

تطوير الجامعة الجزائرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة

دراسة في اتجاهات الأساتذة ببعض جامعات الشرق الجزائري

The development of the Algerian university in the light of the knowledge management approach

A study on the attitudes of professors in some universities in the east of Algeria

سميرة حربي

هالة دغمان *

جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.

harbisamira977@yahoo.fr

h.doghmane@univ-skikda.dz

تاريخ القبول : 2023/10/14

تاريخ الاستلام: 2023/7/24

ملخص:

بدلت الجامعة الجزائرية من الاستقلال إلى وقتنا الحالي العديد من الإصلاحات حققت من خلالها نتائج، ولكن رغم ذلك مازلت تعاني العديد من العراقيل، وخاصة الهوة بين خريجي الجامعة ومتطلبات التنمية الاقتصادية والمعوقات البيداغوجية وسوء التسيير الإداري، ما تسبب في تدني مكانة الجامعة الجزائرية بين الجامعات الدولية. وبالتالي نسعى من خلال هذه الدراسة البحثية إلى محاولة تحليل إشكالية العلاقة بين تطوير الجامعة الجزائرية ومقاربة إدارة المعرفة، وذلك بعد أن أكد مدخل إدارة المعرفة أهميته البالغة في إمكانية النهوض بالجامعات، حيث تم بناء استبانة وزعت على عينة من أساتذة الجامعتين قدر عددها بـ 50 مفردة، معتمدين في ذلك على منهج المسح بالعينة، ويتضمن أساليب الإحصاء الوصفي معتمدين على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss.V21. **كلمات مفتاحية:** الجامعة الجزائرية؛ إدارة المعرفة؛ الاتجاهات؛ الأستاذ الجامعي.

Abstract:

From independence to the present time, the Algerian University has changed many reforms that have achieved results, but despite that it still suffers from many obstacles, especially the gap between university graduates, the requirements of economic development, pedagogical obstacles and poor administrative management, which caused the declining position of the Algerian University among international universities.

Thus, we seek, through this research study, to try to analyze the problematic relationship between the development of the Algerian university and the approach to knowledge management, after the knowledge management approach confirmed its great importance in the possibility of university advancement, as a questionnaire was built and distributed to a sample of professors from the two universities estimated at 50 items, They are based on the sample survey method, which includes descriptive statistics methods, based on the statistical packages for social sciences program Spss.V21.

Keywords: Algerian University; knowledge management; attitudes; University professor.

1. مقدمة:

يعرف العالم اليوم تغيرا ملموسا في البنية المجتمعية أساسه التغير المتواصل في البنية المعرفية في إطار التحول نحو مجتمع المعرفة الذي يقتضي بأن من ينتج المعرفة يمتلكها وبالتالي فهو المؤهل للقيادة، وهو ما يبرر توجهها للفكر الإداري يصاحبه تحول غير مسبوق لقادة الكثير من المنظمات للدعوة إلى الأخذ بمنطق إدارة المعرفة بها وحجة ذلك مفادها أن اهتمامات عالم اليوم لا تشير إلى وجود نقص في المعرفة بل هي الزيادة المعرفية المفرطة، بما فرض على كافة المنظمات وفي مقدمتها الجامعة أدوارا بالغة الأهمية، لعل من أبرزها إنتاج وتطبيق المعرفة بشكل أكثر تميزا عبر الاستثمار.

في البحث العلمي الذي يعد أحد أسس مقاصد وجود المنظومة الجامعية، وإن كانت الجامعة تهتم بالمعارف منذ إنشائها كتنظيم قائم بذاته، إلا أنها الآن وفي ظل التدفق المعرفي المتزايد بحاجة لإدارة معارفها بالشكل الذي يضمن الإنتاج والاستخدام الأمثل لها، بل أن الجامعة من أولى المنظمات والأكثر ملائمة لتبني إدارة المعرفة، فغالبا ما ينظر إليها بأنها ما هي إلا منظمة لإدارة المعارف في إطار إدارة الخبرات والكفاءات البشرية وتطويرها لتحقيق أهداف تنمية للمجتمع.

كما أن التوجه الإبداعي التنافسي للجامعات اليوم جعل منها أحوج المنظمات إلى محاولة التكيف مع الوضع الجديد فالجامعة على وفق ما تقدم تبدو محاصرة بتحديات مختلفة فرضتها عليها خصائصه العلمية والمهنية لتكون بين خيارين أما أن تمضي مع التغير لتجتاز أطرها التقليدية من كونها منظمة تعني بالبحث العلمي.

يبدو جليا أن المجهودات التي بذلت فيما يختص بتطوير الجامعة الجزائرية أدت إلى نتائج ملموسة من النواحي الكمية، فارتفع عدد الطلبة لا يعكس النوعية المطلوبة في الخريج الجامعي، حيث أن الإشكال المطروح حاليا على الساحة يتصل بالدرجة الأولى بنوعية المخرجات، فأراء أغلبية الأطراف الفاعلة في العملية البيداغوجية (المسؤولين الإداريين والبيداغوجيين على المؤسسات والأساتذة) تشير إلى تدني المستوى بل إلى رداءته في العديد من الكليات والأقسام، حيث أصبحت هذه الصورة مصدر تدمر وإحباط لكل الأساتذة والطلبة.

وهذا ما يفسر عدم حصول أية جامعة جزائرية على مرتبة ضمن تصنيف أفضل 500 جامعة على المستوى العالمي خلال سنة 2004، أما في تصنيف جويلية 2011 احتلت الجامعة الجزائرية المراتب 20 إفريقيا و2142 عربيا (بارك، جوان 2014، صفحة 39).

وفي إطار تحسين أداء الجامعة الجزائرية بما يسهم في تطوير أنظمتها التعليمية والبحثية لتلبية احتياجات المجتمع المتزايد ونظرا للمجهودات المبذولة والميزانية الكبيرة التي سعت إليها الجزائر من أجل

تحقيق تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الجزائرية، أصبح من الضروري تبني مفاهيم ومبادئ الإدارة الحديثة في تسيير الجامعة الجزائرية وفي مقدمة هذه المفاهيم إدارة المعرفة باعتبار أن الجامعات أكثر إنتاجاً للمعرفة واستثماراً إليها بما يخدم احتياجات المجتمع وهي أكثر المنظمات لتبني هذا المفهوم باعتبار أنه ظهر كمفهوم جديد لمسايرة متطلبات هذا العصر، من خلال البحث في مدى توفر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة المحددة نظرياً على مستوى الجامعة الجزائرية عبر دراسة حالة الجامعة الجزائرية. وبالتالي نهدف من خلال هذه الدراسة إلى تبيان مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها ومتطلبات تطبيقها في مجال بناء إستراتيجية النهوض بالتعليم الجامعي بالجزائر، بالإضافة إلى قياس جاهزية الجامعة الجزائرية لإدارة المعرفة من خلال قياس تبني الاستراتيجيات التنظيمية لإدارة المعرفة وقدرة المورد البشري على تطبيقها، مع تقديم مقترحات لتطوير إدارة المعرفة بالجامعة الجزائرية.

انطلاقاً مما سبق قمنا بطرح التساؤل المركزي التالي:

ما هي اتجاهات الأساتذة الجامعيين نحو تطبيق إدارة المعرفة بالجامعة الجزائرية؟

ويتفرع إلى التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والاستراتيجيات التنظيمية المتبعة من طرف الجامعة الجزائرية؟
 - 2- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وتوفر التكنولوجيا في الجامعة الجزائرية؟
- فرضيات الدراسة:

الفرضية الصفريّة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والاستراتيجيات التنظيمية المتبعة من طرف الجامعة الجزائرية.

الفرضية الصفريّة الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وتوفر التكنولوجيا في الجامعة الجزائرية؟

2. الأساليب المنهجية المعتمدة في الدراسة

نستعرض فيما يلي أهم الأساليب المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة:

1.2. منهج الدراسة:

إن اختيار المنهج المتبع يعتبر من أهم المراحل في إنجاز البحوث العلمية، لاعتباره الأساس الذي تبنى عليه الدراسة وقد أدرجت دراستنا ضمن المنهج المسحي الذي كثيراً ما يستخدم في ميدان الإعلام

والاتصال، والذي يسعى إلى التعرف على آراء وأفكار وقيم واتجاهات الجمهور وذلك بهدف جمع المعلومات والبيانات حول موضوع فهو يهدف إلى تصوير الظاهرة المدروسة تصويرا دقيقا.

