

دراسة على عينة من الجامعات واقع إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية في كليات العلوم التربوية الخاصة في لبنان-

د. فيولا مخزوم

زينب عجمي

د. أمين بري

الجامعة الإسلامية في لبنان

جامعة القديس يوسف

ملخص البحث:

يُعالج هذا البحث واقع الفاعلية التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة في لبنان من وجهة نظر المعلمين، فضلاً عن أهمية الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تطوير العمل الإداري والأكاديمي في هذه المؤسسات. كما إعتدنا في هذا البحث على أداة الإستبانة لدراسة العينة التي تألفت من خمس جامعات خاصة، وقد تألفت العينة من (165) مُعلماً. وقد بلغ معدل المتوسط الحسابي لتوليد المعرفة (3.45)، بينما بلغ معدل المتوسط الحسابي لتخزين المعرفة (3.47)، اما المعدل المتوسط لتوزيع المعرفة فبلغ (3.47).

الكلمات المفتاحية: الفاعلية التنظيمية، الثقافة التنظيمية، إدارة المعرفة، مؤسسات التعليم العالي، الجامعات الخاصة

The reality of knowledge management and its role in achieving organizational effectiveness in the Faculties of Educational Sciences -Study on a sample of private universities in Lebanon-

Abstract

This research deals with the reality of organizational effectiveness in institutions of higher education in Faculties of Educational Sciences in private universities in Lebanon from the teachers' point of view, as well as the importance of the role that organizational culture plays in developing administrative and academic work in these institutions. In this research, we depended on the questionnaire tool to study the sample, which consisted of five private universities, and the sample consisted of (165) teachers. The average rate for knowledge generation was (3.45), while the average rate for knowledge storage was (3.47), and the average rate for knowledge distribution was (3.47).

Key words: organizational effectiveness, organizational culture, knowledge management, higher education institutions, private universities

المقدمة

الفاعلية التنظيمية هي الشاغل الرئيس لجميع المؤسسات، ولا سيما مؤسسات التعليم العالي على مرّ السنين (أبو خضير، 2009)، إذ كانت هناك العديد من النماذج المختلفة من الفاعلية جنباً إلى جنب مع معايير قياس الفاعلية التنظيمية. وتهتم جامعات الفاعلية التنظيمية في المنظمات مباشرة بعدة مجالات رئيسية، وهي إدارة المعرفة، وتطوير المهارات القيادية، وتصميم الهيكل التنظيمي، وتصميم القياسات وبطاقات الأداء، وتنفيذ التغيير والتحول، ونشر العمليات الذكية والتكنولوجيا الذكية لإدارة رأس المال البشري للشركات وصياغة جدول أعمال الموارد البشرية الأوسع نطاقاً (اسماعيل، 2012). وإذا كان لدى المؤسسة ممارسات وبرامج في المجالات المذكورة في أعلاه؛ فإنّ مجموعة مكاتب التقييم تقوم بالعديد من الأدوار التالية أو كلّها.

كما تُعدّ المعرفة فكرة واسعة ومُجرّدة حدّدت النقاشات المعرفية في الفلسفة الغربية منذ العصر اليوناني الكلاسيكي، غير أنّ الاهتمام ازداد بمعالجة المعرفة على اعتبارها مورداً تنظيمياً مهماً. وينبع هذا الاهتمام المتزايد بالمعرفة التنظيمية وإدارة المعرفة بسبب الانتقال إلى اقتصاد المعرفة (آل ياسين، 2012)، إذ يُنظر إلى المعرفة أنّها المصدر الأساس لخلق القيمة والميزة التنافسية المُستدامة. وتُعتبر إدارة المعرفة واحدة من العوامل التي يمكن من خلالها تحقيق الفاعلية التنظيمية (نور الدين وصورية، 2008)، والتي أصبحت جزء أساس من مهام إدارة المنظمات لتحقيق الميزة التنافسية، إذ أصبح ارتباط تحقيق الفاعلية التنظيمية واحد من مقاييس نجاح إدارات المنظمات مهما كان مجال عملها، ومن هنا جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلى معرفة وقياس مستوى إدارة المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية في القطاع التعليمي.

