



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

في ميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بغنوان:

إدارة المعرفة كمدخل لتعزيز الأداء المعرفي في

مؤسسات التعليم العالي

دراسة لعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية

وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

من إعدادا لطالين:

عبداللاوي أيمن عبدالرحمان

خطاف الهام

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: /... /... /2022

أمام اللجنة المكونة من السادة

الأستاذ(ة)/..... (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.

الأستاذ/هتهات المهدي..... (أستاذ محاضر أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا.

الأستاذ(ة)/..... (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2021-2022



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

في ميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

إدارة المعرفة كمدخل لتعزيز الأداء المعرفي في

مؤسسات التعليم العالي

دراسة لعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية

وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

من إعدادا لطالين:

عبداللاوي أيمن عبدالرحمان

خطاف الهام

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: / / 2022

أمام اللجنة المكونة من السادة

الأستاذ(ة)/..... (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.

الأستاذ/هتهات المهدي..... (أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا.

الأستاذ(ة)/..... (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2021-2022

الإهداء

بسم الله والصلاة والسلام على أشرف خلق الله سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليما.

أهدي عملي هذا المتواضع إلى الوالدين الكريمين سبب وجودي وسندي طيلة دراستي أطال الله في عمرهما.

إلى من كانوا سندي ودعما لي في هذه الحياة إلى إخواني الأعزاء.

إلى كل من عجز اللسان عن ذكر مكانتهم.... من عائلتي الكريمة وأقاربي وأحبابي.

إلى كل من رافقني في مشواري

إلى كل هؤلاء وكل الذين مروا بحياتي وصنعوا حلمي.... أهدىكم بحبي هذا الذي أرجوا أن يكون مكللا بالنجاح

وادعوا أن ينال إعجابكم.

عبد اللاوي أيمن عبد الرحمان

الإهداء

إلى أقرب و أطهر و أنقى وأحن القلوب بحياتي، إلى أعز و أحب العباد إلى قلبي إلى والداي الغاليين
فضلهما الله ، إلى مصدر إلهامي وقوتي و تقدمي في هذه الحياة ، إلى أُمي العزيزة التي علمتني العطاء
وغمرتني بحنانها و قدمت لي الكثير . إلى أبي الغالي من تكبد الصعاب من أجل أن يراني في أفضل حال ، إلى
أشقاء قلبي إخواني و أخواتي الغوالي و بالأخص أختي العزيزة "أمال " التي كانت بحنانها و عطفها بمثابة الأم
الثانية لنا ، إلى جميع شموع العائلة و عصافيرها أبناء إخواني و أخواتي على رأسهم العصفورة الشقيقة "اميمة
" ، إلى أختي الغير الشقيقة صديقتي العزيزة التي لم تبخل عني بجهداها و وقتها بمساعدتي طوال مسيرتي
الدراسية الجامعية و دفعي دوما للأمام ، حفظكم الله ورعاكم جميعا و أدام جمعنا في الدنيا و الآخرة ..
إلى كل عزيز على قلبي عجز اللسان عن ذكره من الأحباء... وأخص بالذكر زميلي عبداللاوي أيمن عبد
الرحمان . إلى جميع هؤلاء...أهديكم بحبي هذا وأتمنى إن يتلقى صدى إعجابكم ، وارجوا تمنياتكم لي
بالنجاح.

خطاف الهام

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم ، و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين "محمد صلى الله عليه وسلم" ، رب أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه ، بداية نشكر الله الذي من علينا بنعمة العلم والحمد لله الذي أنار بصيرتنا بنور العلم و هدانا من الظلمات إلى النور ووقفنا لما نحن عليه و لما وصلنا إليه، فما كنا لنهتدي لهذا لولا أن هدانا الله ، ثم أتوجه بالشكر الجزيل و عظيم الإمتنان إلى والدي الكريمين اللذان لم يدخرا أي جهد في تربيتي و إسعادي وأرجوا من الله أن يرزقني حسن طاعتهما وبرهما دوما و يعينني على رد جميلهما الذي مهما فعلت لن أوفيها حقه حفظهما و رعاهما الله وأطال لنا في عمرهما.

ثم أرفع شكري المحمل بالتقدير والاحترام وأتوجه بالشكر و الإمتنان الخالص للأستاذ المشرف" الدكتور **"هتهات المهدي"** على إرشاداته القيمة، ورحابة صدره وتوجيهاته لنا في القيادة نحو إتمامنا للبحث دون كلل أو ملل .

و نتقدم بجزيل الشكر إلى جميع أساتذة قسم علوم التسيير وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور "مناصيرية رشيد" على نصائحه و توجيهاته القيمة لنا في إنجاز هذا العمل ، كما لا ننسى تقديم جزيل الشكر و العرفان إلى كل من ساهم بصغيرة أو كبيرة من بعيد أو من قريب في إعانتنا على إتمام هذا البحث .

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه تطبيق إدارة المعرفة في المساهمة في تعزيز الأداء المعرفي لمؤسسات التعليم العالي بشكل عام ، وفي جامعة قاصدي مرباح ورقلة على وجه الخصوص، و دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة ، حيث استندت الدراسة على المنهج الوصفي في الإحاطة بالجوانب النظرية للموضوع من الجزء النظري، كما تم إعداد استبانة الكترونية كأداة لجمع البيانات في الجزء التطبيقي للدراسة، و توزيعها على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (32) أستاذ بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، كما تم أيضا استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-25) لتحليل البيانات و المعطيات، من خلال الاعتماد على المتوسطات الحسابية ، الانحرافات المعيارية ، معاملات الارتباط و تحليل الإنحدار الخطي التدريجي .

حيث خلصت الدراسة في الأخير إلى عدة نتائج أهمها : وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والأداء المعرفي ، حيث كلما زاد تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي كلما عزز وزاد ذلك من أدائها المعرفي، و يبرز ذلك في قيمة معامل الارتباط ($R=0.758$) لهذه العلاقة الطردية، أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت ($R^2=0,575$). و توصلت الدراسة أيضا إلى أنه بالرغم من تطبيق إدارة المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة إلا أن هناك بعض النقائص في تطبيقها لأبعاد هذا المدخل بشكل متكامل الأمر الذي قد يؤثر سلبا على أدائها المعرفي.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، الأداء المعرفي، أسانذة، التعليم العالي ؛ جامعة .

Abstract :

This study aimed to determine the role of applying the "Knowledge Management" in contributing to enhance the "Cognitive Performance" in higher education institutions in general, and the University of Ouargla in particular, and to study the relation between the variables of the study. The study was based on the descriptive and analytical approach of the theoretical aspects of the subject.

An electronic questionnaire was also prepared to collect data in the applied study, and distributed to a small random sample of (32) professors in the Faculty of Economics, Commercial Sciences and Management Sciences. The "Statistical Package for Social Sciences" (SPSS-25) was also used to analyze the data. By relying on "Arithmetic Averages", "Standard Deviations", "Correlation Coefficients" and "Gradual Linear Regression Analysis", where the study ended with a set of results, the most important of which are:

There is a statistically significant relationship between "Knowledge Management" and "Cognitive Performance", as the more "Knowledge Management" is applied in higher education institutions, the higher the "Cognitive Performance", and the value of the "Correlation Coefficient" ($R = 0.758$) indicates this direct relation, and the model "Explanatory Power" reached ($575 = R^2$). The study also found that, despite the application of "Knowledge Management" in the organization under study, there is a defect in "diagnosing knowledge" in an integrated way, which may negatively affect its "Cognitive Performance".

Key words : "Knowledge Management", "Cognitive Performance", Professors", Higher Education, University

قائمة المحتويات

الصفحة	البيــــــــان
V	الإهداء
V	الشكر.....
V	الملخص
V	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
V	قائمة الملاحق
ب	المقدمة.....
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لإدارة المعرفة والأداء المعرفي	
02	تمهيد.....
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لإدارة المعرفة والأداء المعرفي
03	المطلب الأول: الإطار النظري لإدارة المعرفة
14	المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول الأداء المعرفي
20	المبحث الثاني: مكانة الدراسة ضمن الدراسات السابقة.....
20	المطلب الأول: الدراسات السابقة.....
24	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
28	ل خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع إدارة المعرفة ودورها في تعزيز الأداء المعرفي من وجهة نظر عينة من الأساتذة بجامعة ورقلة.....	
29	تمهيد.....
30	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
30	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة
33	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
37	المبحث الثاني: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية
37	المطلب الأول: تحليل النتائج الإحصائية للدراسة
55	المطلب الثاني: مناقشة واختبار الفرضيات
60	ل خلاصة الفصل

61	الخاتمة
63	قائمة المراجع
65	الملاحق
79	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
7	خصائص المعرفة	1-1
25	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	2-1
32	متغيرات الدراسة	1-2
32	إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	2-2
34	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)	3-2
35	معامل ثبات وصدق الاستبيان	4-2
35	نتائج اختبار كولموجروف-سميرنوف	5-2
37	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	6-2
38	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية	7-2
38	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	8-2
41	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة على عنصر تشخيص المعرفة	9-2
42	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة لبعث توليد المعرفة	10-2
43	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة لبعث تخزين المعرفة	11-2
44	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة لبعث تطبيق وتوزيع المعرفة	12-2
45	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الكلية لابعاد ادارة المعرفة	13-2
46	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة الكلية لعبارات الأداء المعرفي	14-2
47	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة الكلية للمحاور	15-2
47	مصنوفة الارتباطات بين أبعاد ادارة المعرفة والاداء المعرفي	16-2
48	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير الثابت	17-2
49	تحليل تباين خط الانحدار	18-2
50	قيم معاملات خط الانحدار للاداء المعرفي	19-2
51	الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	20-2
52	معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة	21-2
52	قيم معاملات الانحدار الخطي للمتغير المستقل المتبقي والمتغير التابع لنموذج الدراسة	22-2

53	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise	23-2
53	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise	24-2
54	جدول تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين أفراد العينة تبعا للمتغيرات الشخصية على الأداء المعرفي .	25-2

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
و	نموذج الدراسة	1-1
4	العلاقة بين البيانات والمعلومات	2-1
11	العلاقة الأساسية لإدارة المعرفة	3-1
15	الأداء من منظور الكفاءة والفعالية	4-1
19	العلاقة بين إدارة المعرفة ومستويات التعليم العالي	5-1
37	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	1-2
38	توزيع العينة حسب الرتبة	2-2
39	توزيع العينة حسب متغير الخبرة	3-2
40	توزيع العينة حسب متغير قسم الانتماء	4-2
49	يبين مدى ملائمة خط الانحدار	5-2
50	يمثل الأعمدة البيانية لخط الانحدار	6-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
65	قائمة الأساتذة المحكمين	01
66	الاستبيان الخاص بالدراسة	02
69	نتائج التحليل الإحصائي spss نسخة 25	03

مقدمة

يشهد العالم اليوم تحولات عديدة وعميقة في جميع المجالات، من بينها العولمة و التغيرات الاقتصادية الحالية، و انفتاح الأسواق والمنافسة الحادة و ظهور ما يسمى بعصر الثورة المعرفية و المعلوماتية و ما ترتب على ذلك من آثار عالمية، الأمر الذي دفع المفكرين إلى البحث عن مداخل حديثة و استراتيجيات جديدة للتعامل مع هذه التطورات و التحديات في مختلف المنظمات.