يعرف المنهج المسحي: بأنه دراسة الظاهرة المدروسة قصد التعرف على وضعها الحالي وجوانب قوتها وضعفها (همام، 1984، صفحة 175).

كما يعرف أيضا: "على أنه وصف ظاهرة معينة ماثلة في الموقف الراهن فيقوم بتحليل خصائص تلك الظاهرة والعوامل المؤثرة بها" (مرسلي، 2016، الصفحات 286-387).

2.2. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في أساتذة جامعات الشرق الجزائري محدّدة بجامعة عنابة، سكيكدة، الطارف، قالمة، قسنطينة.

3.2. عينة الدراسة:

هي المفردات التي يتم جمع معلومات الدراسة عن طريقها وهي تمثل مجتمع الدراسة الأكبر حجما والذي يتم توجيه وتعميم نتائج الدراسة تجاهه (السريحين، 2002، صفحة 144) وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على أسلوب العينة الصدفية والتي تعني اختيار مفردات العينة بالاعتماد على عامل الصدفة.

حيث قمنا بتوزيع استمارة الكترونية في المجموعات الافتراضية الخاصة بالأساتذة عبر موقع فيسبوك، وقد قدرت العينة بـ 50 مفردة موزعة بين الجامعات سألقة الذكر.

4.2. أدوات جمع البيانات :

القيام بالدراسة الميدانية يتطلب اختيار سليم للأدوات التي من شأنها أن تجعل العمل متكاملا، لذا فدور اختيار الأدوات المناسبة عملية لا تقل أهمية عن باقي العمليات الأخرى، فطبيعة موضوع الدراسة يتطلب الاستعانة بأدوات منهجية ولذلك فقد اعتمدنا في دراستنا على أداة الاستبيان الالكتروني.

2- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تمّ استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (statistical package for social sciences –SPSS) الإصدار رقم (21) في تحليل البيانات الأولية التي جمعت في مرحلة سابقة، وذلك بعد أن تمّ ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي.

وقد تمّ الاعتماد على هذا البرنامج نظرا لإمكانيته في المساعدة على التحليل الوصفي وإتاحته كلّ الأساليب الإحصائية اللازمة لاختبار الفرضيات واستخلاص النتائج، حيث يقوم بذلك بسرعة وبندسة خطأ ضئيلة.

وبغرض تحقيق أهداف هذه الدراسة وللإجابة عن تساؤلاتها، تمّ استخدام عدة أساليب إحصائية منها:

1. اختبار صدق الاستمارة من خلال حساب معامل الارتباط (Corrélation de Pearson) بين درجة البعد والدرجة الكلية للمحور.

2. اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة.

3. الأساليب الوصفية التي شملت:

أ- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على البيانات الأولية لمفردات الدراسة، ولتحديد آراء أفرادها تجاه العبارات التي تتضمنها أداة الدراسة.

ب- الأوساط الحسابية، وذلك لمعرفة اتجاهات آراء أفراد الدراسة نحو كلّ سؤال من أسئلة الاستمارة وكلّ عبارة من عباراتها، مع العلم بأنّه يفيد في ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

ج- الانحراف المعياري الذي يوضح التشتت في آراء الأفراد المبحوثين حول كلّ عبارة من عبارات الاستمارة، فكلّما اقتربت قيمته من الصفر كلّما تركّزت الآراء وانخفض تشتتها بين أفراد العينة (إذا كان الانحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح فيعني تركّز الاستجابات وعدم تشتتها، أمّا إذا كان الانحراف المعياري واحدا أو أعلى فيعني عدم تمركز الاستجابات وتشتتها)، علما بأنّه يفيد في ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساويه.

1.3. الاختبارات الخاصة بأداة القياس: وتتمثل في:

أ. صدق الأداة:

والذي يقصد به أنّ أداة الدراسة صالحة لقياس ما أعدت من أجله (عساف، 1995، صفحة 429)، ويقصد به شمول الاستمارة لكلّ العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكلّ أفراد العينة المعنية بالدراسة. وللتأكّد من صدق هذه الأداة فقد قمنا بإجراء الاختبار التالي:

ب. صدق المحتوى:

يقصد به عرض أداة الدراسة على عدد من المختصين والخبراء والمحكمين، (السميد، 2002، صفحة 90)، وللتأكد منه قمنا بعرض الاستمارة أولا على الأستاذ المشرف، وبعد موافقته عليها تمّ عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين، الذين لديهم خبرة في موضوع الدراسة، كما طلب منهم النظر حول مدى وضوح محاور الاستمارة بغرض تدقيقها أكثر والتأكد من مناسبتها وصحة صياغتها، وفي ضوء ما تفضلوا به من آراء قامت الباحثة بإجراء بعض التعديلات على بعض الأسئلة من حذف ودمج أو إعادة صياغة لبعضها حتى تصبح أكثر وضوحا وتحقيقا لأهداف الدراسة.

2.3. الصدق والثبات:**أ. الصدق التجريبي:**

بعد التأكد من صدق محتوى الاستمارة تأتي مرحلة الصدق التجريبي، حيث قامت الباحثة بمعرفة الاتساق الداخلي بين أبعاد متغير استخدام موقع الفيسبوك، ومتغير القيم والدرجة الكلية للمحور، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط (Corrélation de Person) بين درجة الأبعاد والدرجة الكلية.

ب. ثبات الأداة:

يعني الثبات إمكانية الحصول على النتائج نفسها لو أعيد تطبيق الأداة على العينة نفسها، ويقصد به إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها؟ وتمّ التحقق من الثبات بطريقة معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach alpha)، إذ قامت الباحثة بإجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة، حيث تمّ تقييم تماسك هذه الأداة بحساب معامل الثبات لأنه يعتمد على اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى، وهو يشير إلى قوة الارتباط والتماسك بين فقرات أداة الدراسة.

وقد بلغ معامل الثبات للاستمارة ككل 81%، وهي قيم مرتفعة جدًا ومقبولة لأغراض الدراسة، وعليه نستنتج ممّا سبق أنّ أداة الدراسة قد أوفت بشروط الصدق والثبات

3- الجانب النظري للدراسة:**1.3. التعليم الجامعي:**

إن الجامعة وما تتصف به من خصائص وأهداف ومهام توجيهية مختلفة، تعتبر اليوم ذلك الامتداد الطبيعي والمنطقي لمؤسسات تعليم المتخصصة، والتي ظلت تتطور على مرّ السنين كحاضنة أساسية للمعارف الإنسانية من حيث الإنتاج والتطبيق (مرسي، 2002، صفحة 6، 7).

ومن الضروري التزام الاساتذة بجملة من المهارات من ابرزها الكفاءة المعلوماتية، والتي تعد مجموعة الاجراءات التي تسمح بتحديد المعلومة المناسبة، وكذا معرفة مكان تواجدها، تقويمها واستعمالها في إطار نظامي من أجل حل المشاكل المتعلقة ببث وتبليغ المعلومات المعالجة التي تمكن الشخص من النجاح في مجتمع المعلومات، بالإضافة إلى كفاءة البحث العلمي والتي تعد القدرة على التحكم في المعلومات المتاحة وتسخيرها في خدمة الواقع العلمي والبحوث العلمية في الجامعة، مع ضمان كفاءة التدريس من ناحية مختلف القدرات والمهارات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس الجامعي والتي تؤهله للتدريس في الجامعة بكفاءة من خلال قيامه بمجموعة من السلوكيات التدريسية المنظمة والمتسلسلة. (حميدش و احميد، 2022، صفحة 584)

2.3. إدارة المعرفة:

1.2.3. مفهوم إدارة المعرفة:

هي مجموع عمليات تحسين نشاط ومهارة المؤسسة التي تعتمد على دوران المعارف المطبقة بواسطة تكنولوجيا المعارف، إن إدارة المعرفة تعبر عن عمليات تنفذ بواسطة تكنولوجيا المعلومات، تحسن بها المؤسسة من نشاطها ومهاراتها (عمار، 1997، صفحة 96).

تعرف أيضا بأنها وظيفة الإدارة المسؤولة عن الاختيار المنظم، والسعي للوصول إلى أفضل الممارسات من خلال الحصول والخزن والنشر والتطبيق للمعرفة في عمليات أعمالها، وتنفيذ وتقييم استراتيجياتها المستندة إلى الأهداف الوجهة، بقصد تحسين طرائق المنظمة في التعامل مع المعرفة الجوهرية بما يعزز الإبداع وإدامة التنافسية (مطلوع، 1982، صفحة 48).