ثانياً: إشكالية الدراسة

تتسم بيئة الاعمال بالديناميكية والتنافسية، ولذا؛ أصبح من الصعب على المنظمات أن تكسب ميزتها التنافسية وتكون فاعلة من خلال إدارتها لمواردها الملموسة فقط؛ بل ينبغي عليها أن تدير مواردها غير الملموسة – أيضاً. بطريقة تمكّنها من تحقيق الميزة التنافسية من خلال مواردها غير الملموسة، فإدارة المعرفة أصبحت هي الأساس لتحقيق الميزة التنافسية؛ إلا أنّ هناك من لا يزال يتجاهل هذا الشيء، ولا يعيره أيّ أهمية واهتمام.

لذا؛ فإنّ مشكلة الدراسة تتحدد في:

هناك ضعف في تبني وتطبيق إدارة المعرفة، واستخدامها في تحقيق الفاعلية التنظيمية. ومنها استنبطت التساؤلات الآتية:

- ما و مستوى واقع إدارة المعرفة في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة في لبنان؟
- وما هو دورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية؟
- وكيف تستطيع أن تُحقّق الميزة التنافسية؟

- فرضيات الدراسة:

تنطلق دراستنا من فرضية أساس تتمحور حول وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية دالة احصائياً بين ادارة المعرفة والفاعلية التنظيمية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة فيلبنان بمؤشراتها السلوكية)، وتفرعت منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية بمؤشراتها السلوكية
- الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تخزين المعرفة والفاعلية التنظيمية بمؤشراتها السلوكية
- الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطبيق المعرفة والفاعلية التنظيمية بمؤشراتها السلوكية

- منهجية الدراسة

لقد اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي لغرض اختبار فرضيات الدراسة؛ فإنّها ستعتمد على المنهج النوعي باستخدام تقنيّة الوصف في الإطار النظري منها (محمود، 2006)؛ وذلك من خلال مراجعة الدراسات السابقة والكتب والبحوث المنشورة في الدوريات والمجلات، وكذلك الأنترنت، وفي الجانب الميداني تم الاعتماد على المنهج (الكمّي) من خلال مسح بالعينة بموجب استبيان يتم توزيعه على عيّنة من المُعلمين ورؤساء الأقسام العلمية في كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة في لبنان، فضلاً عن اعتماد العينة القصدية غير العشوائية. كما قُمنّا باستعمال اختبار معامل ألفا كرونباخ لتحديد درجة ثبات أداة القياس، إذ يوضح لنا الجدول رقم (1) قيمة إختبار ألفا كرونباخ لهذه الدراسة على النحو التالي:

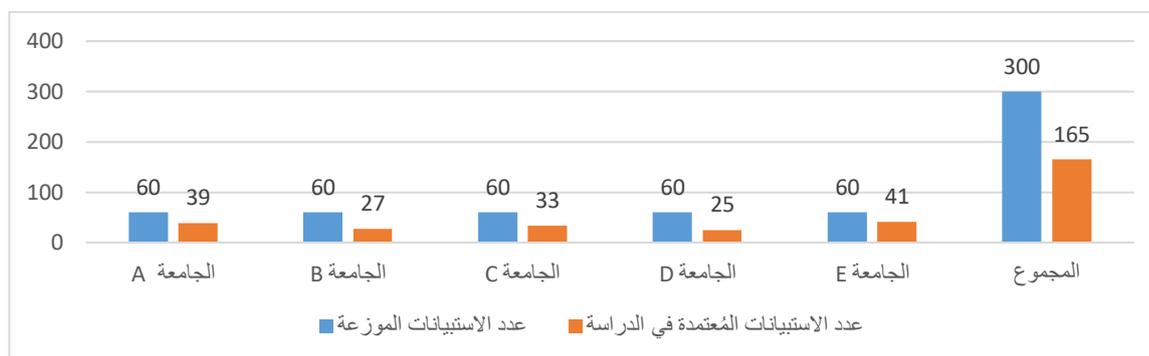
الجدول رقم (1): إختبار الموثوقية

عدد الأسئلة	تحليل الموثوقية
55	معامل ألفا كرونباخ لإستبيان المُعلمين = 0.78

إنّ النتائج في الجدول أعلاه، دليلٌ على دقة قياس بنود الإختبار للعينية المستهدفة، وانخفاض نسبة الأخطاء العشوائية للقياس التي تؤثر في دقة درجات الإختبار.