حيث من بين أهم هذه المداخل الحديثة في القرن الحادي و العشرون مدخل " إدارة المعرفة"، حيث أصبحت المعرفة اليوم تشكل اقتصادا جديدا يقوم على جمع البيانات و تحويلها إلى معرفة جديدة يتم امتلاكها و توليد معرفة جديدة منها، كما أصبح ينظر للمعرفة كعامل محرك للاقتصاد و التقدم الاجتماعي، و أنها سلاح فعال يمكن لأي منظمة إذا أدارته بشكل جيد أن تستخدمه لتحقيق التقدم و التميز على المنظمات الأخرى، حيث أن العالم المعاصر يشهد الآن مرحلة جديدة تتزايد فيها أهمية البعد المعرفي، و تتقدم فيها المعرفة كمورد أساسي على غيرها من الموارد الأخرى.

في خضم كل هذا برز مفهوم إدارة المعرفة كأسلوب إداري يضمن للمؤسسات على اختلاف أنواعها التفوق و الاستمرارية و تحقيق الميزة التنافسية في ظل بيئة دائمة التغير. إذ أن أي عمل مثمر يهدف إلى تحقيق النجاح و الميزة التنافسية للمنظمات لا بد و أن يبنى على المعرفة، لأن الأساس المعرفي يمثل الأساس لكل الخبرات و التعاملات داخل المنظمات.

و تعد الجامعة من أهم و أولى المؤسسات التي يجب أن تأخذ بمدخل إدارة المعرفة، باعتبارها أكثر المؤسسات ملائمة لتبني هذا المبدأ، إذ أن الجامعات تعتبر مؤسسات معرفية تعتمد بشكل كبير على المعرفة في القيام بوظائفها الرئيسية و هي التدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع على تكوين رأس المال الفكري، و حتى يتحقق للجامعات الاستفادة القصوى من الرأس المال الفكري فهي بحاجة إلى إدارة المعرفة التي تمكنها من استثمار المعرفة الموجودة لدى عناصرها البشرية من أجل تحقيق الثروة المعرفية، و تحقيق الإبداع و التميز في الأداء.

و لكون التعليم العالي مسؤولا عن تنمية الموارد البشرية و تطوير قدراتها من خلال استخدام الأساليب و التقنيات الحديثة، فقد أصبحت الحاجة ملحة لتبني مدخل إدارة المعرفة، بالتخلي عن الأساليب التقليدية في إدارتها، و استحداث أساليب جديدة فعالة تتلاءم و متطلبات عصر المعرفة و متغيراته، فقد زادت أهمية إدارة المعرفة بعد أن تم إدراك أنتميز المنظمات و استمرارها يعتمد أساسا على الأصول المعرفية و الاستثمار فيها، و أصبحت الجامعة الجزائرية كغيرها من الجامعات مطالبة بالاهتمام بتطوير جودة أدائها بالتوجه بالأداء المعرفي من أجل الارتقاء إلى أعلى المعايير الدولية و تحقيق طموحات إستراتيجية مستهدفة و ذلك من خلال تطبيق إدارة المعرفة.

أولا. إشكالية الدراسة

يعتبر التميز و الإبداع و الابتكار بوابة لدخول عصر العولمة الاقتصادية و أحد الصفات الأساسية للتعليم الجامعي و التي تميزه عن غيره من أنماط التعليم ، فالجامعات اليوم تعد من أهم العناصر الحيوية في تقدم الدول، بل تعتبر عامل رئيسي لنهوض الدول و تقدمها. و لكي يتسنى للجامعة المساهمة في تحقيق ذلك لا بد لها من الاستفادة القصوى و الفعالة من المعرفة و توظيفها، و تطبيق

الإبداع في عمليات المعرفة من توليد و تخزين و احتفاظ وتوظيف، والاستثمار في مواردها البشرية و المادية و تحفيز طاقات الأفراد القائمة على الجدارة المعرفية بما يحقق التميز بالأداء المعرفي لها في ظل الثورات المعرفية و التكنولوجية. و في ظل ما سبق ذكره يمكننا صياغة الإشكالية الرئيسية للدراسة في السؤال الجوهرى التالي:

" أين تكمن مساهمة إدارة المعرفة في تعزيز الأداء المعرفي في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة؟"

و للإجابة على الإشكالية لا بد من طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- 1) ما مدى تطبيق إدارة المعرفة بالمؤسسة قيد الدراسة حسب آراء أفراد العينة؟
- 2) ما هو مستوى الأداء المعرفي في الجامعة حسب العينة المدروسة؟
- 3) هل توجد علاقة ذات دلالة بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؟
- 4) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تصور أفراد العينة حول الأداء المعرفي بجامعة ورقلة بما يعزى والمتغيرات الشخصية لهم (العمر.الرتبة.الخبرة.القسم) ؟

ثانيا. فرضيات الدراسة:

بهدف منا لإيجاد حل لإشكالية الدراسة بحيثياتها، قمنا بوضع مجموعة من الفرضيات المبدئية التالية:

- 1) يتم تطبيق إدارة المعرفة بالجامعة حسب وجهة نظر أفراد العينة ؛
- 2) توجد مستويات توافر الأداء المعرفي بالجامعة حسب العينة المدروسة ؛
- 3) يوجد علاقة ذات دلالة بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي للجامعة ؛
- 4) لا يوجد فروق ذات دلالة حسب آراء أفراد العينة حول الأداء المعرفي في جامعة ورقلة بما يعزى ومتغيراتهم الشخصية .

ثالثا. مبررات اختيار الموضوع:

تم اختيار و معالجة هذا الموضوع دون غيره من المواضيع نتيجة مجموعة من المبررات التي دفعتنا لذلك و المتمثلة في:

● المبررات الموضوعية:

- تناسب الموضوع مع التخصص العلمي ؛
- المكانة الكبيرة للموضوع نظرا للعلاقة الهامة و القوية بين الأداء المعرفي و إدارة المعرفة، باعتبار هذه الأخيرة أسلوب حديث و فعال في تعزيز الأداء المعرفي لمؤسسات التعليم العالي .

● المبررات الذاتية:

- انجذابي للبحث و الاستطلاع في هذا الموضوع دون غيره من المواضيع و دراسته من ناحية علمية أكاديمية ؛
- الأهمية الكبيرة للموضوع و مدى تناسبه و المؤسسة محل الدراسة .

رابعاً. أهداف الدراسة:

أجريت هذه الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف و المتمثلة في :

- التعرف على أهم المفاهيم الأساسية لكل من إدارة المعرفة و الأداء المعرفي ؛
- معرفة مدى تطبيق الجامعة محل الدراسة لمدخل إدارة المعرفة ؛
- تجسيد الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في زيادة كفاءة الأداء المعرفي لمؤسسات التعليم العالي ؛
- استنتاج بعض التوصيات و المقترحات التي من شأنها المساهمة في دعم و تحسين الأداء المعرفي للجامعة من خلال تطبيق إدارة المعرفة .

خامساً. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من حيث الجانبين في:

● الجانب النظري:

تبرز أهمية الدراسة في الوقوف على واقع إدارة المعرفة و دورها في التأثير على الأداء المعرفي حسب العينة المدروسة و للمؤسسة محل الدراسة بشكل عام .

● الجانب التطبيقي:

تتمثل أهمية الدراسة في مدى استفادة المؤسسة محل الدراسة من نتائج الدراسة، و ذلك من خلال التعرف على مستوى المعرفة فيها، و تجسيد مواطن الخلل في تطبيق عمليات إدارة المعرفة بالجامعة بالإضافة إلى إبراز عوامل دعم تطبيقها .

سادساً. حدود الدراسة:

اشتملت حدود الدراسة على العناصر التالية:

- الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على مؤسسة التعليم العالي قاصدي مرباح ورقلة على مستوى " كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير".
- الحدود الزمنية: الجانب النظري من الدراسة تمت معالجته بنظريات و دراسات علمية حديثة، أما الجانب التطبيقي

فكان الفترة ما بين شهري مارس و أبريل 2022

- الإطار المفاهيمي: تم الدراسة بالمواضيع المتعلقة بإدارة المعرفة و دورها في تعزيز أداء مؤسسات التعليم العالي المعربي .
- الحدود البشرية: اقتصر على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالجامعة .

سابعاً. منهج الدراسة و الأدوات المستخدمة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري للدراسة، بما يساهم في تشكيل خلفية علمية قد تفيد في إثراء مختلف جوانب الدراسة. أما في الجانب التطبيقي فقد تم اعتماد أسلوب دراسة الحالة و المنهج الإحصائي باستخدام برنامج الخدمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-25).

أما الأداة المعتمدة في جمع البيانات في هذه الدراسة فتمثلت في استبانة الكترونية موجهة لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير لجامعة قاصدي مرباح ورقلة للإجابة عليها.

ثامناً. مرجعية الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على نوعين من مصادر جمع المعلومات و هي:

- المصدر النظري: الكتب و المراجع العربية و الأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى مذكرات الماجستير و الماستر و الأبحاث المنشورة.
- المصدر التطبيقي: اشتمل الاستبيان الموجه إلى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير في جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

تاسعاً. صعوبات الدراسة:

- صعوبة الوصول إلى الأساتذة الجامعيين نظراً لطبيعة عملهم و عدم وجود مكاتب مخصصة لهم لتواصل معهم،
- صعوبة بطء التفاعل و طول الوقت المستغرق في الإجابة على الإستانة الإلكترونية الموجهة ؛
- صعوبة تطبيق و تحليل نتائج برنامج spss ،
- صعوبة التأصيل النظري للمتغير التابع باعتباره مدخل حديث من المداخل.

عاشراً. هيكل الدراسة:

تمت هيكلية هذه الدراسة على مستوى فصلين هما كالآتي:

- الفصل الأول: يعالج الجانب النظري من الدراسة، حيث يتضمن مبحثين يحتوي المبحث الأول على الأدبيات النظرية لإدارة المعرفة و الأداء المعربي، أما المبحث الثاني فتضمن الأدبيات التطبيقية لإدارة المعرفة و الأداء المعربي تم عرض الدراسات السابقة و مقارنتها بالدراسة الحالية و مكانة هذه الأخيرة بينها.

- الفصل الثاني: تعلق بالدراسة الميدانية للموضوع والذي اشتمل أيضا على مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول إجراءات الدراسة الميدانية و الطريقة والأدوات المستعملة فيها، أما المبحث الثاني فتم فيه معالجة و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية و اختبار الفرضيات.