كما يرتبط مفهوم إدارة المعرفة ارتباطا وثيقا بمفهوم إدارة رأس المال البشري، وتدور إدارة المعرفة حول استخلاص ثم تخزين وتبادل والخبرة المتراكمة بداخل المؤسسة ويمكن أن نعرفها على أنها كل عملية أو ممارسة من شأنها خلق أو اكتساب أو تحصيل أو تبادل أو استخدام المعارف، أينما كانت من أجل دعم التعليم والأداء في المنظمات.

2.2.3. أهمية إدارة المعرفة:

تكتسي إدارة المعرفة أهمية بالغة يمكن تقييمها في النقاط الآتية (بوران، 2016، صفحة 55،56):

-تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمؤسسات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد لإيرادات الجديدة .

-تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المؤسسة في تحقيق أهدافها .

- تعزز قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه .
- تعد إدارة المعرفة أداة المؤسسة الفعالة الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري .
- تعد أداة لتحفيز المؤسسات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية .
- توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمؤسسات عبر مساهمتها في تمكين المؤسسات من تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة.
- تدعم الجهود للاستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية.

-تساهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى.

3.2.3. أهداف إدارة المعرفة:

- تهدف إدارة المعرفة إلى تحقيق المقاصد التالية والتي تؤدي إلى تميز المنظمة وريادتها:
- الارتقاء بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه وذلك بدعم الممارسات الأفضل للعمل المتمركز حول المعرفة.
- تحسين خدمة العملاء عن طريق اختزال الزمن المستغرق في تقديم الخدمات المطلوبة.
- تبني فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية.
- زيادة العائد المالي عن طريق تسويق المنتجات والخدمات بفعالية أكبر.
- تمكين إدارة المعرفة من المساهمة في رفع أداء الموظفين.
- إدارة المعرفة تجعل القيادة العليا وصانع القرار قادرا على كيفية استغلال موارد المنظمة المتاحة بالشكل الصحيح و الوقت المناسب.
- مستخدما الحكمة والذكاء في التطبيق بدون عناء وجهد كبيرين.
- تحسين صورة المؤسسة وتطوير علاقتها.
- تفعيل المعرفة ورأس المال الفكري لتحسين طرق إيصال الخدمات.
- تطوير المعارف والكفاءات الموجودة.
- توليد المعرفة اللازمة لتحويل المعرفة وتحقيق عمليات التعلم.
- تهتم إدارة المعرفة بتغيير السلوك تجاه الأفضل.
- العمل على تجديد وتطوير المعرفة بشكل مستمر.
- تعتبر إدارة المعرفة دليل العمل الجيد.

-تساعد على بناء ما يسمى بمتخصصي المعرفة وهم الأشخاص الذين لديهم معلومات حول موضوع أو تخصص ما (حيزية، 2017، صفحة 36).

-التقليل من التعقيدات الإدارية وتنمية وتحسين أداء وقدرات الإدارة بالحصول على المعلومات وإيصالها خلال ثوان معدودة عن طريق شبكات الإدارة الالكترونية التي بفضلها تم القضاء على مشكل إهدار الوقت والجهد، والتخلص من المعاملات الورقية التقليدية. (كيبش، 2020، صفحة 94)

4.2.3. مبادئ إدارة المعرفة:

لقد أوضح DUNING 2000 بأن إدارة المعرفة تركز على مجموعة من المبادئ وقد وضع أن هذه القوانين تتجسد في التالي (غزالي، 2016، صفحة 264):

- 1- المشاركة بالمعرفة في جميع أطراف المنظمة بحيث تستفيد منها كل الوحدات التنظيمية، وكذا العمال داخلها.
- 2- البيئة التنظيمية المتجانسة حيث أن عدم التجانس بطبيعة الحال يقف كعائق أمام الانتقال الفعال للمعرفة ويحد من قيمتها.
- 3- التفاعل بين المرسل والمستقبل للمعرفة حيث وفي حال وجود خلل أو غموض حول طبيعة المعرفة التي يتم تبادلها تصبح المعرفة غير ذي جدوى.
- 4- الحركة الداخلية الخارجية، وكذا الخارجية الداخلية للمعرفة إذ أن المنظمة تستفيد من المعارف التي طورتها المنظمات الأخرى، كما هو الحال في الحالات العكسية حيث تستفيد بقية المنظمات من المعارف الداخلية الخاصة بالمنظمة.
- 5- وحدة الهدف من استخدام المعرفة داخل المنظمة إذ أن تشتت الأهداف في التنظيم يعد من بين العوامل المساهمة في اضمحلاله ككل وهذا ما ينطبق أيضا على المعرفة حيث تصبح المنظمة غير قادرة على تحديد ما هي المعارف المطلوبة وحتى مواقعها.
- 6- عرض القصص والتجارب لتعزيز المشاركة بالمعرفة حيث أن لهذه الأخيرة دورا بالغا في تكريس قيم المشاركة وتبادل المعارف بين الأفراد داخل المنظمة وبين مختلف الوحدات التنظيمية أيضا.

5.2.3. متطلبات إدارة المعرفة :

يتطلب نجاح مبادرات إدارة المعرفة توفر ظروف وشروط معينة في المؤسسة، حيث اعتبرت بمثابة محددات تقيس نجاح المؤسسة في إقامتها من عدمها وهي:

1 - المورد البشري:

حيث يعتبر من مقومات وأدوات إدارة المعرفة وعلمها يتوقف نجاح هذه الأخيرة في تحقيق أهدافها وهم يعرفون بأفراد المعرفة التي تقع على عاتقهم مسؤولية القيام بالنشاطات اللازمة لتوليد المعرفة وحفظها وتوزيعها.

2- تكنولوجيا المعلومات:

تشير تكنولوجيا المعلومات حسب معاني فهم خيضر إلى جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل الكتروني الحاسبات الآلية، ووسائل الاتصال وشبكات الربط، وأجهزة الفاكس، خاصة وما توفره شبكة الانترنت من كم ضخم للمعلومات في شتى المجالات وعلى جميع المستويات (عادل غزالي، ص 264).

3- الثقافة التنظيمية:

هي مجموعة القيم والمعايير والسلوك واتجاهات الأفراد وجماعات العمل التي تحدد العلاقات فيما بينهم داخل المؤسسة حيث تلعب الثقافة التنظيمية دورا جوهريا في تنمية وتطوير المؤسسة فهي المحرك الرئيسي للطاقت والقدرات والإبداعات مما يؤدي إلى نجاح المؤسسة أو فشلها من خلال خلق مناخ مناسب يشجع على تحسين وتطوير الأداء مثال ذلك BIL GATES مؤسس شركة مايكروسوفت حيث ألزم بتوفير ثقافة المبادرة، والتطوير في الشركة تقوم أساسا على توفير قيم الريادة والمبادرة والابتكار لذلك فالعامل يجد بيئة مشجعة لتقديم أفضل ما لديه من أفكار.

4- الهيكل التنظيمي:

ويعرف على أنه عملية التصميم الأساسي لعلاقات العمل من تحديد الرتب والوظائف ،توزيع المسؤولية، محددًا بذلك عدد الوظائف والمستويات التنظيمية، حيث قد يكون عنصرا معاونا أو معيقا لإدارة المعرفة (فواز ونويري، 2017، صفحة 12)

أ - الهيكل الأفقي المتسع: حيث يكون نطاق الإشراف كبير جدا.

ب-الهيكل الشبكي: هو عبارة عن وحدات مختلفة لها جميعا نفس الدرجة من الأهمية ونفس المستوى الوظيفي.

ج- الهياكل المعكوسة: تكون فيها مراكز القرار على اتصال مباشر مع العملاء والزبائن:

د- القيادة: هي القدرة على إقناع الأفراد والتأثير عليهم لحملهم على أداء واجباتهم ومهامهم التي تسهم في تحقيق الهدف المشترك للجماعة من خلال المشاورات في اتخاذ القرارات.

حيث تتكامل هذه المتطلبات لتشكل لنا بيئة تتلاءم مع عمليات إدارة المعرفة، ومساندة لها بدءا من هيكل تنظيمي يسهل صيرورة المعلومات والمعارف، وتناقلها وبنية تكنولوجيا المعلومات، وثقافة تنظيمية ذات قيم ومعايير تشجع المبادرة والتواصل الجيد القيادة المرغوبة لا المرفوضة.