- توزيع أداة الدراسة:

يبين لنا الرسم البياني رقم (1)، عدد الاستبيانات الموزعة على مُعلمي كليات العلوم التربوية في الجامعات الخاصة في لبنان التي شملتها العينة، على النحو الآتي:



الرسم البياني رقم (1): توزيع الاستبيان على الجامعات التي تألفت منها العينة

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

وبعد جمع المعلومات؛ تم استخدام المعالجات الإحصائية بغرض الوصول إلى النتائج وتحليلها. وتم استخدام التقنيات الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات، وهي الآتية:

- اختبار صدق أداة الدراسة: لقد استخدم الباحث هذا الاختبار لإيجاد معامل الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة والفقرات التابعة له، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون.
- اختبار الثبات: لقد استخدم هذا الاختبار لمعرفة درجة ثبات الأداة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، وذلك عن طريق استخدام اختبار الثبات كرونباخ الفا (Bricich, Iskander, & Zoubir, 2005).
- الوسط الحسابي: (Mean)، استخدم هذا الاختبار لمعرفة متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة عن الفقرات الواردة باستمارة الاستبيان، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية (Redolfi & others, 2016).
- الانحراف المعياري: (Standard Deviation)، تم استخدام هذا الاختبار لقياس الانحرافات في اتجاهات أفراد العينة عن فقرات استمارة الاستبيان (Isojima & others, 2016)، وذلك للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- النسب المئوية: يتم استخدام النسب المئوية لمعرفة التوزيع النسبي لمفردات عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية لتوضيح خصائصها، بالإضافة إلى معرفة التوزيع النسبي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات الواردة في استمارة الاستبيان لوصف متغيراته (Knapp & All, 2009).
- الوزن النسبي: يتم استخدام الوزن النسبي لمعرفة نسبة كل عبارة في المحور ويفيد في ترتيب العبارات حسب الأهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (Weir, 2005).
- اختبار معامل الارتباط: استعمل هذا الاختبار لتحديد العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية للمواهب كمتغير مستقل والانتماء الوظيفي كمتغير تابع، فإذا كانت نسبة الارتباط بين البعدين كبيرة نسبياً فإنّ الباحث يستطيع التنبؤ بدرجة مناسبة من الدلالة، والتعميم بالنسبة لهذه العلاقة، فإذا لم يكن بين المتغيرات أي ارتباط فإن قيمة الارتباط تكون (0)، وبالتالي فهو

MIDDLE EAST INTERNATIONAL CONFERENCE ON CONTEMPORARY SCIENTIFIC STUDIES-V

- يقاس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين (Zhang & Sivaprasad,2020).
- اختبار (T)، نوع الاختبار (2-Tailed) للعينة: (T- test)، تستخدم للتأكد من ايجابية محاور الدراسة بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها، كما يتم الاعتماد على اختبار (T)، للفروقات الاحصائية من أجل اختبار الفرضيات الاحصائية، بالإضافة إلى مستوى الدلالة (0.05)، كأساس لقبول أو رفض الفرضية.
- اختبار معامل الانحدار الخطي البسيط: (Simple Regression Analysis)، يستخدم هذا الاختبار لتحديد أثر المتغير المستقل في المتغير التابع (Freund & other, 2006).
- اختبار Anova: يستخدم هذا الاختبار لفحص فرضية هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير ثابت ومتغيرات أخرى (Cuevas, Febrero, & Fraiman, 2004).

- تحليل اجابة عينة البحث حول المتغيرات (ادارة المعرفة، الفاعلية التنظيمية) للإجابة على فرضيات الدراسة:
1- توليد المعرفة:

جدول رقم 2: التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث توليد المعرفة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	5	4	3	2	1	الاجابات	التكرار	X
			اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة			
1.130	2.23	255	97	83	49	18	8	الاهمية النسبية	التكرار	X6
		100%	%38	%32.5	%19.2	%7.1	%3.1			
0.929	3.60	255	68	78	94	9	6	الاهمية النسبية	التكرار	X7
		100%	%26.7	%30.6	%36.9	%3.5	%2.4			
0.984	3.28	255	98	79	51	17	10	الاهمية النسبية	التكرار	X8
		100%	%38.4	%31	%20	%6.7	%3.9			
0.934	3.73	255	62	64	95	21	13	الاهمية النسبية	التكرار	X9
		100%	%24.3	%25.1	%37.3	%8.2	%5.1			
1.096	3.42	255	72	88	51	17	27	الاهمية النسبية	التكرار	X10
		100%	%28.2	%34.5	%20	%6.7	%10.6			
0.621	3.45	المعدل العام للمحور								

يظهر الجدول (2) حصول البعد المستقل (توليد المعرفة) على متوسطا حسابيا (3.45) متوفرا، وانحراف معياري (0.621)، مما يدل على اتفاق وتجانس في اراء عينة البحث حول اعتماد الجامعة اليات توليد المعرفة والمتضمنة استقطاب الافراد ذوي الخبرات والمهارات العالية واعتمادهم في اقسامها العلمية وخاصة قسم البحث والتطوير، فتنعزز قدراتهم وتنوع افكارهم على مواجهة المشكلات، وتلجأ الى اجراء بعض المعالجات لقواعد بياناتها، فتظهر معارف جديدة في ضوء تلك البيئة الجامعية المناسبة للنتائج العلمي. وكانت النتائج للعبارات وفق الاتي:

- تعتمد الجامعة في توليد المعرفة على استقطاب الافراد ذوي الخبرات والمهارات العالية حيث حصلت على وسط حسابي (3.23) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (1.130) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول اعتماد الجامعة على استقطاب الافراد ذوي الخبرات والمهارات العالية في توليد المعرفة.
- يتم توليد المعرفة في الجامعة من خلال الاعتماد على اقسام البحث والتطوير حيث حصلت على وسط حسابي (3.60) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (0.929) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد

MIDDLE EAST INTERNATIONAL CONFERENCE ON CONTEMPORARY SCIENTIFIC STUDIES-V

- عينة الدراسة حول اعتماد الجامعة على اقسام البحث والتطوير في توليد المعرفة.
- عملية توليد المعرفة في الجامعة تتم عن طريق تعزيز قدرة الافراد على مواجهة وحل مشكلاتهم وحثهم على تنويع افكارهم داخلها حيث حصلت على وسط حسابي (3.28) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (0.984) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول تعتمد الجامعة على تعزيز قدرات الافراد في عملية توليد المعرفة.
- تحصل الجامعة على معرفة جديدة عن طريق اجراء بعض المعالجات على قواعد البيانات والتي تؤدي الى اكتشاف معرفة جديدة حيث حصلت على وسط حسابي (3.72) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (0.934) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول حصول الجامعة على المعارف الجديدة عن طريق اجراء المعالجات على قواعد البيانات.
- تدعم الجامعة نشاطات توليد المعرفة التي يقوم بها الافراد من خلال توفير البيئة المناسبة لهم حيث حصلت على وسط حسابي (3.42) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (1.096) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول دعم الجامعة لانشطة توليد المعرفة.

- تخزين المعرفة:

جدول رقم 3: التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث تخزين المعرفة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	5	4	3	2	1	الاجابات	فقرات الدراسة	
			اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة			
1.054	3.28	255	58	72	91	15	19	التكرار	X11	1
		100%	%22.7	%28.2	%35.7	%5.9	%7.5	الاهمية النسبية		
1.007	3.56	255	82	78	75	8	12	التكرار	X12	2
		100%	%32.2	%30.6	%29.4	%3.1	%4.7	الاهمية النسبية		
1.021	3.35	255	62	74	88	19	12	التكرار	X13	3
		100%	%24.3	%29	%34.5	%7.5	%4.7	الاهمية النسبية		
1.071	3.74	255	54	61	105	27	8	التكرار	X14	4
		100%	%21.2	%23.9	%41.2	%10.6	%3.1	الاهمية النسبية		
0.881	3.44	255	32	44	97	60	22	التكرار	X15	5
		100%	%12.5	%17.3	%38	%23.5	%8.6	الاهمية النسبية		
0.713	3.47	المعدل العام للمحور								