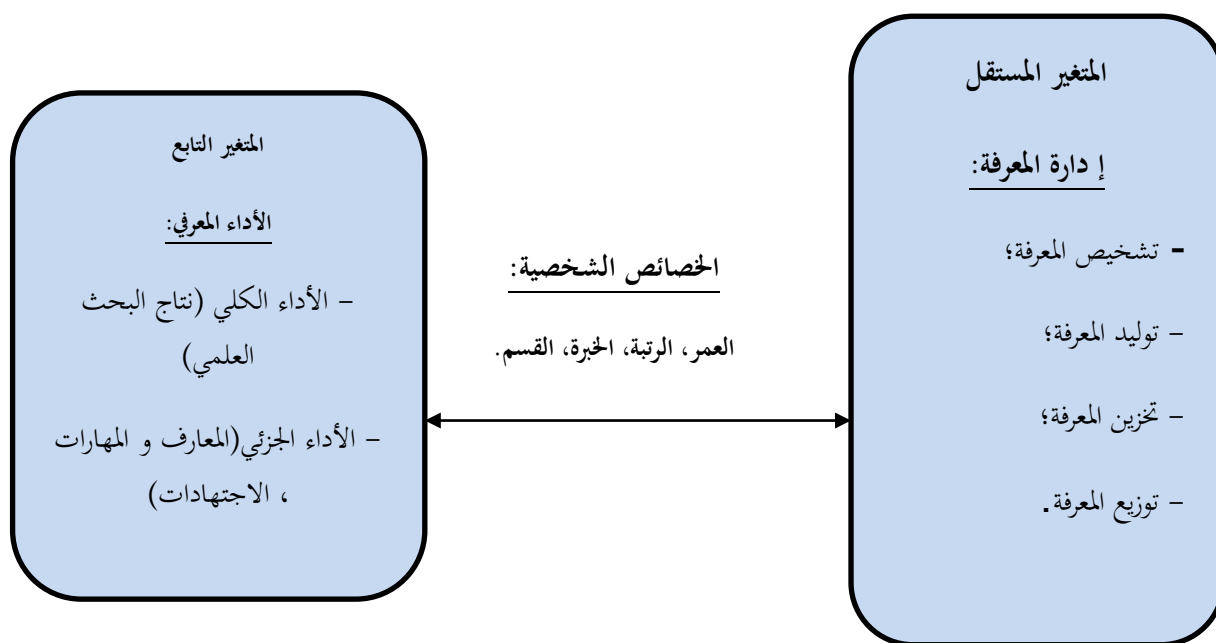
إحدى عشر. أهم المصطلحات الواردة في الدراسة :

- **إدارة المعرفة:** تلك الجهود المبذولة من طرف المديرين لغرض تنظيم رأس مال المنظمة من الموارد المعلوماتية بما يمكن من تحقيق أهدافها ، أو ما يسمى بالرأس المال الفكري الذي تملكه المنظمة .
- **الأداء المعرفي:** وهو التفاعل الناتج بين المعرفة الموجودة في المنظمة و العناصر المحركة لها لحل المشكلات و صنع القرارات

اثنا عشر . نموذج الدراسة:

يهدف الإلمام بالنتائج المستهدفة و الغرض المحدد من الدراسة، اعتمادنا على نموذج خاص بنا، من أجل التعرف على مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع ، بالإضافة إلى إظهار الخصائص الشخصية للعينة المدروسة وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (1-1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

لإدارة المعرفة والأداء المعرفي

تمهيد:

أدت التغيرات الحالية والتيارات الفكرية المعاصرة خلال العقد الأخير، إلى اصطدام المؤسسات بتغيرات اقتصادية، اجتماعية، ناتجة عن تحديات العولمة وتحديات التطورات التكنولوجية والمعلوماتية، مما أدى للاعتماد الكلي على المعرفة في جميع أمور الحياة باعتبارها من الأسس التي يقوم عليها التطور الفكري والتقني الذي يتلاءم مع التغيرات المستمرة السريعة في مجال المعرفة، وتعد إدارة المعرفة من الميادين العلمية الحديثة إذ لم يعترف بها في الجوانب العملية إلا في بداية سنوات القرن الحالي عندما ظهرت الحاجة إلى زيادة القيمة في المؤسسات لتلبية حاجات الزبائن ورغباتهم ومواجهة التغيرات البيئية السريعة الأمر الذي يعزز من استثمار المعرفة في شتى المجالات، من أجل تحقيق أهداف مختلف المؤسسات وتحتل الجامعات مكانة عالية في المجتمع المعاصر والمكانة الأولى في تطبيق إدارة المعرفة وذلك من خلال الأنشطة الجامعية التي تهدف إلى الربط بين الفرد والجماعة وبين مجتمع الجامعة والمجتمع المحلي، ويعتبر ربط إدارة المعرفة بالأداء المعرفي الجامعي هو من الموضوعات الحديثة والحيوية حيث ظهرت محاولات جادة لتقييمها وقياسها وتطبيقها في ظل التغيرات السريعة على المستويين المحلي والعالمي .

وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى أهم المحاور المرتبطة بإدارة المعرفة والأداء المعرفي في مؤسسات التعليم العالي بدءاً بتحديد مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها وأهدافها ومتطلباتها وتطبيقها ومعوقاتها، وبعد ذلك سنتناول مفهوم الأداء والأداء المعرفي الجامعي، ثم دراسة العلاقة التي تربط إدارة المعرفة بمفهوم الأداء المعرفي .

وهما كما يلي:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لإدارة المعرفة والأداء المعرفي

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لإدارة المعرفة والأداء المعرفي

سوف نتناول من خلال هذا المبحث كل الجوانب النظرية المتعلقة بإدارة المعرفة والأداء المعرفي ومن ثم سنتطرق إلى إبراز العلاقة بينهم

المطلب الأول: الإطار النظري لإدارة المعرفة

الفرع الأول: المعرفة

بدأت المؤسسات بالتركيز على النحو متزايد على المعرفة، باعتبارها العنصر الأساسي الذي يميز المؤسسة الناجحة عن غيرها من المؤسسات، وهذا ما يستدعي ضرورة تبني إدارة المعرفة.

1-1 مفهوم المعرفة

لقد اختلف الباحثون حول إعطاء مفهوم عام للمعرفة، وذلك ناتج عن اختلاف وجهات النظر إلى المعرفة، وهذا ما صعب وضع تعريف موحد قادر على ترجمة مختلف مظاهر وأوجه المعرفة.

ومن أجل ذلك قدمت تعريفات كثيرة في محاولة الإحاطة نسبيا بمختلف خصائص مضمون المعرفة، ويمكن إجمالها في ثلاثة مداخل هي :

المدخل الأول: مجموعة التعريفات القائمة على المعرفة الصريحة في عقول الأفراد

حيث أن أصحاب هذا المدخل يميلون إلى المعرفة الصريحة ومحاولة تجسيدها إلى مستوى المعلومات، ولهذا فإنهم يميلون إلى تعريف المعرفة على النحو التالي:

المعرفة هي: القدرة على ترجمة المعلومات إلى أداء لتحقيق مهمة محددة أو إيجاد شيء محدد وهذه القدرة لا تكون إلا عند ذوي المهارات الفكرية¹

المعرفة هي: معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة، أو هي معلومات مفهومة محللة ومطبقة²

المدخل الثاني: مجموعة التعريفات القائمة على المعرفة الضمنية في عقول الأفراد

هذه التعريفات تركز على خصائص المعرفة الضمنية التي يمكن التشارك فيها وتعلمها ولكن من الصعب التعبير عنها أو نقلها للآخرين حيث يعرفون المعرفة بأنهم:

المعرفة هي : مجموعة من الحقائق والوقائع و المعتقدات و المفاهيم والأحكام والتوقعات والمنهجيات ومعرفة الكيف³

¹ - حمودة نسيم، تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج-جيجل-مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة جيجل، الجزائر، 2010/2009، ص 19.

² - حمودة نسيم، مرجع سابق ذكره ص 19.

³ - حمودة نسيم، مرجع سابق ذكره ص 19.

المعرفة هي : مجموعة المعاني والمعتقدات والتصورات الفكرية التي تتكون لدى الإنسان نتيجة لمحاولته المتكررة لفهم الظواهر والأشياء المحيطة به¹

المدخل الثالث: مجموعة التعريفات القائمة على المعرفة الصريحة والضمنية

وأصحاب هذا المدخل يرون أن المعرفة هي :

المعرفة هي: مزيج من الخبرة والقيم والمعلومات السياقية وبصيرة الخبير التي تزودنا بإطار عام لتقييم دمج الخبرات والمعلومات الجديدة فهي متأصلة ومطبقة في عقل العارف بما²

المعرفة هي: الاستخدام الكامل للمعلومات والبيانات مع إمكانية المزوجة مع المهارات والأفكار والتبصر والحدس والدوافع الكامنة في الفرد³

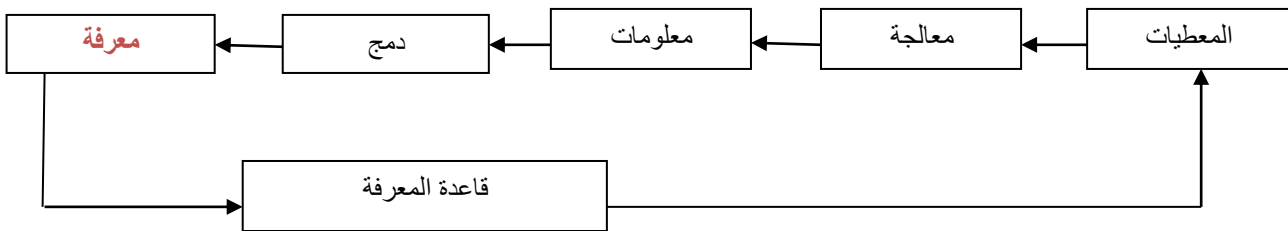
نلاحظ من خلال ما سبق عدم وجود تعريف واحد متفق عليه للمعرفة، إلا أنه توجد بعض الخصائص المشتركة في جل التعاريف كالقيم، والمعلومات والبيانات و المعتقدات والخبرات وعليها يمكننا القول أن المعرفة هي : الاستخدام الأمثل للبيانات ، والمعلومات والخبرات والمهارات الموجودة والمحتفظة لدى الفرد من خلال توليدها وتفعيلها مما يجعلها تخلق القيمة المضافة للمؤسسة.

— العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة:

يتضمن التعريف السابق للمعرفة مصطلحين هامين هما : البيانات و المعلومات ، وعادة ما يستخدم هذين المصطلحين في الحياة العملية كمترادفين لوصف شي واحد على الرغم من الاختلاف الشديد في مفهوم ومعنى كل منهما فما هي العلاقة التي تربط بينهما :

الشكل التالي يوضح العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة:⁴

ويوضح الشكل رقم (1-2) العلاقة التالية:



المصدر: د. مناصرية رشيد ، محاضرات مقياس إدارة المعرفة ، كلية العلوم الاقتصادية قسم علوم التسيير ، جامعة ورقلة 2020 2021 ص 2

1- حمودة نسيم، مرجع سابق ذكره ص 19.

2- حمودة نسيم، مرجع سابق ذكره ص 20.

3- حمودة نسيم، مرجع سابق ذكره ص 20

4- د. مناصرية رشيد ، محاضرات مقياس إدارة المعرفة ، كلية العلوم الاقتصادية قسم علوم التسيير ، جامعة ورقلة 2020 2021 ص 2

وعندما يحتزن الفرد في ذاكرته المعلومات إلى حد أنه يستطيع استخدامه في الواقع تسمى هذه المعلومات بالمعرفة ويمكن القول أن :
المعرفة = المعلومات المخزنة + القدرة على الإفادة من المعلومات .

2-1 مصادر وتصنيفات المعرفة

مصادر المعرفة: يقصد بمصدر المعرفة الذي يحوي أو يجمع المعرفة، وهناك مصدرين أساسيين للمعرفة¹:

➤ المصادر الداخلية:

تتمثل المصادر الداخلية في خبرات أفراد المؤسسة المتراكمة عبر السنين حول مختلف الموضوعات، وقدرتها على الاستفادة من تعلم الأفراد والجماعات والمؤسسة ككل وعملياتها والتكنولوجيا المعتمدة ، ومن أمثلة على المصادر الداخلية : الإستراتيجية والمؤتمرات الداخلية ، المكتبات الالكترونية ، الحوار العمليات الداخلية للأفراد عبر العقل والخبرة أو المهارة أو من خلال التعلم من العمل ، وبراءات الاختراع الداخلية

➤ المصادر الخارجية:

وهي تلك المصادر التي تظهر في بيئة المؤسسة المحيطة ، والتي تتوقف عن نوع العلاقة مع المؤسسات الأخرى الرائدة في الميدان ، أو الانتساب إلى التجمعات التي تسهل عليها استنساخ المعرفة وهناك العديد من المصادر الخارجية التي يمكن للمؤسسة الحصول بها على المعرفة ومن هذه المصادر : المقارنة المرجعية (benchmarking) أمام المؤسسات الأخرى ، والمشاركة في المؤتمرات ، واستئجار الخبراء ومتابعة الصحف والمجلات ومراقبة الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية وجمع المعلومات والبيانات من الزبائن والمنافسين والموردين وإقامة المشاريع المشتركة وغير ذلك من المصادر

3-1 تصنيفات المعرفة

هناك عدة تصنيفات للمعرفة يمكن إدراجها فيما يلي²

1/ تصنيف ميشال زاك **M.Zack**: صنف هذا الأخير المعرفة إلى ثلاثة أنواع هي :

- **المعرفة الجوهرية أو الأساسية:** والتي تمثل النوع أو النطاق الأدنى من المعرفة الواجب توفرها كسمة لدخول صناعة معينة، وهي محفوظة لدى المؤسسات الأعضاء في القطاع معين دون المؤسسات الأخرى لكنها غير تنافسية.
- **معرفة التقدم:** وهي النوع أو النطاق الذي يجعل المؤسسة قابلة للبقاء بتنافسية ، ذلك بأنها لا تختلف عن المنافسين من حيث الكم إلا أنها تختلف من حيث الاستخدام التنافسي بتركيزها على جانب معين .
- **المعرفة الابتكارية :** هي المعرفة التي تمكن الشركة من أن تقود صناعتها ومنافسيها وتميز نفسها بشكل كبير عنهم ، بتبنيها لكل ما هو جديد في المعرفة ، مما يعطيها القدرة على تغيير خارطة النشاط في مجالها

2/ تصنيف توم باكمان **backman T** : وقد صنفها إلى أربعة أصناف وهي :

¹ - حمودة نسيم ، مرجع سابق ذكره، ص31

² - مناصرية رشيد ، مرجع سابق ذكره، ص02 و03.