4. متطلبات تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي:

يحدد (crill ، 2009) ست متطلبات أساسية لا بد من توافرها مستقبلا للارتقاء بجهود تطبيق نظم وعمليات ادارة المعرفة بالجامعات وهي (طاري، 2019، صفحة 302):

1- الكفايات الأساسية: Idenitefyong core competencies

ويشمل ذلك تحلي الجامعة بالوضوح فما يتعلق بتضمين إدارة المعرفة في بياني رسالتها، وزاويتها التنظيمية، ومن ثم يجب على الجامعة بعد ذلك تحديد الكفايات الأساسية الواجب توافرها لدى كافة العاملين بهام يمكنهم من توجيه عمليات إدارة المعرفة بطريقة تدعم قدرة الجامعة على الاضطلاع بوظائفها الأساسية المتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

2- إحداث التغيير الثقافي cultural

ويشمل ذلك تحديد خطوات إجرائية معينة يمكن للجامعة اتخاذها على المدى العصور لتسيير حدوث التعبير في الثقافة السائدة مع الأخذ بعين الاعتبار حقيقة أن تحقيق الاستدامة المستقبلية الطويلة المدى لعمليات ادارة المعرفة تتطلب حتما إحداث تغير جذري ملموس في الثقافة التنظيمية للجامعة بما يمكنها من التبنى الناجح لقيم المشاركة في تبادل المعلومات والعمل الجماعي في اطار فريق والإبداع والابتكار مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة ارتباط ذلك على نحو وثيق بالأهداف الاستراتيجية للجامعة ومن هنا تبرز على السطح الحاجة الماسة الى ضرورة توافر قدر مناسب من الدعم والتوجيه والقيادة على اعتبار أن حدوث تحولات تنظيمية ناجحة في ثقافة الجامعة يمثل دون شك مؤشرات على نجاح عملياتها في ادارة المعرفة .

3- الإحداث القيادة الاستراتيجية Strategic

ويسهل ذلك التأكيد على ضرورة نظر الجامعة إلى إدارة المعرفة كعملية التفكير الثقافي تتطلب توافر دعم مستقبلي وطويل المدى من ادارة الجامعة الذي يتم فيه تزويد هذه القيادة بالمعارف والمهارات والقدرات والموارد اللازمة لصنع واتخاذ القرار من منظور استراتيجي كما يحب تعبئة وتضافر الجهود المبذولة على مستوى الجامعة ككل و نتيجة لذلك تبرر على السطح الحاجة إلى استعانة الجامعات لقادة استراتيجيين يتميزون بالقدرة على إحداث ونشر التغيرات المطلوبة على نحو

واضح المعالم وتوجيه العمليات المطبقة في إدارة المعرفة نحو تحقيق الرؤية الإجمالية المنشودة للجامعة في خططها الإستراتيجية للمستقبل.

4- بناء الشركات المجتمعية community partnership

فالجامعات تعد في جوهرها مؤسسات تنظيمية لا تعمل في الفراغ حيث ترتبط على نحو وثيق بعلاقات قوية ومتينة مع مجتمعاتها المحلية عبر الدخول معها في علاقات شراكة إستراتيجية تعتمد على تبادل المصالح السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومن هنا تبرر على السطح أهميته مشاركة المجتمع المحلي في دفع جهود الجامعة نحو تطبيق النظم الفاعلة لإدارة المعرفة.

5- نظم التقدير والمكافآت Recognition :

وتهدف عادة إلى إشراك كافة العاملين وأعضاء المجتمع الجامعي على المستويات في تعزيز دافعهم للتطوير فصلا على بناء بيئة أكاديمية قادرة على الارتقاء والاختفاء بجهود إدارة المعرفة زمن هذا المنطلق يجب منع التقدير والمكافآت لمساهمات العاملين في تطوير عمليات إدارة المعرفة ارتكازا على دعائم معايير ومؤشرات الحرائية دقيقة لأدائهم الفعال في إدارة المعرفة.

6- البيئة التحتية الأساسية المعرفية والتقنية Knowledge infrstructure & dechnology

وتشير بالأساس إلى النظم غير البشرية التي يجب الاستعانة بها في تسيير مهمة توفير البنية التحتية اللازمة لإدارة المعرفة وعادة ما ترتبط هذه النظم المستخدمة بشكل أساسيا بالجانب التقني لإدارة المعرفة على النحو يمكن الجامعات من الاستجابة على نحو أفضل للظروف والأوضاع الدينامكية المتغيرة على النحو يمكن الجامعات من الاستجابة على نحو أفضل للظروف والأوضاع الدينامكية المتغيرة باستمرار في بيئة الواقع ويشمل ذلك عادة الاستفادة من توظيف هذه البنية التحتية المعرفية والتقنية المتطورة في أداء الوظائف الأساسية المناطة بنظم إدارة المعرفة بالجامعات وهي تحديد إدخال وتخزين واسترجاع وتوزيع وتداول المعرفة.

5. الجانب التطبيقي:

اعتمدنا على التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS للاستمارات الموزعة على العينة محل الدراسة للإجابة على إشكالية الدراسة، وكانت النتائج موضحة على النحو التالي:

أداة الدراسة: تمّ استخدام استمارة الاستبيان في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة.

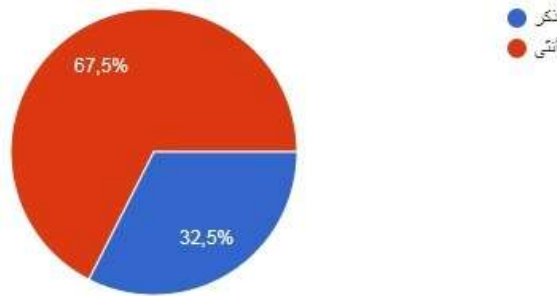
الأساليب الإحصائية المستخدمة: في ضوء أهداف الدراسة وفروضها وطبيعة المتغيرات وأساليب قياسها، تمّ الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج SPSS في إدخال ومعالجة البيانات المحصلة من الاستمارة، وقد تمّ استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الصدق والثبات ألفا كرونباخ للتحقق من درجة ثبات وصدق الاستمارة.

- التحليل الإحصائي الوصفي لمعرفة خصائص عينة الدراسة.

1.5. تحليل النتائج والرسومات البيانية:

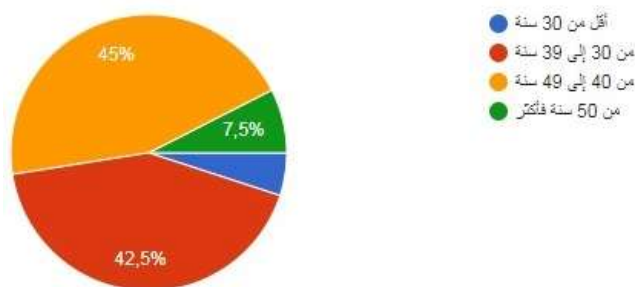
شكل رقم (1) يوضح متغير الجنس



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 01 متغير الجنس وقد خلص تحليلنا لنتائجه لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين لأفراد العينة، إذ قدرت كل من نسبة الذكور بـ 32.5٪، أما نسبة الإناث فقد قدرت بـ 67.5٪، وتفسر الزيادة في عدد الإناث إلى أن الشباب الذكور يتوجهون نحو الحياة العملية قبل الإناث نظرا للمسؤولية التي تقع على عاتقهم، وبالتالي فأغلب الطلبة الذين يوصلون دراستهم الأكاديمية هن من الإناث لذا يتقلدن مناصب أستاذات جامعيات.

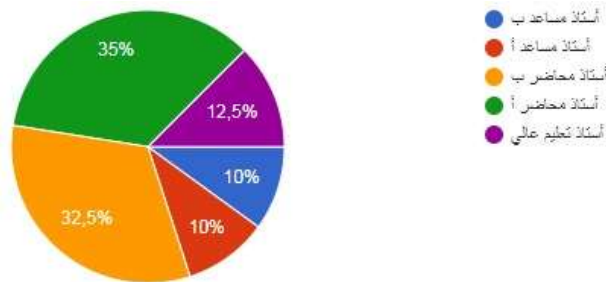
شكل رقم (2) يوضح متغير السن



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 02 متغير السن، ويتضح من خلال هذا الجدول أن الفئة الأولى أقل من 30 سنة قدرت بـ 7.5٪، أما الفئة الثانية المتراوحة بين 30 سنة و 39 سنة فقد بلغت نسبتها 42.5٪، بينما تصدرت القائمة الفئة العمرية المتراوحة بين 40 سنة و 49 سنة التي بلغت نسبتها 45٪، وكانت نسبة الفئة الرابعة أكثر من 50 سنة فأكثر 7.5٪، وبالتالي نلاحظ أن أغلبية العينة تتراوح أعمارها بين 40 سنة و 49 سنة.