يظهر الجدول (3) توفرا للبعث المستقل (تخزين المعرفة) في كليات العلوم التربوية، وذلك بحصوله على وسطا حسابيا (3.47)، اذ يتسم عملها بتخزين المعرفة، اذ تتجانس آرائهم وتتفق حول البعد بحصولها على انحرافا معياريا (0.713) من خلال تتبع الجامعة للطرق الحديثة في خزن المعلومات وارشفتها، فضلا عن عمليات الادامة لقواعد المعرفة، بغية الحصول عليها حال الطلب وبشكل موجز يتضمن تجميعها وتصنيفها وتبويبها، وبشكل مدروس ومنظم ومحسوب الكلف. وكانت النتائج للعبارات وفق الآتي:

- تتبع الجامعة الطرق الحديثة المعتمدة على الحسابات الالكترونية في خزنها لمعارفها حيث حصلت على وسط حسابي (3.28) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (1.054) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة

MIDDLE EAST INTERNATIONAL CONFERENCE ON CONTEMPORARY SCIENTIFIC STUDIES-V

- الدراسة حول تتبع الجامعة الطرق الحديثة المعتمدة على الحسابات الالكترونية في خزنها للمعرفة.
- تقوم الجامعة بعمليات الادامة على قواعد المعرفة الخاصة بها وتعيين نوع العلاقة بين الجديد والقديم حيث حصلت على وسط حسابي (3.56) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (1.007) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول قيام الجامعة بعمليات الادامة على قواعد المعرفة الخاصة بها وتعيين نوع العلاقة بين الجديد والقديم.
 - تلجأ الجامعة الى خزن المعرفة بهدف توفرها بالوقت المناسب وبتقارير موجزة مما يقلل جهد البحث عنها حيث حصلت على وسط حسابي (3.35) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (1.021) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول لجوء الجامعة الى خزن المعرفة بهدف توفرها بالوقت المناسب وبتقارير موجزة مما يقلل جهد البحث عنها.
 - يتضمن اسلوب خزن المعرفة في الجامعة تجميع وتصنيف وترتيب المعرفة في قواعد معرفية خاصة بها حيث حصلت على وسط حسابي (3.74) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (1.071) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول تضمن اسلوب خزن المعرفة في الجامعة تجميع وتصنيف وترتيب المعرفة في قواعد معرفية خاصة بها.
 - تدرس الجامعة ما يتوجب خزنها من معارف بناء على تحليل منفعتها وكلف خزنها حيث حصلت على وسط حسابي (3.44) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (0.881) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول قيام الجامعة بدراسة ما يتوجب خزنها من معارف بناء على تحليل منفعتها وكلف خزنها.

- توزيع المعرفة:

جدول رقم 4: التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده توزيع المعرفة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	5	4	3	2	1	الاجابات	فقرات الدراسة	
			اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة			
1.054	3.28	255	103	81	46	10	15	التكرار	X16	1
		100%	%40.4	%31.8	%18	%3.9	%5.9	الاهمية النسبية		
1.007	3.56	255	98	79	52	10	16	التكرار	X17	2
		100%	%38.4	%31	%20.4	%3.9	%6.3	الاهمية النسبية		
1.021	3.35	255	79	87	48	29	12	التكرار	X18	3
		100%	%31	%34.1	%18.8	%11.4	%4.7	الاهمية النسبية		
1.071	3.74	255	95	78	53	18	11	التكرار	X19	4
		100%	%37.3	%30.6	%20.8	%7.1	%4.3	الاهمية النسبية		
0.881	3.44	255	60	96	56	33	10	التكرار	X20	5
		100%	%23.5	%37.6	%22	%12.9	%3.9	الاهمية النسبية		
0.713	3.47	المعدل العام للمحور								

يظهر الجدول (4) توفرًا للبعده المستقل (توزيع المعرفة) في كليات العلوم التربوية، وذلك بحصوله على وسطًا حسابيًا (3.33)، إذ تتجانس آرائهم وتتفق حول البعده بحصولها على انحرافًا معياريا (0.637) من خلال ادراكهم لطبيعية عمل الجامعة عند توزيعها للمعرفة، إذ يقود ذلك لتوفير الخبرات ويزيد من تجارب اسانذتها وتدريبها للافادة من امكانياتهم العلمية