● **المعرفة الصريحة:** هي معرفة جاهزة وسهلة الوصول ، ذلك أنها موثقة في مصادر المعرفة الرسمية التي عادة ما تكون جيدة التنظيم (الوثائق، الحاسوب) هي المعلومات الموثقة أو المرمزة التي تحتويها الوثائق، فهي سهلة الوصف والتحديد ويمكن تحويلها بأي شكل .

● **المعرفة الضمنية¹:** هي المعرفة الخفية أو المهارات الموجودة داخل عقل كل فرد والتي يصعب نقلها وتحويلها للآخرين وهي حصيلة العمليات العقلية، وهي معرفة أقل قابلية للوصول من سابقتها، حيث يتم الوصول إليها بشكل غير مباشر عن طريق الاستعلام والمناقشة ولكنها معرفة غير رسمية لأنها غير موثقة

● **المعرفة الكامنة:** هي تلك القابلة للتوصل بشكل غير مباشر فقط ويتم ذلك بصعوبة من خلال أساليب الاستنباط المعرفي وملاحظة السلوك

● **المعرفة المجهولة:** والتي تعبر عن المعرفة المبتكرة أو المكتشفة من خلال النشاط، المناقشة، البحث والتجريب

3/ **التصنيف القائم على الهدف:** حيث تصنف فيه المعرفة إلى²:

● **المعرفة الإجرائية:** أو معرفة الكيف know how وهي المعرفة العملية التي تتعلق بمعرفة كيفية معرفة عمل الأشياء أو القيام بها ، وهي الجزء الضمني للمعرفة .

● **المعرفة الإدراكية:** know what وهي التي تذهب إلى مابعد المهارات الأساسية وتحقيق الخبرة الأعلى في معرفة الموضوع ونطاق المشكلة ، وتتعلق بالمعارف والحقائق لذلك فإنها اقرب إلى المعلومات في المعنى

● **المعرفة السببية:** know why والتي تتطلب فهمها أعمق للعلاقات البنينة عبر مجالات المعرفة ، وهو ما يتطلب بناء إطار للمعرفة يمكن الاعتماد عليه في اتخاذ القرارات والأنشطة في السياقات المعقدة وغير المؤكدة . لأنها تتعلق بالمعرفة العلمية للظواهر والقوانين التي تحكمها

● **معرفة الأغراض:** أو أسباب الاهتمام Care why والتي تتطلب مجموعة سياقية اجتماعية توجه بشكل مباشر أو خفي في المدى القريب أو البعيد الخيارات الإستراتيجية ومبادلات التكلفة والعائد المرتبطة بها .

● **معرفة المسؤول:** know who : والتي تعني معرفة معلومات حول من يعرف ماذا ؟ ومن يعرف كيف ؟ ومن يعرف ذلك ، والمقصود هنا معرفة المسؤول عن المعرفة ككل من حيث المحتوى والطريقة وحتى الغرض، والتي من الممكن أن يظهر من خلال رأس المال الاجتماعي إذا ما تشابكت العلاقات بين كل مسؤول وآخر عن المعرفة.

¹ -مناصرة رشيد، مرجع سابق ذكره، ص 03

² -مناصرة رشيد، مرجع سابق ذكره، ص 03

4-1 خصائص وأهمية المعرفة:

الجدول رقم 1-1: خصائص المعرفة

التصنيف الثالث	التصنيف الثاني	التصنيف الأول
هناك خصائص للمعرفة يمكن تمييزها عن سائر النشاط الفكري والإنساني هي:	أشار Bell & Housel أيضا إلى ستة خصائص للمعرفة نلخصها كمايلي:	أشار Mc. Dermott إلى ستة خصائص للمعرفة هي :
✓ التراكمية: تظل المعرفة صحيحة في اللحظة الراهنة، يعني أنها متغيرة وذلك من خلال إضافة المعرفة الجديدة إلى المعرفة القديمة؛	✓ المعرفة تتولد : هذا مايمثله الأفراد والمبتكرون؛	✓ فعل إنساني ؛
✓ التنظيم : تنظم المعرفة بطريقة تتيح الوصول إليها وانتقاء الجزء المقصود منها؛	✓ المعرفة متجدرة في الأفراد :	✓ تنتج عن تفكير ؛
✓ البحث عن الأسباب: معرفة أسباب الظواهر تمكننا من التحكم فيها على نحو أفضل؛	يمتلك الأفراد قدرات وإمكانية لكن القليل منها فقط موثق؛	✓ تتولد في اللحظة الراهنة؛
✓ الشمولية واليقين: الشمولية لاتسري فقط على الظاهر بل حتى على العقول أما اليقين فهو الاعتماد على أدلة مقنعة ودامغة .	✓ المعرفة تموت: معظم معارفنا تموت معنا لأننا لانعبر ولا نكتب إلا القليل منها ؛	✓ تنتمي إلى الجماعات
✓ الدقة والتجريد	✓ المعرفة تخزن: للاستفادة منها في وقت لاحق ؛	✓ تتداولها الجماعات بطرق مختلفة؛
	✓ المعرفة تمتلك: يمكن حبس أو احتكار المعرفة في شكل براءات اختراع أو حقوق الملكية؛	✓ تتولد تراكميا في حدود القديمة.
	✓ المعرفة تصنف: تعددت التصنيفات إلا أنها أشهرها المعرفة الضمنية والصريحة.	

المصدر: بوزيدي هدى، دور إدارة المعرفة في تطوير البحث العلمي بالجامعات، دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية ، أطروحة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2018/2019 ص 23

5-1 أهمية المعرفة:1

1- د.صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، جامعة بغداد، العراق، ص 13

تبرز أهمية المعرفة لمنظمات الأعمال ليس في المعرفة في ذاتها ، وإنما فيما تشكله من إضافة قيمة لها أولاً وفي الدور الذي تؤديه في تحول المنظمة إلى الاقتصاد الجديد المعتمد على المعرفة ، والذي بات يعرف باقتصاد المعرفة (knowledge economy) والذي يتم التأكيد من خلاله على رأس المال الفكري والتنافس من خلال القدرات البشرية ثانياً ، ويمكن أن نحدد أهمية المعرفة بالنقاط التالية:

- (1) أسهمت المعرفة في مرونة المنظمات من خلال دفعها للاعتماد على أشكال للتنسيق والتصميم والميكلة تكون أكثر مرونة
- (2) أتاحت المعرفة المجال للمنظمة للتركيز على الأقسام الأكثر إبداعاً، وحفزت على الإبداع والابتكار المتواصل لأفرادها وجماعاتها .
- (3) أسهمت المعرفة في تحول المنظمات إلى مجتمعات معرفية تحدث التغيير الجذري في المنظمة، لتتكيف مع التغيير المتسارع في بيئة الأعمال ، ولتواجه التعقيد المتزايد فيها.
- (4) يمكن للمنظمات أن تستفيد من المعرفة ذاتها كسلعة نهائية عبر بيعها والمتاجرة بها أو استخدامها لتعديل منتج معين أو لإيجاد منتجات منظمتها.
- (5) ترشد المعرفة الإدارية مديري المنظمات إلى كيفية إدارة منظمتهم.
- (6) تعد المعرفة البشرية المصدر الأساسي للقيمة.
- (7) حركت الأساس الحقيقي لكيفية خلق المنظمة وتطورها ونضجها وإعادة تشكيلها ثانية.
- (8) المعرفة أصبحت الأساس لخلق الميزة التنافسية وإدامتها.

الفرع الثاني: إدارة المعرفة:

إدارة المعرفة ليست بالشيء الجديد، لكن الجديد هو الاهتمام الكبير والمفاجئ بها في العشريتين الأخيرتين على وجه الخصوص مع التسارع المتزايد في حركة الابتكار والإبداع العلمي والتكنولوجي التي تحولت إلى نشاط معرفي منظم ذو طبيعة مؤسسية ، حيث أن إدراك أهمية المعرفة وامتلاكها ليس معياراً لتفوق بل هو التصرف الحكيم معها كي تصبح ذات نفع وهنا يأتي دور الإدارة التي تصوغ النظم والبرامج لذلك الغرض، جمع، حفظ ، استعمال الخزينة المعرفية التي يمتلكها في مجاله وينجح في استقطابها من مصادرها.

1-2 مفهوم إدارة المعرفة:

إن أول من استخدم مصطلح إدارة المعرفة هو (دون ماغشون)¹ في بداية الثمانينات على أنها المرحلة النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطور نظم المعلومات لكنه لم يشر إليها بشكل مستقل أو بوصفها عمليات. ومن هذا السياق نبرز أهم تعاريف لإدارة المعرفة :

- (1) عرف (David malon، 2003)¹ إدارة المعرفة بأنها الإستراتيجية الواعية التي يتم من خلالها الحصول على المعرفة الصحيحة ، وتقديمها إلى الأفراد المناسبين في الوقت المناسب ومساعدة الأفراد على المشاركة في المعلومات ، ووضعها موضع التطبيق في طرق تساعد في تحسين الأداء التنظيمي.

¹ - مناصرة رشيد، مرجع سابق ذكره ، ص 05

- (2) وتعرف مؤسسة الاستثمارات (KPMG.1999) إدارة المعرفة بأنها المحاولة المنظمة والمستمرة لاستخدام المعرفة في المنظمات لتحسين أداءها²
- (3) فيما عرفها (Bhatt.2002) على أنها عملية تسهيل الأنشطة المتعلقة بالمعرفة من حيث الحصول عليها ونقلها واستخدامها ويتضمن ذلك عمليات التعلم والتعاون والتجريب وتكامل المجموعات المختلفة واستخدام أنظمة المعلومات وشبكات الاتصال
- (4) كذلك يرى (Shermerhom.2004) أن إدارة المعرفة تعزز استراتيجيات عمل المنظمة الأخرى مثل إدارة الجودة الشاملة TQM وإعادة هندسة الإجراءات (المهندرة) Reengineering والتطوير التنظيمي ويؤكد على دورها لتحقيق التركيز الملائم من اجل الحصول على المعرفة وتنميتها واستغلالها لتحقيق ميزتها التنافسية في العصر الحديث
- (5) هي مجموعة الأنشطة التي تهتم بتجميع المعلومات وتحليلها وتفسيرها واستنتاج مؤشرات منها تستخدم في توجيه وإثراء العمليات وتحسين الأداء في المؤسسة نسبة إلى فترات سابقة أو مؤسسات تنافسية
- (6) هي تنظيم الجهود للحصول على المعارف في أشكالها المتعددة من مصادرها المتنوعة وتخزينها ومشاركتها واستخدامها بتحويلها إلى منتجات من اجل تحقيق أهداف المؤسسات بكفاءة وفعالية.