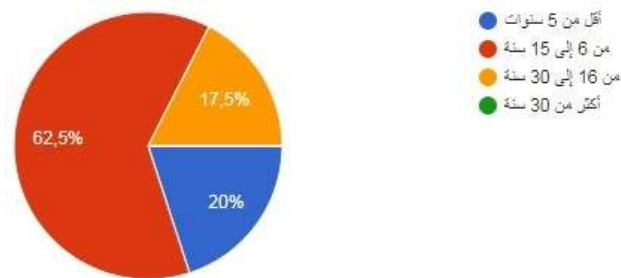
شكل رقم (3) يوضح متغير الرتبة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 03 متغير الرتبة حيث قدرت كل من نسبة رتبة أستاذ مساعد صنف ب وأستاذ مساعد صنف أ ب 10٪، أما نسبة رتبة أستاذ محاضر صنف ب فقد قدرت ب 32.5٪، بينما قدرت نسبة رتبة أستاذ محاضر صنف أ ب 35٪، في حين قدرت نسبة رتبة أستاذ تعليم عالي ب 12.5٪.

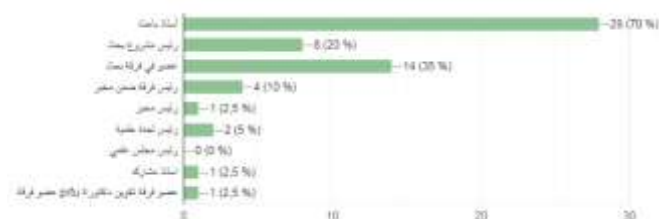
شكل رقم (4) يوضح متغير سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 04 متغير سنوات الخبرة حيث قدرت كل من نسبة الأساتذة الذين يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات ب 20٪، أما نسبة الأساتذة الذين يمتلكون خبرة من 6 إلى 15 سنوات فقد قدرت ب 62.5٪، بينما قدرت نسبة الأساتذة الذين يمتلكون خبرة من 16 إلى 30 سنة ب 17.5٪.

شكل رقم (5) يوضح متغير الصفة العلمية

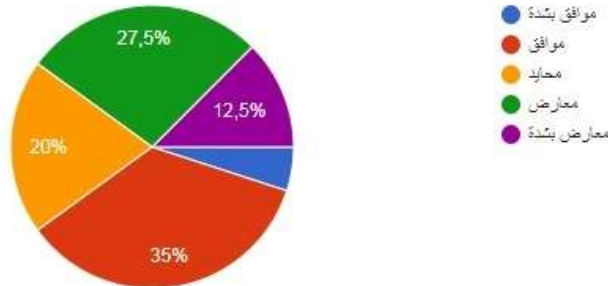


المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 05 متغير الصفة العلمية حيث قدرت نسبة الأساتذة الباحثين ب 70٪، أما نسبة رؤساء مشاريع البحث فقد قدرت ب 20٪، بينما قدرت نسبة الأعضاء في فرق البحث ب 35٪، في حين قدرت نسبة رؤساء فرق ضمن مخابر بحث ب 10٪، في حين قدرت نسبة رؤساء اللجان العلمية ب

5٪، أما نسبة الأساتذة المشاركين فقد قدّرت بـ 1٪، وكذلك نسبة أعضاء فرق التكوين قدّرت بـ 1٪، في حين شهدنا غياب رؤساء المجالس.

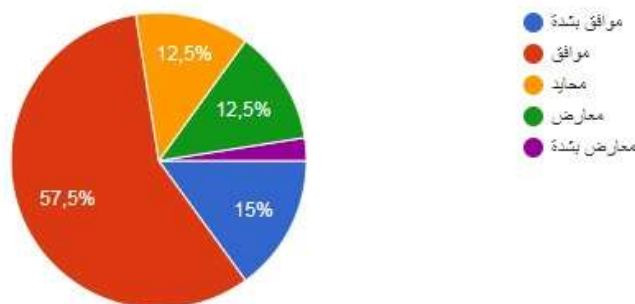
شكل رقم (6) يوضح تخصيص الجامعة لوحدة خاصة مكلفة بمتابعة المعرفة الجديدة في مجال العمل



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 06 تخصيص الجامعة لوحدة خاصة مكلفة بمتابعة المعرفة الجديدة في مجال العمل حيث نجد أنّ 35٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أنّ 5٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 20٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 27.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 12.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بأن مؤسسات التعليم العالي توفّي أهمية كبيرة للمعرفة من حيث خلقها وجمعها ومعالجتها ونشرها للاستفادة منها، حيث تسعى إلى تبني مداخل إدارية متعددة للرفع من رضا المستفيدين من خدماتها، وفي سبيل تحسين جودتها.

شكل رقم (7) يوضح مدى منح الجامعة فرصة للموظفين لإكمال الدراسة لتوسيع معارفهم

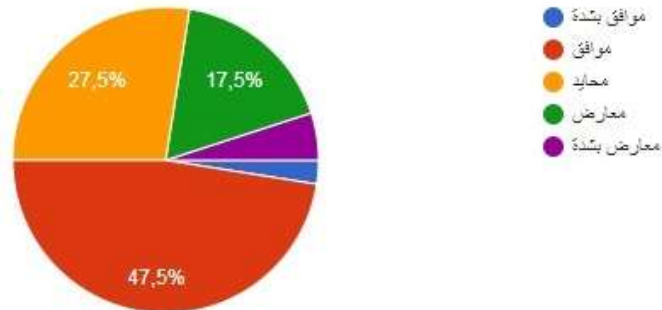


المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 07 مدى منح الجامعة فرصة للموظفين لإكمال الدراسة لتوسيع معارفهم حيث نجد أنّ 57.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أنّ 15٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 12.5٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 12.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 2.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا باهتمام المؤسسات الجامعية بضمان جودة الفاعلين في المحيط

الجامعي وتركيزها على تأهيلهم علميا وسلوكيا وثقافيا، والتماشي مع المتغيرات التكنولوجية والتطورات المعرفية.

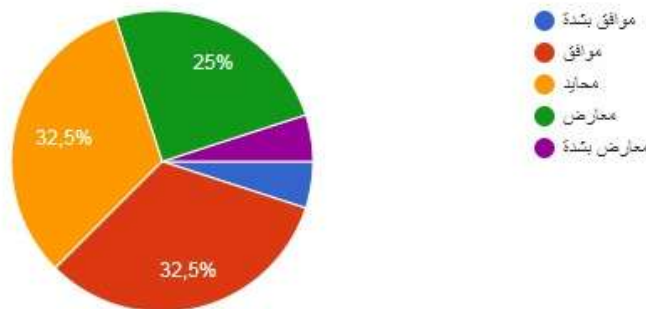
شكل رقم (8) يوضح حرص إدارة المركز على تفعيل فرق العمل من أجل تطبيق المعرفة وتقاسمها



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 08 حرص إدارة المركز على تفعيل فرق العمل من أجل تطبيق المعرفة وتقاسمها حيث نجد أنّ 47.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أنّ 2.5٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 27.5٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 17.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بترسيخ ثقافة العمل الجماعي من خلال تبادل المعرفة باعتبارها احد تطبيقات ادارة المعرفة، بالإضافة إلى تعزيز وظائف المؤسسة من خلال الاستثمار الجيد في رأسمالها الفكري والبشري.

شكل رقم (9) يوضح تسهيل الجامعة لجميع الموظفين الوصول إلى قواعد المعرفة التي تمتلكها

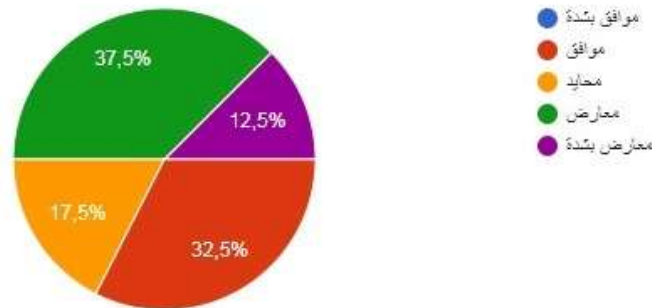


المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 09 تسهيل الجامعة لجميع الموظفين الوصول إلى قواعد المعرفة التي تمتلكها حيث نجد أنّ 32.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أنّ 5٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 32.5٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 25٪ كانوا معارضين، ونسبة 5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بسعي مؤسسات التعليم العالي إلى إنتاج المعرفة وتنمية المعارف والقدرات والمؤهلات، وإعداد وتنمية الموارد البشرية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية

في المجتمع، ورفع مستوى الانفتاح على المعلومات والمعارف المتواجدة في سبيل الرفع من مستوى الأداء وتحسين القدرات والمهارات، وبالتالي الارتقاء بالأداء الجامعي ككل.