والعملية، ويتوقف ذلك على توفر قدرتهم على الاستيعاب وقيمة المعرفة، فضلا عن النشر الجيد لها، وتدريبهم واكسابهم للمهارات والخبرات في ضوء توفير متخصصين يتسمون بالخلفية المعرفية، فتزويد مهاراتهم وخبراتهم الشخصية. وكانت النتائج للعبارات وفق الآتي:

- يقود نشر المعرفة في الجامعة الى توفير الخبرات وتجارب الافراد للافادة منها في ادائهم لاعمالهم حيث حصلت على وسط حسابي (3) وهو مساوي للوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (0.900) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول القيام بعملية نشر المعرفة في الجامعة يقود الى توفير الخبرات وتجارب الافراد للافادة منها في ادائهم لاعمالهم.
- انتقال المعرفة وتدفعها في الجامعة يتوقف على عوامل مثل القيمة عند المصدر والقدرة على الاستيعاب لدى الافراد حيث حصلت على وسط حسابي (3.56) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (0.854) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول انتقال المعرفة وتدفعها في الجامعة يتوقف على عوامل مثل القيمة عند المصدر والقدرة على الاستيعاب لدى الافراد.
- تتم عملية نشر المعرفة في الجامعة بشكل كفاء عن طريق تدريب المنتسبين لاكسابهم مهارات وخبرات جديدة بالاستفادة من متخصصين ذوي خلفية معرفية لدى الافراد حيث حصلت على وسط حسابي (3.23) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (0.751) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول عملية نشر المعرفة في الجامعة تتم بشكل كفاء عن طريق تدريب المنتسبين لاكسابهم مهارات وخبرات جديدة بالاستفادة من متخصصين ذوي خلفية معرفية.
- تؤدي عملية نشر المعرفة في الجامعة الى رفع معرفة الافراد الشخصية ومهاراتهم وخبراتهم حيث حصلت على وسط حسابي (3.51) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (0.856) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول عملية نشر المعرفة في الجامعة تؤدي الى رفع معرفة الافراد الشخصية ومهاراتهم وخبراتهم.
- تقوم الجامعة بنشر المعرفة ومشاركتها ونقلها الى حيث يمكن الافادة منها حيث حصلت على وسط حسابي (3.33) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وبلغ الانحراف المعياري (0.873) وهذا يعكس النظرة الحيادية لافراد عينة الدراسة حول قيام الجامعة بنشر المعرفة ومشاركتها ونقلها الى حيث يمكن الافادة منها.

أولاً: الاستنتاجات

بعد تحليل نتائج دراسته واختبار فرضياتها، إضافة الى ما تم عرضه في الجانب النظري للدراسة توصل الباحث الى الاستنتاجات الآتية:

- إنّ ادارة المعرفة هي إدارة حيوية في الجامعة، اذ يعول عليها في انتاج وتوليد المعرفة التي تستخدمها المنظمة ضمن عملياتها، كما أنّها عملية ادراك المعرفة تتطلب جهود كبيرة وتوفير جميع السبل اللازمة لها.
- لقد اتضح من خلال هذه الدراسة بأنّ جوهر عملية إدارة المعرفة هي تنمية القدرات والأصول المعرفية لاجل بناء منظمات المعرفة. إذ يمكن لأي منظمة ان تنفذ مبادرة إدارة المعرفة من خلال صياغة استراتيجيات خاصة، بعد تحديد الفجوة المعرفية.
- ان اثار تطبيق إدارة المعرفة في المنظمة يظهر عن طريق مخرجاتها الى السوق، كما أنّ بناء وتنظيم المعرفة وتطويرها يعتمد على التعلم المنتظم والجهود المتواصلة.
- إنّ المهام التي يتم إنجازها بمجملها تعتمد أساسا على توفر المعرفة، حيث انها تتوفر قبل واثناء ونهاية كل مهمة. وبناءً على نتائج تحليل البيانات فإن عمليات إدارة المعرفة المتمثلة ب(تشخيص وتوليد وتخزين وتوزيع وتطبيق) المعرفة هي عمليات متسلسلة تتم الواحدة تلو الأخرى.
- لقد تبين من خلال النتائج ان مسؤولية تشخيص المعرفة وتوليدها وتخزينها وتطبيقها ومن ثم توزيعها غير محدودة بجهة او مسؤولية معينة، فهي مسؤولية الجميع. وذلك، من خلال تحليل النتائج أتضح ان تحقيق الرضا الوظيفي لكوادر المؤسسة هو من اهم الأمور التي تسعى الى تحقيقها الجامعة.
- لقد أثبتت النتائج ان العمل الجماعي يتم من خلال خلق وتوفير بيئة عمل تساهم في بناء فرق العمل، من المهمات التي تسعى الجامعة الى تحقيقها، ولكنها تحتاج الى جهود كبيرة من اجل تحقيقها. ومن خلال نتائج الدراسة أيضاً وجد ان هناك توازناً واضحاً في تمثيل المرأة في هيكل الجامعة، فضلا عن الشهادات العليا الكثيرة نسبياً والمتجانسة من ناحية النوع والكم والتي تتلاءم مع الواجبات الفنية والادارية والمالية والمعلوماتية المطلوب تحقيقها، لكن هناك ضعف ملحوظ في تجديد الدماء بهدف امتزاج الخبرات والانتقال السلس عبر التعاقب الوظيفي.