واستنادا إلى ما سبق يمكن القول أن: إدارة المعرفة هي الإدارة التي تقوم على أساس أن المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في المؤسسات الحديثة ، فإدارة المعرفة تسعى إلى زيادة الرصيد المعرفي بإنشاء معرفة جديدة وإنشاء معرفة جديدة لا يتم إلى عن طريق الأفراد ، فقد يرى البعض أن إدارة المعرفة هي إدارة الأفراد أو تقترب أو تتداخل مع إدارة الأفراد ، وكما عبر ذلك بيتر دراكر بقوله: ليس هناك إدارة المعرفة وإنما إدارة أفراد ذوي المعرفة .

2-2 أهمية إدارة المعرفة وأهدافها:

أهمية إدارة المعرفة:

يمكن إجمال أهمية إدارة المعرفة في النقاط التالية:³

- ✓ إدارة المعرفة تعد فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع ومجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة؛
- ✓ تعد إدارة المعرفة عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها ؛
- ✓ تعزز إدارة المعرفة قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه ؛
- ✓ إدارة المعرفة تتيح للمنظمة المعرفة المطلوبة ، وتوثيق المتوافر منها لتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتنظيمها؛
- ✓ تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة؛
- ✓ تعد أداة تحفيز المنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لموارد البشرية لخلق معرفة جديدة والكشف المسبق عن العلاقات غير معروفة والفجوات في توقعاتهم؛

¹ - د. ياسر عبد الوهاب، إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الأداء دراسة حالة غرفة صناعة الدواء المصرية، مجلة تطوير الأداء الجامعي، العدد 01، ديسمبر 2012، ص211.

² - د. ياسر عبد الوهاب، مرجع سابق ذكره، ص2011.

³ - توفيق صراع، إدارة المعرفة ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير ، جامعة أم البواقي ، 2013/2014، ص24 و25 .

- ✓ تساهم إدارة المعرفة في تحفز المنظمات لتجديد ذاتها ومواجهة التغيرات والتحولات البيئية غير المستقرة؛
 - ✓ توفر إدارة المعرفة الفرصة للحصول على الميزة التنافسية للمنظمات، وذلك عبر مساهمتها في تمكين المنظمة من تبني المزيد من الإسهامات والإبداعات المتمثلة في طرح منتجات جديدة؛
 - ✓ تدعم الجهود للاستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة ، بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية؛
 - ✓ تساهم في تحسين عملية اتخاذ القرارات ، بحيث تصبح هذه القرارات تتخذ بشكل أسرع من قبل المستويات الإدارية الدنيا؛ وباستخدام موارد بشرية اقل وبشكل أفضل مما لو أنها اتخذت من قبل المستويات الإدارية العليا.
- أهداف إدارة المعرفة:

تختلف وتتعدد أهداف إدارة المعرفة باختلاف وتنوع الجهات التي توجد بها إدارة المعرفة والمجالات التي تعمل فيها، إذ أن الغرض من تحقيق أهداف إدارة المعرفة هو تحقيق أهداف المنظمة.

وهناك مجموعة من الأهداف العامة التي تشترك فيها إدارة المعرفة من مختلف أنواع المنظمات وهي على النحو التالي¹:

- ❖ تحديد وجمع المعرفة وتوفيرها بالشكل المناسب والسرعة المناسبة، لتستخدم في الوقت المناسب
- ❖ بناء قواعد معلومات لتخزين المعرفة وتوفيرها واسترجاعها عند الحاجة لها
- ❖ تسهيل عمليات تبادل ومشاركة المعرفة بين جميع العاملين في التنظيم
- ❖ نقل المعرفة الضمنية في عقول ملاكها وتحويلها إلى المعرفة الظاهرة
- ❖ تحويل المعرفة الداخلية والخارجية إلى معرفة يمكن توظيفها واستثمارها في عمليات وأنشطة المنظمة المختلفة
- ❖ تحسين عملية صنع القرارات من خلال توفير المعلومات بشكل دقيق وفي الوقت المناسب مما يساعد في تحقيق أفضل النتائج
- ❖ الإسهام في حل المشكلات التي تواجه المنظمة والتي قد تؤدي إلى نقص كفاءتها أو هدر وقتها وأموالها
- ❖ جذب رأس المال الفكري لتوظيفه في حل المشكلات
- ❖ إرضاء العملاء بأقصى درجة ممكنة من خلال تقليل الزمن المستغرق في إنجاز الخدمات المطلوبة وتحسين وتطوير مستوى الخدمات المقدمة باستمرار
- ❖ تطوير عمليات الابتكار بالمنظمة وتقديم منتجات وخدمات مبتكرة باستمرار
- ❖ تشجيع العمل بروح الفريق وتحقيق التفاعل الايجابي بين مجموعة العمل وذلك من خلال الممارسات والأساليب المختلفة التي تتبناها المنظمة لتبادل المعرفة ومشاركتها
- ❖ تهيئة بيئة تنظيمية مشجعة وداعما لثقافة التعلم والتطوير الذاتي المستمر
- ❖ الإسهام في تسريع عمليات التطوير بالمنظمة لتلبية متطلبات التكيف مع التغيير السريع في البيئة المحيطة بالمنظمة
- ❖ نشر وتبادل التجارب والخبرات وأفضل الممارسات الداخلية والخارجية
- ❖ تبسيط إجراءات العمل وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات الغير ضرورية
- ❖ إيجاد بيئة تفاعلية لتجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة من وأثناء الممارسات اليومية

¹-توفيق صراع، مرجع سابق ذكره، ص.25.

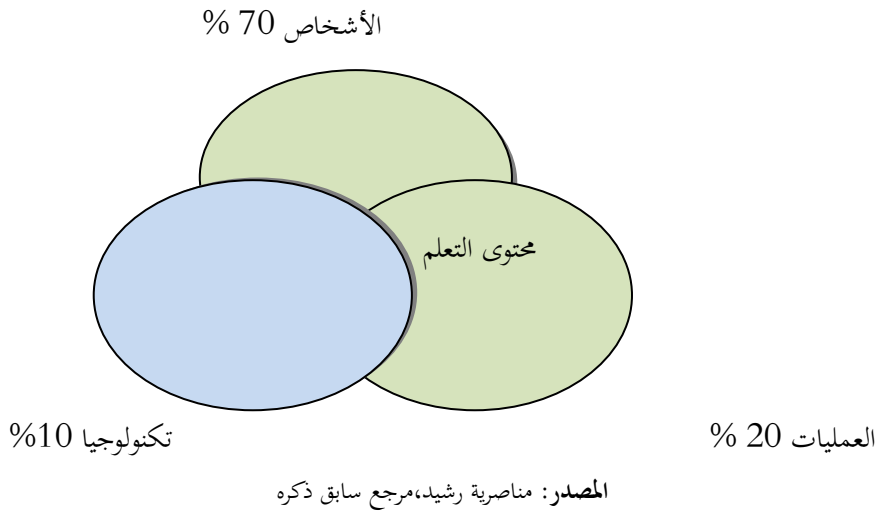
3-2 عناصر و متطلبات تطبيق إدارة المعرفة

تتمثل العناصر الأساسية لإدارة المعرفة في¹:

- ✓ الأشخاص: بما في ذلك التصرفات والخبرات والمهارات والمشاركة في الإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق
- ✓ العمليات: وتشمل إجراءات العمل والممارسات الفضلى وخرائط المعرفة
- ✓ التكنولوجيا: وتشمل تخزين المعلومات وتحليلها وأيضاً شبكات المعلومات الداخلية والخارجية وأجهزة الحاسوب وتوابعها
- ✓ المحتوى: يشمل المعطيات والمعلومات والخبرات وبراءات الاختراع والمهارات

والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 1-3: يوضح العلاقة الأساسية لإدارة المعرفة



كما يشير الكثير من الباحثين أن العناصر الأساسية لإدارة المعرفة هي²: (الإستراتيجية، الأشخاص، التكنولوجيا، العملية) فعند تفاعلها يتحدد شكل وطبيعة المعرفة وحجم الاحتياج لها:

- أ- الإستراتيجية: وتعرف على أنها أسلوب التحرك لمواجهة التهديدات أو الفرص البيئية، والذي يأخذ في الحسبان نقاط الضعف والقوة الداخلية للمشروع
- ب- القوى البشرية: يمثل العنصر البشري أهم عناصر إدارة المعرفة، لكونه يتضمن الأساس الذي تنتقل عبره المؤسسة من المعرفة الفردية إلى المعرفة التنظيمية والمقصود بالأشخاص هنا هم كوادرات أنظمة المعلومات، وكوادرات إدارة المعرفة، وإطارات البحث والتطوير، ومدبرو الموارد البشرية، ومدبرو الأقسام الأخرى والأفراد المساهمون في عمليات إدارة المعرفة.

¹ - مناصرية رشيد مرجع سابق ذكره، ص08، 07.

² - مرجع سبق ذكره ص 08

ت- التكنولوجيا : تؤدي التكنولوجيا دورا مهما في إدارة المعرفة ، سواء في تكوين إدارة المعرفة أو اكتسابها أو نشرها أو الاحتفاظ بها فهي تؤدي دورا كبيرا بالتنسيق مع الموارد البشرية في الكثير من التطبيقات كمعالجة الوثائق وأنظمة دعم القرارات ، والأنظمة الخبيرة ويمكن تلخيص دور التكنولوجيا في إدارة المعرفة في :

■ أسهمت التطورات التكنولوجية في تعزيز إمكان السيطرة على المعرفة الموجودة والتي جعلت منها عملية سهلة وذات تكلفة اقل ومتيسرة

■ أسهمت التكنولوجيا في تهيئة بيئة مناسبة مع تفاعل الموارد البشرية لتوليد معرفة جديدة

■ أسهمت التكنولوجيا في تنميط وتسهيل وتسريع وتبسيط كل عمليات إدارة المعرفة من توليد وتحليل و تخزين ومشاركة ونقل واسترجاع البحث

■ وفرت التكنولوجيا وسائل اتصال سهلت من تكوين ورش عمل مشتركة، تحتاجها الجماعات المتفاعلة في مناطق جغرافية مختلفة

ث- العملية: توفر العملية المهارة والحرفة اللتين تعدان من أهم مصادر المعرفة، وتتم المحافظ عليها عبر المكانة والتي يتم تحقيقها من خلال العملية، ويمكن تحديد دور العملية في إدارة المعرفة بالأنشطة التالية:

✓ تتضمن العملية في ظل التطورات التكنولوجية تطوير ممارسات العمل الجديدة التي تزيد من الترابط المتبادل لإفراد فريق العمل الواحد

✓ العمل المعرفي يرتبط بنشاط صناع المعرفة الذين يشغلون مراكز متقدمة في قسم العمليات، وتعكس خبرتهم بقوة في تصميم عملهم

✓ تساهم العملية في تطوير البرامج الرسمية التي تبني المشارك بالمعرفة والإبداع من خلالها؛

✓ توفر العملية قياس النتائج وتراقب عملية التقدم بتنفيذ البرامج وتعطي مؤشرات لتقليل التكلفة وتحقيق سرعة الاستجابة .