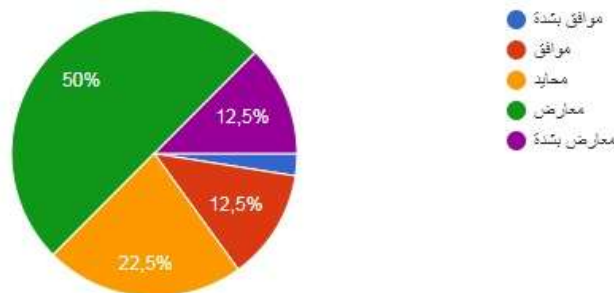
شكل رقم (10) يوضح قيام الجامعة بتحديث وتطوير الهيكل التنظيمي حسب نوع التغييرات التي تحدث فيها



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 10 يوضح قيام الجامعة بتحديث وتطوير الهيكل التنظيمي حسب نوع التغييرات التي تحدث فيها حيث نجد أن 32.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، بينما نسبة 17.5٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 37.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 12.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بضرورة اهتمام الجامعة بكيفية إدارتها بشكل مختلف وظائفها قادرة على تلبية احتياجات السوق متطلبات المجتمع وبالتالي تحسين إنتاجيتها.

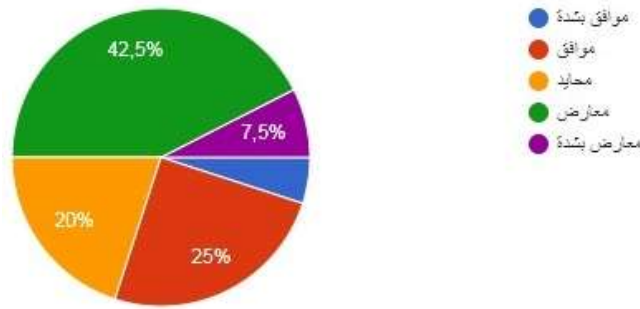
شكل رقم (11) يوضح امتلاك الموظفين للمهارات العالية للاستجابة للتقنيات الحديثة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار رقم 21

يتناول الشكل رقم 11 يوضح امتلاك الموظفين للمهارات العالية للاستجابة للتقنيات الحديثة حيث نجد أن 12.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أن 2.5٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 22.5٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 50٪ كانوا معارضين، ونسبة 12.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بتوجب التوجه نحو التركيز على تدريب وتنمية مهارات مختلف الفاعلين في المؤسسات الجامعية، وضرورة ادخال آليات عمل جديدة تهدف إلى تطوير مؤسسات التعليم العالي والتحسين المستمر لها.

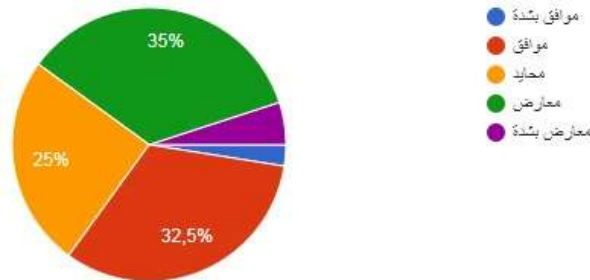
شكل رقم (12) يوضح عمل إدارة الجامعة على تدريب المستمر للموظفين لمسايرة إدارة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 12 عمل إدارة الجامعة على تدريب المستمر للموظفين لمسايرة إدارة حيث نجد أن 25٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أن 5٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 20٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 42.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 7.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بالسعي نحو توفير الجودة التعليمية كأحد أهم الاحتياجات الرئيسية لكافة المجتمعات، باعتبار أن الهدف من ضمان الجودة في التعليم هو التحسين المستمر في المنتج العلمي.

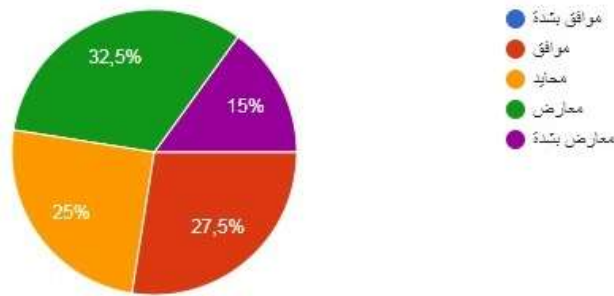
شكل رقم (13) يوضح وجود مشاركة للموظفين في الندوات والملتقيات والحلقات ذات الصلة بمجال العمل لتأهيلهم على تنفيذ إدارة المعرفة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 13 وجود مشاركة للموظفين في الندوات والملتقيات والحلقات ذات الصلة بمجال العمل لتأهيلهم على تنفيذ إدارة المعرفة حيث نجد أن 32.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أن 3٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 25٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 35٪ كانوا معارضين، ونسبة 4.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بأهمية التركيز على عملية توليد المعرفة، من خلال تنمية قدرة الجامعة على إيجاد الأفكار النافعة والجديدة والحلول الابتكارية، ومن خلال إعادة وتصنيف ودمج خلفية المعرفة مع المعرفة الحالية بأساليب وطرق مختلفة.

شكل رقم (14) يوضح قيام الجامعة الجزائرية بتحفيز العاملين على الحصول على المعارف وتعزيزها

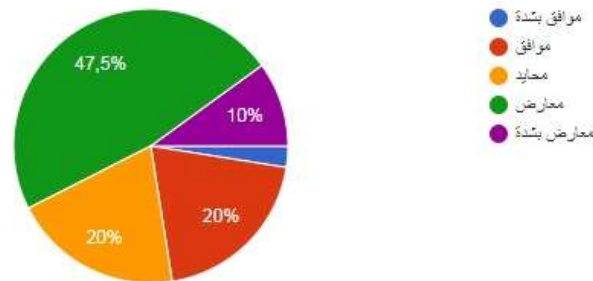


المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 14 قيام الجامعة الجزائرية بتحفيز العاملين على الحصول على المعارف وتعزيزها حيث نجد أن 27.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، بينما نسبة 25٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 32.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 15٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بضرورة اهتمام الجامعة بخلق حوافز مختلفة لتوجيه جهود الموظفين داخلها باعتبار أن الموارد البشرية من أهم عوامل نجاح أو فشل المنظمة في البيئة الاقتصادية الحديثة.

شكل رقم (15) يوضح قيام إدارة الجامعة بتغييرات إستراتيجية ذات مرونة عالية للمقاومة الأحداث

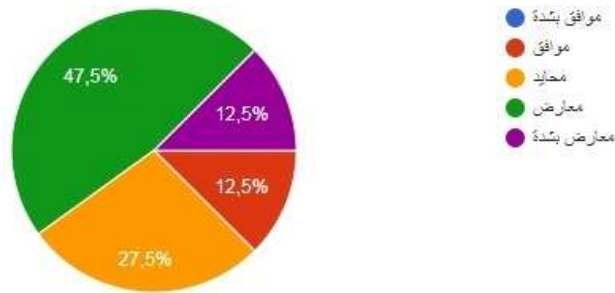
الطارئة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 15 قيام إدارة الجامعة بتغييرات إستراتيجية ذات مرونة عالية للمقاومة الأحداث الطارئة حيث نجد أن 20٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أن 2.5٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 20٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 47.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 10٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بأن الجامعة تواجه تحديا مشتركا يتمثل في حاجتها لتحسين مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغير السريع.