MIDDLE EAST INTERNATIONAL CONFERENCE ON CONTEMPORARY SCIENTIFIC STUDIES-V

- كما تبين بأن هناك علاقة إيجابية بين عملية إدارة المعرفة بمختلف أبعادها وبين الفاعلية التنظيمية. فضلاً عن وجود تأثير إيجابي لعمليات إدارة المعرفة بعملياتها المختلفة على الفاعلية التنظيمية.

ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، خرج الباحث بالتوصيات والمقترحات الآتية

- أولاً: الجانب المؤسسي
- إنشاء وحدة إدارية تسمى إدارة المعرفة، تقوم بجميع ما يتعلق بتسيير المعرفة، وتقادي انقسام مهمة المعرفة على جميع الإدارات.
- تنظيم اللقاءات والاجتماعات الدورية بين كوادر المؤسسة بمختلف مستوياتها الإدارية لتبادل الآراء والتجارب والأفكار، ومعالجة المشكلات التي تواجههم في العمل
- ينبغي على المؤسسة ان تعطي أهمية أكثر لأسلوب العصف الذهني، وتركز على استخدامه كوسيلة للحصول على أكبر قدر ممكن من الأفكار.
- تفعيل دور مسؤولي الإدارات باعتبارهم حلقة وصل بين المؤسسة والموظفين، وضمان مشاركتهم الفاعلة للمعرفة، من أجل رفع الكفاءة والفاعلية في العمل.
- توسيع المؤسسة لما تمتلكه من قواعد معرفية ووثائق، وبناء ذاكرة تنظيمية أكثر فاعلية في منح المؤسسة صفة التعلم المستمر والتميز.
- الاستمرار في تطبيق نظام تقييم الأداء الذي يوجد داخل المؤسسة، بهدف التحسين المستمر.
- مشاركة المؤسسة في اللقاءات الخارجية والمؤتمرات التي تجرى حول المعرفة والتعلم.
- دعوة المؤسسة لأساتذة ومختصين في المعرفة والتعلم التنظيمي، بهدف اعطاء دروس لتوعية العمال أكثر، بأهمية المعرفة ودورها في تحقيق التميز الوظيفي.
- تبني المؤسسة استراتيجية إدارة المعرفة، من أجل تحصيل احسن المعارف ودمجها ضمن ذاكرة التنظيمي.
- التركيز أكثر على توثيق كل التجارب والخبرات التي بحوزة الموظفين الحاليين والمقبلين على التقاعد، والاستفادة القصوى من معارفهم.
- ان تضع المؤسسة هدف المعرفة والتعلم كهدف استراتيجي اسمي، تعمل على تحقيقه بمشاركة جميع موظفيها.