متطلبات تطبيق إدارة المعرفة :

يتطلب تطبيق إدارة المعرفة تهيئة بيئة المؤسسة للوصول إلى أقصى استفادة ممكنة من المعرفة، بحيث تكون بيئة مشجعة على الإدارة الفعالة لمعرفة، ومن ثم يمكن تخزين ونقل وبصفة عامة وتطبيق المعرفة، وفيما يلي شرح لهاته المتطلبات¹

1- الثقافة التنظيمية: هي بطاقة تعرف المؤسسة للمجتمع وهي المكونة لشخصية المؤسسة ولا بد أن تكون منفردة ومتميزة في نظر العاملين والعملاء، ونجاح نظام إدارة المعرفة يتوقف على وجود ثقافة تنظيمية تدعم جهود استخدامها أنشطة العاملين في المؤسسة، وهذا يتطلب من المؤسسة تكوين وإيجاد ثقافة تعزز وتساند بناء المعرفة وتقاسمها وتعاون بين الأفراد، والتشجيع على قضاء بعض الوقت في التعلم ومكافأة السلوك الايجابي .

2- الهياكل التنظيمية: إذ يعد من المتطلبات الأساسية لنجاح أي عمل بما يحتويه من مفردات قد تقيد الحرية بالعمل وإطلاق الإبداعات الكامنة لدى الموظفين من اجل كسب قيمة اقتصادية مجدية

3- القيادة التنظيمية : القيادة عنصر مهم في تبني وتطبيق إدارة المعرفة ،فالقائد يعتبر قدوة للآخرين في التعلم المستمر، ولذلك فان هناك نظرية خاصة بالقيادة تسمى النظرية الظرفية أو الموقفية متفقة أكثر مع نمط القيادة المطلوبة لإدارة المعرفة.

¹ - مناصرة رشيد، مرجع سبق ذكره ص 09

وتعتمد هذه النظرية على تفاعل الخصائص الشخصية للقائد وسلوكه، وعوامل الموقف القيادي نفسه، وهي ترى أن الموقف نفسه له أهمية كبيرة في التأثير على عملية القيادة، لأنه يؤثر على مدى قدرة القائد على إنجاز ما هو مطلوب منه ، وهي تشير إلى أنه لا يوجد أسلوب واحد في القيادة يصلح لكل زمان ومكان ، وبالتالي إدارة المعرفة تتطلب نمطا غير عادي من القيادة يتمكن من قيادة الآخرين لتحقيق أعلى مستويات من إنتاجية المؤسسة فالقادة لم يعد يوصفون بأنهم رؤساء ولكنهم يوصفون بأنهم منسقون أو مسهلون أو مدربون ولذلك فإن القائد المناسب لإدارة المعرفة هو القائد الذي يتصف بثلاث صفات هي : القدرة على شرح الرؤية للآخرين ، وان يكون قدوة لهم ، وان تكون لديه القدرة على ربط هذه الرؤية في أكثر من مضمون وداخل أكثر من إطار يهتم المؤسسة وتعمل من خلاله .

4- تكنولوجيا المعلومات : هي جميع ما يستخدم من أجهزة الكمبيوتر والبرامج الحاسوبية التي تساعد في تحقيق ضمان امن كافة الإحصاءات المعلوماتية وتخزينها وتوريدها ، ووضعها في الاستعمال من قبل المستويات الإدارية والتي تمكنهم من تبادل المعلومات والتراسل بعضهم مع بعض ، من أجل الوصول إلى أعلى مستويات الكفاءة الإنتاجية .

فلا يمكن التعامل اليوم مع الكم الهائل من المعلومات والمعرفة المتوفرة لدى المؤسسات باستخدام طرق حفظ واسترجاع المعلومات التقليدية، فالأمر يحتاج إلى نظام الكتروني متكامل للمعلومات يتيح للمستخدم إمكانية الوصول إلى المعلومات في الوقت المناسب

2-4 عوامل نجاح تطبيق إدارة المعرفة ومعوقاتها

عوامل نجاح تطبيق إدارة المعرفة : تندرج عوامل نجاح إدارة المعرفة ضمن مايلي¹:

- 01- وجود نظم للفهم ونشر التعلم والمشاركة به
- 02- تحفيز العاملين نحو التطوير والمشاركة بالرؤية الجماعية ، وتوفير الفرص للأفراد للمشاركة في الحوار والبحث والنقاش
- 03- التشجيع ومكافأة روح التعاون وتعلم الفريق والتأكيد على ذلك بصورة دائمة
- 04- تحديد وتطوير القادة الذين يدعمون نماذج التعلم على مستوى الفرد والفريق والمؤسسة
- 05- مساعدة الأفراد لتحديد دور متطلبات ومضامين وتطبيقات المعرفة لإنجاز أعمالهم .
- 06- تركيز الاهتمام على تدفق المعرفة أكثر من تخزينها
- 07- التركيز على الحالات المتميزة في المؤسسات أثناء عمليات المقارنة المرجعية لعمليات المؤسسة بقصد المقارنة والتعلم .
- 08- وضع خطة دفع تعتمد على المهارة كجزء من النظام العام للحوافز والمكافآت
- 09- الابتكار والتأكيد على فرص التعلم المستمر للأفراد
- 10- تمكين الأفراد في مناسبات متكررة من البدء في مناقشات وتداول الحوارات ليتضح لهم ماالذي يشكل أساس المعرفة لإنجاز أعمالهم
- 11- التشجيع ومكافأة روح التعاون، وتعلم الفريق، والتأكيد عليهما بصورة دائمة
- 12- تأسيس أنظمة للفهم ونشر التعلم والمشاركة به
- 13- دفع العاملين للتطوير والمشاركة بالرؤية الجماعية
- 14- تحديد وتطوير القادة الذين يبنون ويدعمون نماذج التعلم على مستوى الفرد والفريق والمؤسسة

¹ - مناصرة، رشيد مرجع سابق ذكره ص 10

15- تطوير الفهم المشترك على المستويات المعنية أولاً طالما أن مركز التعلم واستعمال المعرفة يمكنان هذه المستويات بشكل كبير، ثم التحول تدريجياً بعد ذلك على مستوى المؤسسة ككل .

معوقات تطبيق إدارة المعرفة :

تواجه المؤسسات العديد من التحديات والصعوبات التي تحول دون ممارسة عمليات إدارة المعرفة بالشكل الذي يحولها إلى منظمات معرفية ، وتتعلق هذه التحديات بعوامل ثقافية وتنظيمية وأخرى شخصية تتعلق بالعاملين وأشار (Coakes 2003) إلى أن منظمات عديدة أجرت دراسات حول مآزق وإخفاقات إدارة المعرفة

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن العوائق الرئيسية التي تعترض تنفيذ إدارة المعرفة بشكل فاعل تتمثل فيما يلي¹:

- ✓ سيطرة الثقافة التي تكبح التشارك في المعرفة والافتقار إلى القيادة العليا الداعمة لإدارة المعرفة؛
- ✓ الافتقار إلى الإدراك الكافي لمفهوم إدارة المعرفة ومحتواها وفوائدها ؛
- ✓ الافتقار إلى وجود تكامل بين نشاطات المنظمة والمتعلقة بإدارة المعرفة وبين تعزيز التعلم التنظيمي؛
- ✓ ضعف التدريب المتعلق بإدارة المعرفة وغيابه وعدم توفر الكادر المؤهل للقيام بمهام إدارة المعرفة؛
- ✓ قلة فهم العمليات المرتبطة بإدارة المعرفة ومنافعها في المنظمة.

المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول الأداء والأداء المعرفي مؤسسات التعليم العالي:

الفرع الأول: الأداء

يستخدم مفهوم الأداء على نطاق واسع للتعبير على مدى بلوغ الأهداف، أو عن مدى الاقتصاد في استخدام الموارد كما يعبر عن إنجاز المهام

1-1 المفهوم اللغوي:

يعتبر قاموس اللغة الفرنسية La rousses كلمة الأداء² performance كلمة إنجليزية مشتقة من الكلمة القديمة performance المأخوذ من كلمة performer والتي تعني أتم أو أنجز أو أدى

2-1 المفهوم الاصطلاحي

تعريف الأداء: حسب p. Drucker:

ينظر دراكر إلى الأداء على أنه ((قدرة المؤسسة على الاستمرار والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال))

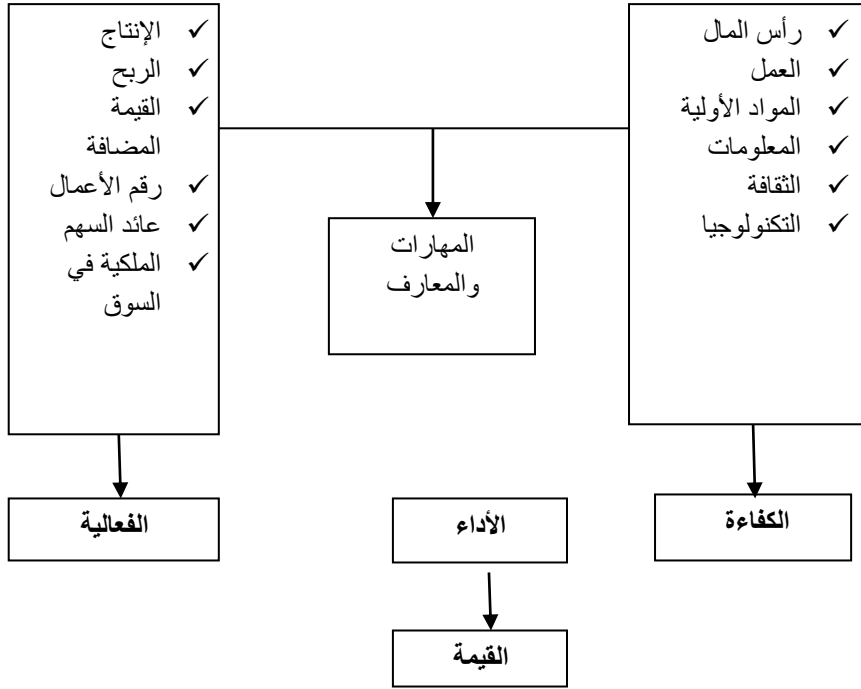
تعريف الأداء حسب Angéliser:

¹ - عزيزي زهرة، دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم العالي، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة قلمة، 2018/2019، ص 75.

² - قلوب حسينة، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، جامعة بسكرة، 2014/2015، ص 35.

يرى بأن أداء المؤسسة يتجسد في قدرتها على تنفيذ إستراتيجيتها وتمكنها من مواجهة القوى التنافسية أي قدرة المؤسسة على الاستمرار بالشكل المرغوب فيه في سوق تنافسية متطور وهذا ما يتطلب في آن واحد الكفاءة والفاعلية كما سوف يوضح الشكل التالي:

الشكل رقم 1-4 : يوضح الأداء من منظور الكفاءة والفاعلية



المصدر: قلبو حسينة مرجع سابق ذكره ص 36

1-3 أنواع الأداء:

إن الاختلاف أو التباين الموجود على مفهوم الأداء أدى على عدم وجود اتفاق على أنواع الأداء، حيث أن كل باحث يقسم الأداء حسب معايير معينة وفيما يلي أهم المعايير المتبناة¹:

حسب معيار الشمولية:

حسب معيار الشمولية الذي يقسم الأهداف إلى كلية وجزئية يمكن تقييم الأداء إلى:

1- أداء كلي

والذي يتمثل في جميع الأداء المساهمة في نمو المؤسسة ويجسد من خلال الانجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو

لأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها ولا يمكن نسب إنجاز إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر وفي هذا الإطار يمكن الحديث عن مدى بلوغ المؤسسة لأهدافها الشاملة كالاستمرارية الإرباح النمو... الخ

¹ - قلبو حسينة، مرجع سابق ذكره، ص 37

2- الأداء الجزئي:

وهو الذي يتحقق على المستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وهو بدوره ينقسم إلى عدة أنواع باختلاف المعيار الوظيفي المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة حيث يمكن أن ينقسم حسب الوظائف إلى أداء الوظيفة المالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق.

حسب معيار المصدر:

وفق لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى داخلي وخارجي وهي كالآتي:

1- الأداء الخارجي:

فيكون نتيجة محصلات خارجية.