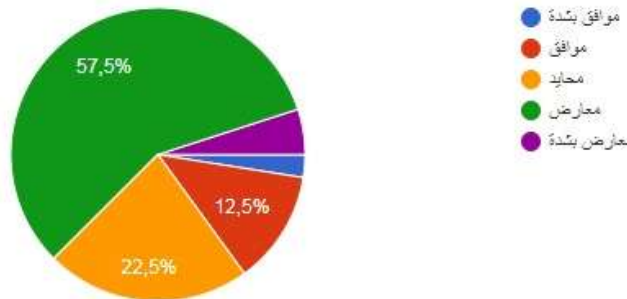
شكل رقم (16) يوضح مدى إتاحة ادارة المعرفة الموجودة في الجامعة الجزائرية لدى جميع المستويات الادارية



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 16 مدى إتاحة ادارة المعرفة الموجودة في الجامعة الجزائرية لدى جميع المستويات الادارية حيث نجد أنّ 12.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، بينما نسبة 27.5٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 47.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 12.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بضرورة تركيز الجامعة على توزيع المعرفة باعتبارها الخطوة الأولى في عملية استخدام المعرفة، والعمل على انجاز التشارك بالمعرفة من خلال التدريب الذي يعد الوسيلة الرئيسية للتشارك.

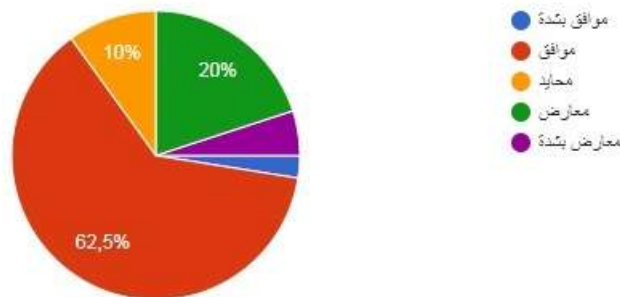
شكل رقم (17) يوضح قيام إدارة المركز بعملية التنقلات والدوران الوظيفي لتشارك المعرفة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 17 قيام إدارة المركز بعملية التنقلات والدوران الوظيفي لتشارك المعرفة حيث نجد أنّ 12.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أنّ 03٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 22.5٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 57.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 04.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بأن الجامعة لا تركز على عملية التشارك المعرفي، وبالتالي من فإن تطبيق المعرفة حتى يتم بكفاءة وفعالية وجب على الجامعة التركيز على الاستفادة من المعرفة بطريق فعالة تضمن تحقيق أهدافها.

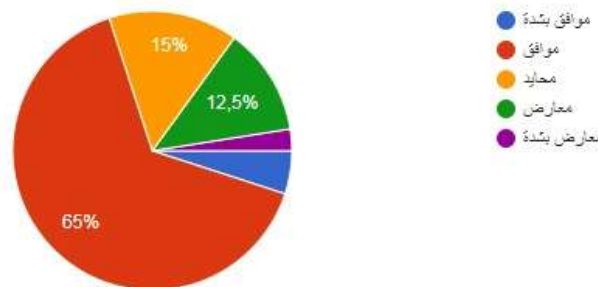
شكل رقم (18) يوضح قيام الجامعة بالتخطيط والتنظيم لأنشطة علمية وثقافية



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 18 قيام الجامعة بالتخطيط والتنظيم لأنشطة علمية وثقافية حيث نجد أنّ 62.5% من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أنّ 3% موافقين بشدة، بينما نسبة 10% من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 20% كانوا معارضين، ونسبة 4.5% من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا باهتمام الجامعة بمختلف التظاهرات العلمية والثقافية واشراك الفاعلين لضمان خلق نوع من النقاش العلمي البناء والذي يساعد على التعرف على أفكار الباحثين وبالتالي رفع مستوى الموظفين.

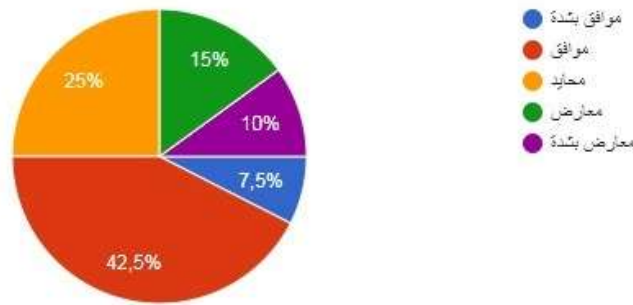
شكل رقم (19) يوضح امتلاك الجامعة رأس مال فكري ومعرفي



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 19 امتلاك الجامعة رأس مال فكري ومعرفي حيث نجد أنّ 65% من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أنّ 2.5% موافقين بشدة، بينما نسبة 15% من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 12.5% كانوا معارضين، ونسبة 5% من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، وهذا يؤكد أن مؤسسات التعليم العالي لن تحقق التميز لمجرد امتلاكها الموارد الطبيعية أو المالية أو التكنولوجية فحسب، بل التميز يستند في المقام الأول على قيمة مواردها البشرية وكفاءاتها الفردية والجماعية كرأس مال فكري قادر على تحسين وتعزيز الأداء التنافسي للمؤسسة.

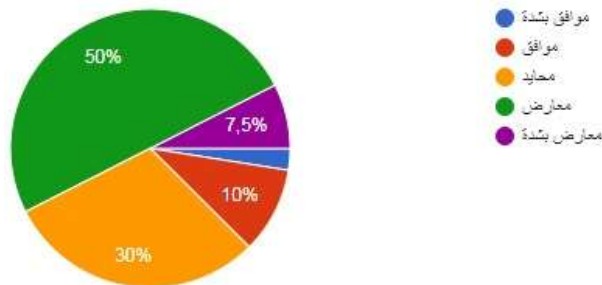
شكل رقم (20) يوضح تشجيع الجامعة كبيئة حاضنة على التواصل والمشاركة بالمعلومات والمعرفة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 20 تشجيع الجامعة كبيئة حاضنة على التواصل والمشاركة بالمعلومات والمعرفة حيث نجد أن 42.5% من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أن 7.5% موافقين بشدة، بينما نسبة 25% من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 15% كانوا معارضين، ونسبة 10% من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بأن الجامعة تعمل على تحقيق التشارك المعرفي من خلال عمليات الاتصال التي تعد الأسرع والأكثر مرونة وسيولة للانتقال عبر الحدود الداخلية للمؤسسة.

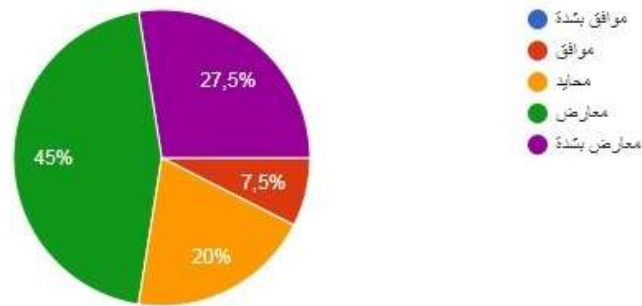
شكل رقم (21) يوضح وصول المعرفة المناسبة إلى العاملين والتي تلبي احتياجاتهم ويجدون من خلالها حلول للمشاكل التي تواجههم



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 21 وصول المعرفة المناسبة إلى العاملين والتي تلبي احتياجاتهم ويجدون من خلالها حلول للمشاكل التي تواجههم حيث نجد أن 10% من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أن 2.5% موافقين بشدة، بينما نسبة 30% من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 50% كانوا معارضين، ونسبة 7.5% من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بأن المعرفة اللازمة لا تصل إلى مختلف الفاعلين وبالتالي كان من اللازم على الجامعة أن تعمل على تدعيم هذه العملية من خلال إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب وفي الوقت المناسب وضمن شكل مناسب وبتكلفة مناسبة.

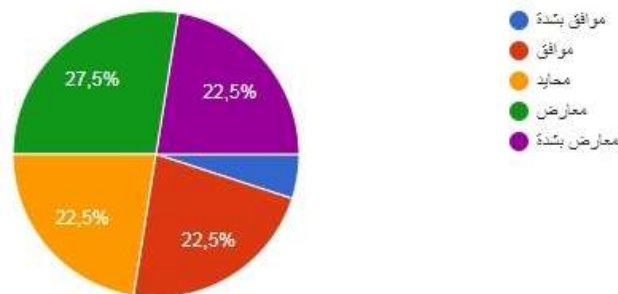
شكل رقم (22) يوضح توفر الجامعة على نظام تقييم أداء أفرادها لدفعهم إلى الإبداع والابتكار



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 22 توفر الجامعة على نظام تقييم أداء أفرادها لدفعهم إلى الإبداع والابتكار حيث نجد أنّ 7.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، بينما نسبة 20٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 45٪ كانوا معارضين، ونسبة 27.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بأن أغلب أفراد العينة صرحوا بعدم توفر الجامعة على نظام تقييم لتنمية الإبداع والابتكار، وبالتالي من الضروري الاهتمام بمؤسسات التعليم العالي وكيفية إدارتها لضمان التحسين على المستوى الداخلي، وبشكل يجعل خدماتها قادرة على تلبية احتياجات السوق ومتطلبات المجتمع.