ثانياً: جانب إدارة الموارد البشرية

- وضع انظمة تحفيز عادلة ومكافآت، يشجع الموظفين على زيادة جهودهم لتحسين قدراتهم.
- اعتماد طريقة توظيف عادلة، واستقطاب افراد ذوي كفاءات عالية، وبما يتناسب مع احتياجات العمل داخل المؤسسة.
- استغلال الطاقات والقدرات المعرفية لدى الموظف وتنميتها.
- تشجيع كل كوادر الجامعة على الابداع وتقديم اقتراحات جديدة بغض النظر عن منصب العمل
- تقديم الحوافز واقامة المهرجانات لاصحاب الكفاءات، ولكل من يشارك بطرح الافكار بغية تحسين فاعلية العمل.
- ومن أجل تطبيق تلك المقترحات والتوصيات بصورة دقيقة وتحقيق أفضل النتائج يقترح الباحث أن تقوم المؤسسات

بالآتي:

- تشكيل فرق عمل متخصصة (رئيسية) في مراكز القرار، تضع معايير اختيار الكوادر المعرفية ضمن فرق متخصصة.
- تشكيل وحدات تنظيمية في التشكيلات الفرعية للمؤسسات تنظم عمل الكوادر المعرفية وما تقدمه من مقترحات.
- وضع معايير مكافئة الكوادر المعرفية، بناءً على ما ينسجم مع حجم العطاء المقدم، من أجل تحفيز الكوادر الأخرى على الإبداع وخلق المعرفة.
- تبني المقترحات والأفكار التي تطرح من الكوادر المعرفية. وفق جداول زمنية محددة لتحقيق أفضل النتائج.
- التعامل بجدية مع المقترحات أعلاه من أجل تحقيق أفضل النتائج في تطبيق إدارة الكوادر المعرفية، الذي سينعكس حتماً بصورة إيجابية على تحقيق الفاعلية التنظيمية.

قائمة المصادر والمراجع

- ابو خضير، ايمان سعود، (2009). تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: أفكار وممارسات. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، معهد الإدارة العامة.
- إسماعيل، محمد أحمد، (2012). المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، كاتب في مجال التطوير التنظيمي.
- آل ياسين، محمد محمدحسن، (2012). تقييم الفاعلية المنظمية لمؤسسات التعليم الجامعي-دراسة تطبيقية على عينة من كليات الادارة والاقتصاد في الجامعات الرسمية العراقية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 27 (2).
- نور الدين، ايمان؛ وكحول، سورية، (2008). الكفاءة والفاعلية، اخلاقيات المؤسسة من وجهة نظر أصحاب المؤسسة. مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- بو عيشه، مبارك؛ ومنصور، ليلي، (2012). إدارة المعرفة كتوجه إداري حديث للمنظمات في عصر المعرفة، المؤتمر العلمي الدولي حول عولمة الإدارة في عصر المعرفة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الجنان، لبنان.
- البيلاوي، حسن؛ وسلامة، حسين، (2007). إدارة المعرفة في التعليم، ط1، دار الوفاء للنشر والتوزيع، إربد، الأردن.
- حجازي، هيثم علي، (2014). المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المظلمات، ط1، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- Brcich, R. F., Iskander, D. R., & Zoubir, A. M. (2005). The stability test for symmetric alpha-stable distributions. *IEEE Transactions on Signal Processing*, 53(3), 977-986.
- Cuevas, A., Febrero, M., & Fraiman, R. (2004). An anova test for functional data. *Computational statistics & data analysis*, 47(1), 111-122.
- Freund, R. J., Wilson, W. J., & Sa, P. (2006). *Regression analysis*. Elsevier.
- Isojima, T., Kato, N., Ito, Y., Kanzaki, S., & Murata, M. (2016). Growth standard charts for Japanese children with mean and standard deviation (SD) values based on the year 2000 national survey. *Clinical Pediatric Endocrinology*, 25(2), 71-76.
- Löllgen, H., Böckenhoff, A., & Knapp, G. (2009). Physical activity and all-cause mortality: an updated meta-analysis with different intensity categories. *International journal of sports medicine*, 30(03), 213-224.
- Redolfi, M., Tubino, M., Bertoldi, W., & Brasington, J. (2016). Analysis of reach-scale elevation distribution in braided rivers: Definition of a new morphologic indicator and estimation of mean quantities. *Water Resources Research*, 52(8), 5951-5970.
- Weir, J. P. (2005). Quantifying test-retest reliability using the intraclass correlation coefficient and the SEM. *The Journal of Strength & Conditioning Research*, 19(1), 231-240.
- Zhang, X., & Sivaprasad, S. (2020). Drusen and pachydrusen: the definition, pathogenesis, and clinical significance. *Eye*, 1-13.