2- الأداء الداخلي:

ينتج الأداء الداخلي من تفاعل أداء الأنظمة الفرعية للمؤسسة أي مختلف الأداء الأنظمة الفرعية للمؤسسة أي مختلف الاداء الجزئية المتمثلة في أداء الموارد البشرية في المؤسسة والأداء التقني الذي يتعلق بجانب الاستثمارات والأداء المالي الخاص بالإمكانات المالية المستعملة .

الفرع الثاني: الأداء المعرفي

1-1 مفهوم الأداء المعرفي: ¹

مفهوم الأداء واسع ويستخدم مع الأعمال الحركية والعقلية الذهنية على حد سواء ويمكن النظر إلى الأداء المعرفي على أنه المحصلة النهائية لأنشطة الفرد العقلية والتي تشمل القدرات والعمليات العقلية.

ويستخدم مصطلح أداء في علم النفس المعرفي للإشارة إلى قياس عدة عمليات تعكس الكفاءة الوظيفية والتركيبية للدماغ ويتضمن مدى واسط من مهارات وقدرات الوظائف النفسية التي يمكن تقييمها بالاختبارات : كالإدراك والانتباه والتعلم والاحتفاظ وتفكير والذكاء والنشاط النفسي الحركي لذا فالأداء المعرفي لا يعرف بقيمة واحدة مثل الذكاء وإنما هو مزيج من أداء العمليات والوظائف المعرفية

ويعرف رانك وشابارو الأداء المعرفي بأنه : ناتج التفاعل بين العمليات العقلية التي استخدمت في إنجاز مهمة معرفية معينة وهذا قد يشمل الإدراك والتعرف والتذكر وإصدار الأحكام والتعلم والتفكير وحل المشكلات وذلك تبعاً لتعقيد المهمة المعرفية .

ويعرف موسين بأنه تعبير عن إنجازات الفرد ونشاطاته الناتجة عن العمليات العقلية كالانتباه والإدراك والذاكرة والتفكير.

1-2 الأداء المعرفي في مؤسسات التعليم العالي:

¹ - رولا جمال خالد أبو عاصي، علاقة مستوى الموسيقيين بالأداء المعرفي خلال التقدم في العمر ، دراسة مقدمة للحصول على درجة الماجستير ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية، 2011، ص 31

يعتبر التعليم العالي مصدر لإنتاج المعرفة، ولهذا تسعى جميع دول العالم لتحسين الأداء في المؤسسات الجامعية، ويشكل الأساتذة في مؤسسات التعليم العالي من أهم مؤشرات لخلق وإنتاج المعرفة وتعزيز الأداء المعرفي، وسنحاول فيما يلي عرض أهم هذه المؤشرات

1-3 مؤشرات الأداء الأكاديمي:

يعكس الأداء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي أداء وفعالية كليات الجامعة من طلاب وأعضاء هيئة التدريس، برامج ومناهج، إداريين معنيين بالعملية التعليمية والبحث العلمي، وفيما يلي عرض لهذه المؤشرات¹

✓ البحث العلمي:

البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي مطلب أساسي في أي حقل من حقول الدراسة المتخصصة في مجالات العلوم المختلفة، ولهذا تحرص هذه المؤسسات على تكثيف الجهود البحثية وإيجاد الحوافز التي تدفع إلى التميز الحقيقي والريادة والاستمرار وتحسين الأداء في عملية البحث العلمي لتحقيق أهداف بحثية محددة في إطار زمني معين.

✓ الأساتذة:

يعد الأستاذ أو الأساتذة في المؤسسات الجامعية مصدرا هاما لإنتاج وخلق المعرفة و محور أساسي ورئيسي من محاور الارتكاز في العمل والأداء الجامعي، وعليهم تتوقف كفاءة التعليم الجامعي وجودته وتحقيق الأهداف، ومهما بلغت البرامج التعليمية من تطور في الخدمات التربوية والتعليمية من جودة، فإنها لا تحقق الفائدة منها إذ لم ينفذها أساتذة مدربون تدريبيا كافيا، ومؤهلون تأهيل مناسباً ولتحقيق ذلك لابد من توفر: المؤهلات العلمية، الخبرات الموقفية، الكفاءة العلمية، تشجيع الإنتاج العلمي، تحسين وتطوير الأداء المعرفي، بالإضافة إلى التعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة، والتوجهات المستقبلية في مجال التعليم، والعمل على قدرات التفكير الإبداعي بما يمكنهم من التكيف مع عملهم ووظيفتهم.

ومن هذا المنطلق يتضح لنا أو لنبرهن أن للأساتذة دورا كبيرا وهاما في تحقيق أداء معرفي جيدا في المؤسسات الجامعية، فالمقياس الحقيقي لقياس أداء معرفي في أي جامعة راجع إلى كفاءة أساتذتها. فان كانوا ذوي كفاءة علمية وفكرية و أداء معرفي جيد حققت الجامعة أداء علمي متميزا.

✓ الطلاب:

يعتبر الطالب مصدر العلمية التربوية والغاية التي أنشأ من أجلها التعليم، حيث أن التركيز على الطلبة عملية أساسية لتوجيههم

نحو مستقبل يلي حاجاتهم ورغباتهم، وذلك بما يواكب التطورات العصرية حيث أن الاهتمام بإعداد المعلم الكفاء لا يقتصر فقط على تأهيل علمي في تخصصه وتعريفه بالأصول التربوية أساليب التدريس وطبيعة التعلم وأهدافه، وخصائص المتعلم ومشكلاته، بل في تنمية قدراته على التفكير والتركيب والتحليل، والنقد والمقارنة والتطبيق والاستيعاب واستخلاص النتائج وتكوين الآراء

¹ - أمال شرقي، رأس المال الفكري ودوره في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي، دراسة آراء أساتذة كلية العلوم الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2017/2018، ص 27 و 28.

الخاصة، إذ أن مشاركة الطلبة في اختيار المسافات الدراسية بطريقة منفتحة، والتدرب على كيفية الوصول إلى المعلومات ذاتيا من أهم الأسس الحديثة لجعلهم محور ارتكاز التعليم الجامعي.

✓ المناهج والبرامج¹

تحتوي على المعارف والتقنيات التي يدرها الطلاب، وهي الوسيلة المباشرة لإثراء المعارف ومهارات الطلاب بالشكل المطلوب، لذلك تعتبر جودة مناهج والبرامج من أهم العوامل المرتبطة بجودة التعليم العالي، غير أن مؤشرات الوضع الراهن تشير إلى نواحي قصور متعددة في مناهج التعليم العالي، لأنها مرتبطة بمدى وضوح أهداف البرامج، ومدى صلتها بحاجات المجتمع ومهارات التعليم الذاتي، وكذلك توفير الفرص الإيجابية للمتعلم ونشاطه في عملية التعليم، مع مراعات الظروف الفردية والإمكانات والوسائل التكنولوجية والتعليمية الحديثة في التعلم.

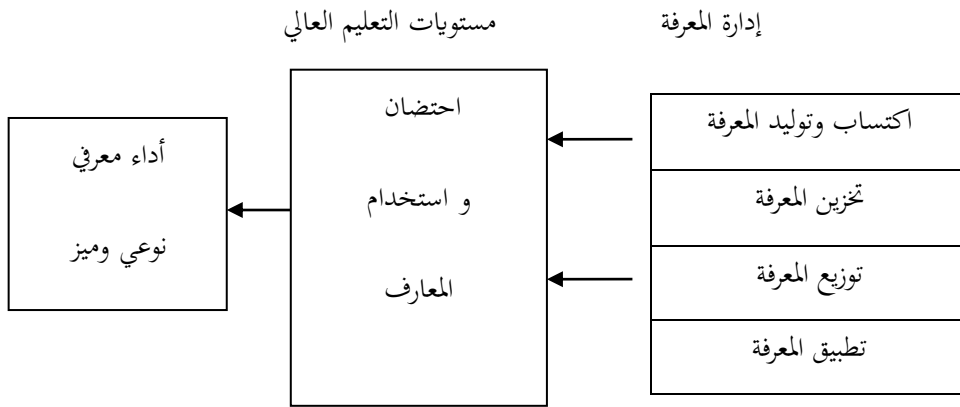
المطلب الثالث: العلاقة بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي في المؤسسات الجامعية.

أحدثت إدارة المعرفة تطورا كبيرا في مستوى أداء الأفراد والتنظيمات على حد سواء، وهو ما أثبتته الواقع الدولي خاصة على صعيد المؤسسات التعليمية التي تكون مضمون عملها وغاية وجودها هو صنع وإنتاج المعرفة، فتوظف كل طاقاتها ومواردها لتحقيق ذلك من خلال التركيز على ماتملكه من قوى بشرية مؤهلة ومتخصصة قادرة على إضافة طابع من الكفاءة والفاعلية في خدماتها، فينعكس ذلك على الأداء المعرفي لدى الأفراد ايجابيا، فتطوير التعليم العالي أصبح ضرورة ملحة في ظل ما يفرضه الواقع العام والتوقعات المستقبلية من ضرورة إعادة النظر في الكثير من الجوانب المتعلقة بالتعليم العالي، ومن هنا نستطيع القول أن العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المعرفي هي علاقة ترابطية تكاملية، فمخرجات الأداء المعرفي الجيد في مؤسسة ما هو نتيجة تطبيق الجيد لإدارة المعرفة، الذي يضمن لها تحقيق الميزة التنافسية والارتقاء بأدائها من اجل بلوغ أهدافها المسطرة.

وعليه يمكن إبراز العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المعرفي في مؤسسات التعليم من خلال الشكل التالي:

1-أمال شرقي، مرجع سبق ذكره، ص28

الشكل رقم 1-5 : يوضح العلاقة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على ماسبق

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

المطلب الأول: الدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات الوطنية

1-1 الدراسات الوطنية باللغة العربية

دراسة: (سمية خليفي, عبد الرزاق سلام) 2019¹

بعنوان: اثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين دراسة حالة المديرية العمالية للاتصالات بولاية المدية

تهدف الدراسة إلى معرفة اثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين داخل المديرية العمالية للاتصالات بولاية المدية ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تصميم استبانته وتم توزيعها على عينة عشوائية قدر عددها ب 53 مفردة كما اعتمد على برنامج التحليل المسمى بالحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية SPSS.

أظهرت النتائج أن اتجاه عينة الدراسة حول عمليات إدارة المعرفة وأداء العاملين بالمديرية كان مرتفع حيث قدر المتوسط لمحور عمليات إدارة المعرفة ب 3.75 بدرجة موافقة مرتفعة وقدر متوسط محور أداء العاملين ب 3.75 كذلك بدرجة موافقة مرتفعة كما أثبتت الدراسة أن هناك اثر واضح لعمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين وهذا لأهمية المعرفة كمورد للثروة.

ومن بين التوصيات التي قدمها الباحثان هي : نشر الوعي لدى العاملين في المديرية حول ضرورة تطبيق إدارة المعرفة وأهميتها في تحسين أدائهم ,حث العاملين وتشجيعهم على تطوير أدائهم ومعارفهم للوصول إلى الأهداف المرجوة ، العمل على جذب كفاءات من خارج المديرية من اجل زيادة المعرفة داخلها .

دراسة: (حمودة نسيم) 2010²

بعنوان: تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج جيجل.

هدفت الدراسة الميدانية التي تمت في شركة الإفريقية للزجاج جيجل إلى الاطلاع على واقع إدارة المعرفة من خلال دراسة مختلف جوانبها الرئيسية تم استخدام وسيلتي المقابلة والاستبيان في جمع المعلومات مما سمح بتشخيص هذا الواقع وبعد معالجة إجابات المجتمع على عبارات الاستبيان تمكن الباحث من معرفة مدى اهتمام الشركة بكل جانب من جوانب إدارة المعرفة .