شكل رقم (23) يوضح مواكبة إدارة الجامعة الجزائرية التغيرات التكنولوجية

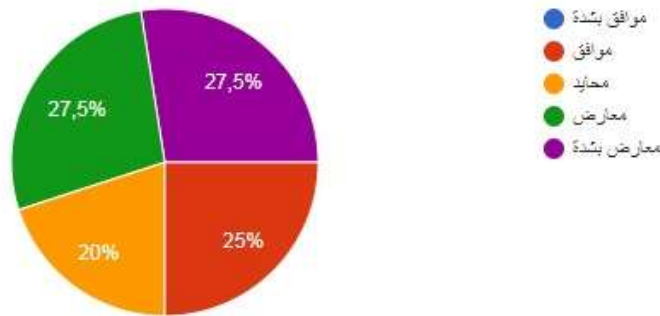


المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 23 مواكبة إدارة الجامعة الجزائرية التغيرات التكنولوجية حيث نجد أنّ 22.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في حين أنّ 5.5٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 22.5٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 27.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 22.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، والملاحظ أن أغلب مفردات العينة ترى بأن إدارة الجامعة الجزائرية لا تواكب التغيرات التكنولوجية وبالتالي وجب على المؤسسات الجامعية العمل على تنمية وتأهيل الإطارات اللازمة لمواجهة التغيير التكنولوجي من خلال الاهتمام بتطوير مناهج التعليم العالي، وربط الجامعة

بمحيطها الاقتصادي والصناعي، بالإضافة إلى العمل على توجيه البحث العلمي والتطوير التكنولوجي لخدمة التنمية الشاملة ومواكبة التغيرات التكنولوجية.

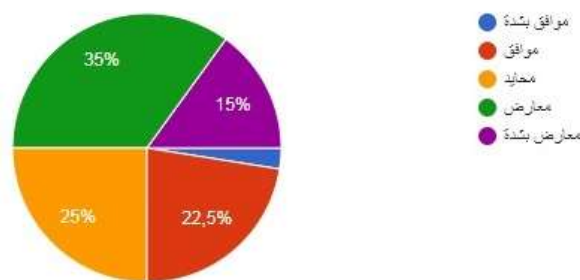
شكل رقم (24) يوضح امتلاك الجامعة القدرة على التخلي على التعاملات الورقية والتحول للأعمال الإلكترونية



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 24 امتلاك الجامعة القدرة على التخلي على التعاملات الورقية والتحول للأعمال الإلكترونية حيث نجد أن 25٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، بينما نسبة 20٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 27.5٪ كانوا معارضين، ونسبة 27.5٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ويفسر هذا بوجود النموذج البيروقراطي في شقه السلبي بما يحتويه من تعقيدات وغموض للإجراءات وغياب للشفافية فرض نفسه على نظم الإدارة الإلكترونية، وهذا راجع إلى المفهوم الخاطئ للتقنية لدى البعض، حيث يرونها مجرد ترف إداري ومظاهر جمالية على مكاتب المسؤولين والموظفين يقتصر دورها فقط على الطباعة والنسخ وغيرها.

شكل رقم (25) يوضح استفادة الجامعة الجزائرية من التجارب الرائدة في إدارة المعرفة في مجال التكنولوجيا بالجامعات الأخرى



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss الإصدار 21

يتناول الشكل رقم 25 استفادة الجامعة الجزائرية من التجارب الرائدة في إدارة المعرفة في مجال التكنولوجيا بالجامعات الأخرى حيث نجد أن 22.5٪ من أفراد العينة موافقين على ذلك، في

حين أنّ 3.5٪ موافقين بشدة، بينما نسبة 25٪ من أفراد العينة كانوا محايدين، أما نسبة 35٪ كانوا معارضين، ونسبة 15٪ من أفراد العينة كانوا معارضين بشدة، ومن خلال هذه النتائج نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يرون بأن الجامعة الجزائرية لم توظف التجارب الرائدة في مجال التكنولوجيا، رغم أن النماذج العالمية النوعية الرائدة في مجال تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات، تعد أحد أهم زوايا تأكيد أهمية هذه العلاقة، كما تمكن عملية دراستها وتحليلها، من تقديم خطوات إرشادية قد تساعد صناع القرار من الاستفادة منها في النهوض بالجامعات التي تعرف تراجعاً لاسيما في الشأن التنموي لمجتمعاتها، في ظل احترام الخصوصية البيئية لكل مجتمع.

2.5. أبرز نتائج الدراسة:

- توجه مختلف الفاعلين في المؤسسات الجامعية نحو المشاركة في اكتساب المعرفة وتوليدها، والمساهمة لإدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي من خلال عملياتها الأساسية.
- وجود معوقات كثيرة تحول دون تبني مفهوم إدارة المعرفة
- لعمليات إدارة المعرفة دور في إيجاد وتعزيز الجودة بالإضافة إلى وجود علاقة بين عمليات إدارة المعرفة وجودة التعليم العالي لدى عينة الدراسة
- تساهم أدوات وتقنيات إدارة المعرفة في مساعدة المؤسسات التعليمية على تحقيق أهدافها التنافسية من خلال استخدام التكنولوجيا.
- ضرورة خلق وعي لدى الموظفين وتحسيسهم بأهمية إدارة المعرفة.

المراجع المعتمدة:

- ابراهيم عصمت مطلوب. (1982). التخطيط للتعليم العالي. السعودية: دار الشروق.
- احمد بن مرسل. (2016). مناهج البحث العلمي في علوم الاعلام والاتصال. الجزائر: دايوان المطبوعات الجامعية.
- التوثيق العلمي دليل النشر العلمي 2012 عمان الأردن دار المناهج للنشر والتوزيع
- حامد عمار. (1997). دراسات في التربية والثقافة: من همومنا التربوية والثقافية. مصر: الدار العربية للكتاب.
- ذوقان عبيدات، سهيلة أبو السميد. (2002). البحث العلمي: البحث النوعي والبحث الكمي. دمشق سوريا: دار الفكر.
- سمية عامر بوران. (2016). إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية في المنظمات المعاصرة. مركز الكتاب الاكاديمي.
- صالح عساف. (1995). دليل الباحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- طلعت همام. (1984). سين وجيم عن مناج البحث العلمي. عمان الاردن: دار عمان.
- عبد السلام الجعافرة. (2013). التربية والتعليم بين الماضي والحاضر. عمان الاردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- عبد العزيز محمد النهاري، حسن عواد السريحين. (2002). مقدمة في مناهج البحث العلمي. دار الخلود.
- محمد منير مرسي. (2002). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة: عالم الكتاب.
- عبد الله كيبيش. (2020). لإدارة الالكترونية في المؤسسات الصحية الجزائرية بين الواقع والمأمول. دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بالجلفة. مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف ، 90-115.
- نبيلة حميدش، و حسينة احميد. (2022). تحليل الاحتياجات التدريبية لأساتذة جامعة سطيف2 في كفايات التعليم الالكتروني- دراسة ميدانية بجامعة سطيف2. مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف ، 580-603.
- نسرین طاري. (2019). دور الثقافة التنظيمية في إدارة التغيير. مجلة القبس للدراسات النفسية والإجتماعية ، 298-322.
- نعيمة بارك. (جوان 2014). الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، 39.
- واضح فواز، نویری مجدی. (مارس 2017). ادارة المعرفة اسلوب متكامل للإدارة الحديثة . مجلة اقتصاديات المال والاعمال .
- واضح فواز، و مجدی نویری. (2017). ادارة المعرفة اسلوب متكامل للإدارة الحديثة. مجلة اقتصاديات المال والاعمال .
- عادل غزالي. (2016). دور ادارة المعرفة في الرفع من اداء التنظيم الصناعي. اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه . سطيف، جامعة لمين دباغين 02: قسم علم الاجتماع.

. تم الاسترداد من J. et Langenfeld, S Merklings. (2010). Psychologie, sociologie, anthropologie .
books.google.fr/books?id=j1ilcF5JwcC&printsec=frontcover&dq=2010+sociologie&hl=fr&ei=L5dKTomqH4

. تم الاسترداد من ((Grand dictionnaire terminologique .n.d. Université))
http://www.granddictionnaire.com/btml/fra/r_motclef/index1024_1.asp

I Lord. (2011). Gestionnaires inspirants : les 10 règles de communication des leaders .Montréal, Québec : Éditions Logiques.