ومن بين النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة هي¹: أن المعرفة مورد مهم ولا يمكن للمؤسسة الاستغناء عنه، وان المعرفة تختلف عن المعلومات وان هناك نوعين من المعرفة، المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة، فالمعرفة الضمنية هي معرفة شخصية خاصة بسياق ما صعبة التلفظ والمعرفة الصريحة تشير إلى أفكار واضحة ومحددة ولا يمكن نقلها .

¹-سمية خليفي,عبد لرزاق سلام,أثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة المديرية العمالية للاتصالات بولاية المدية، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية،مجلة دراسات وأبحاث،مجلد11،عدد4 أكتوبر 2019.

²- حمودة نسيم،مرجع سابق ذكره،ص 162.

ومن بين التوصيات نذكر منها: العمل على ضبط المفاهيم المرتبطة بإدارة المعرفة كمفهوم المعرفة، مفهوم المعلومات، مفهوم إدارة المعرفة، العمل على تخصيص جزء مهم من موارد الشركة (المادية، المالية، البشرية) من أجل تحسين وتطوير إدارة المعرفة في المؤسسة.

1-2 الدراسات الوطنية باللغة الأجنبية:

دراسة: (بوسالم ابوبكر، بلجازية عمر، تبوب يوسف) 2021²

The impact of knowledge management on organization learning case study: algeria telecom-jejel.

بعنوان: تأثير إدارة المعرفة على التعلم التنظيمي دراسة حالة اتصالات الجزائر جيجل

وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستويات المعرفة السائدة للعمليات الإدارية ومستوى التعلم التنظيمي في مجال التنمية المستدامة في اتصالات الجزائر جيجل ووزع (64) استبيان على أفراد المجتمع المستهدف لدراسة وقد توصلت إلى النتائج التالية :

- ✓ توفر عمليات إدارة المعرفة في شركة الجزائر جيجل للاتصالات السلكية واللاسلكية من ناحية جميع الأبعاد وفي وجهة نظر موظفيها بصفة عامة ولكن في مستويات مختلفة
- ✓ منهجية إدارة المعرفة لديها تأثير كبير على التعلم التنظيمي .

ومن بين التوصيات التي قدمها الباحثون نذكر منها:

- ✓ ضرورة توفير فرص التدريب لموظفي الشركة
- ✓ إعطاء أهمية أكبر للتعلم التنظيمي بوصفه أحد أهم المهارات الابتكارية التي يجب أن تطورها المنظمة
- ✓ ضرورة قيام شركة الجزائر للاتصالات -جيجل- بايلاء مزيد من الاهتمام لمتطلبات إدارة المعرفة

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية

1-2 الدراسات الأجنبية باللغة العربية

دراسة (د. نايف فايد رجا الرشيدى) 2020³

بعنوان: دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم العالمي في المؤسسات التعليمية في دولة الكويت

¹ -حمودة نسيم، مرجع سابق ذكره، ص 164.

² -Beldjazia omer.Boussalem Aboubaker.Tebboub Youcef.The impact Of knowledge Management on Organizational Learning. Case Study: Algeria Telecom –Jijel – Journal Of EL-Maqrizi For Economic and Financial Studies. Volume 5/,N 01 ,2021, P 416-436

³ - د. نايف فايد رجا الرشيدى دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم في المؤسسات التعليمية في دولة الكويت، المجلة العربية للاداب والدراسات الإنسانية، المجلد 04 العدد (15) أكتوبر 2020، ص 200.

استهدفت الدراسة تقديم إطار فكري وتطبيقي لتطبيق مفهوم إدارة المعرفة في جودة الخدمات التعليمية في مؤسسات التعليم العالي بشكل عام، مبنيًا على الدراسات النظرية والمسحية في أنحاء متفرقة في دولة الكويت، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والذي يفيد الدراسة في التعرف على واقع إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي في الكويت ويصفها وصفاً دقيقاً كما سيساعد في التعرف على واقع جودة التعليم العالي في المؤسسات التعليمية الكويتية وتحليل دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم في المؤسسات التعليمية في الكويت.

النتائج والتوصيات

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها¹ أن إدارة المعرفة هي احد الاتجاهات الإدارية الحديثة والتي تحقق جودة الخدمات التعليمية سواء على مستوى الخدمات الإدارية المقدمة للطلاب أو على مستوى خدمات البحث العلمي وهذا ما ظهر من خلال الدراسة التطبيقية على المؤسسات التعليمية لدولة الكويت، حيث كان لتطبيق عمليات إدارة المعرفة دور كبير في ضمان جودة الخدمات التعليمية .

ومن بين التوصيات المقدمة من طرف الباحث نذكر أهمها: ضرورة مراجعة المؤسسات التعليمية لآليات تبني المعرفة كمدخل لتحسين جودة الخدمات التعليمية لمؤسسات التعليم بشكل دوري، عقد لقاءات دورية في الأقسام التعليمية تم خلالها عرض التجارب والممارسات المتميزة

في تحقيق جودة الخدمات التعليمية، يفضل أن تضع المؤسسة التعليمية نظام لتحفيز مرتبب بممارسات وأنشطة إدارة المعرفة لتشجيع الأفراد على تبادل ومشاركة ما يمتلكونه من معارف ومهارات مع غيرهم .

دراسة: (هنا جاسم محمد العسكري)2013²

بعنوان : دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد

سعت هذه الدراسة إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وقامت الباحثة بدراسة تطبيقية في كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القادسية بالكويت وركزت هذه الدراسة على متغيرين أساسيين هما الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي مع بيان علاقات الارتباط والأثر فيما بينهم، وتم الاعتماد على استمارة استبائية ثم توزيعها على عينة (70) عضو هيئة التدريس وقد تم استرجاع (63) استمارة، وبعد التحليل ظهرت نتائج الدراسة نذكر منها:

- ❖ اتضح وجود علاقة ارتباط وأثر بين أبعاد الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي
- ❖ كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالتشارك المعرفي
- ❖ إن الصراع الفكري من العوامل الأكثر تأثير في التشارك المعرفي

¹ - نايف فايد رجا الرشيدى، مرجع سابق ذكره، ص 287.

² - خمتاني عنترة، اثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي، دراسة حالة لعينة من الأساتذة جامعة ورقلة، مذكورة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017/2018، ص 18.

وفي ضوء النتائج المتوصل إليها أوصت الدراسة بعد توصيات منها :

- ❖ ضرورة تعزيز الوعي بأهمية التشارك المعرفي
- ❖ ضرورة توفير بيئة داعمة للثقة وللتوجه نحو الإبداع
- ❖ إعطاء الأولوية لفكرة التشارك المعرفي في تقييم الأداء السنوي لعضو هيئة التدريس .

دراسة: (محمد علي إسماعيل) 2010¹

بعنوان: تقويم أداء المدرس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال تحديد الكفايات اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس، وتوفير قاعدة بيانات تساعد الأساتذة على النمو المهني الذاتي واعتماد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث استبانة تم توزيعها على عينة من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة البعث.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 05 % بين متوسطات درجات أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات التطبيقية والكليات النظرية بجامعة البعث حول مدى توافر الكفايات في ادعاء عضو هيئة التدريس بالجامعة
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 05 % بين متوسطات درجات أداء الطلبة في الكليات التطبيقية والنظرية بجامعة البعث حول مدى توافر الكفايات في أداء عضو هيئة التدريس
- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 05 % بين متوسطات درجات أداء الطلبة ومتوسطات درجات أداء أعضاء الهيئة التدريسية في مدى توافر الكفايات في أداء عضو هيئة التدريس

وفي ضوء نتائج البحث أوصت الدراسة بمقترحات أهمها:

- إعادة النظر في تكوين الأداء الوظيفي القائم لعضو هيئة التدريس وفقا للكفايات اللازمة والواردة في هذا البحث .
- بناء مقاييس لتحديد كفاءة عضو هيئة التدريس بالجامعة لممارسة المهنة بعد عام من التأصيل وبعد حصوله على مستوى الأداء المقبول وفق معيار أو محك معين
- اخذ آراء الطلبة في الجامعة بعين الاعتبار، حيث تعتبر آرائهم بمثابة تغذية راجعة لعضو هيئة التدريس

2-2: دراسات أجنبية باللغة الأجنبية :

دراسة (syed sabah alam وآخرون) 2009²

Assessment of knowledge-sharing behaviour among sme workers

¹ - محمد علي إسماعيل، تقويم أداء المدرس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الانبار للعلوم الإنسانية، العدد الثالث، 2010، العراق، ص 657 .

² - خفاني عنترة، مرجع سابق ذكره، ص 20.

بعنوان: تقييم سلوك تشارك المعرفة بين العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

هدفت هذه الدراسة إلى عرض واختبار مدى وجود علاقة دالة بين عدد من التغيرات المستقلة والمتعلقة في كل من الالتزام، الثقة، نظام المكافآت، التفاعل الاجتماعي والتكنولوجيا وتشارك المعرفة.

استخدم الباحثون أداة الاستبيان وتم توزيعها على (500) من الأفراد العاملين بالمؤسسات محل الدراسة وهي (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا) وكان مجتمع البحث ممثلا في كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة لقطاع الخدمات في كل من ميلاكا وجوهور، بماليزيا وتم الاعتماد على نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحليل بيانات الاستمارة واختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

— أن كل من أنظمة المكافآت، الثقافة، الثقة، والتكنولوجيا، تعد عوامل رئيسية وتحمل اثر دالا على سلوك تشارك المعرفة في المؤسسات محل الدراسة .

دراسة (zawayah .M.mohd bakhar .ismail) 2009¹

Relationship between sharing knowledge organizational performance and service provided in government sector institutions

بعنوان: العلاقة بين تشارك المعرفة الأداء التنظيمي والخدمة المقدمة في مؤسسات القطاع الحكومي.

هدفت هذه الدراسة إلى بناء نموذج نظري يدرس العلاقة بين تشارك المعرفة، الأداء والخدمة المقدمة مع افتراض وجود علاقة ايجابية بين تشارك المعرفة والخدمة المقدمة، وأكد الباحثان على أن الأفراد الأكثر تشاركا للمعرفة يكون أدائهم أفضل في العمل ، كما أن تحسين الأداء يؤدي إلى تعزيز الخدمة المقدمة .

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

✓ من خلال تشارك المعرفة بين الأفراد العاملين يمكن ضمان جودة العمل وتحقيقه اعتماد على المعارف ذات الجودة والتي تساهم في تحسين الأداء نتيجة إمكانية اكتساب معارف جديدة من خلال عملية تشارك المعرفة مع الجماعات في العمل .

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

تهدف من خلال هذا المطلب إبراز مكانة موضوع دراستنا ضمن الدراسات السابقة التي تضمنها المطلب الأول، عبر إجراء مقارنة تشمل إبراز أوجه الاختلاف والتشابه بينهما، بناء على معايير وعوامل محددة: المنهج المستخدم، أداة الدراسة، متغيرات الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى أهداف الدراسة . وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

¹ -خقاني عنتره، مرجع سابق ذكره، ص 21.

الجدول رقم 1-2: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الرقم	الدراسات	أوجه الاختلاف	أوجه التشابه
الدراسات المحلية (الوطنية)			
01	دراسة بوسالم ابوبكر، بلجازية عمر، تبوب يوسف (2021)	<p>- تختلف الدراستان من حيث المتغير التابع، حيث اهتمت دراسة (بوسالم ابوبكر، بلجازية عمر، تبوب يوسف) بتأثير إدارة المعرفة على التعلم التنظيمي بينما تهتم الدراسة الحالية بإدارة المعرفة كمدخل لتعزيز الأداء المعرفي</p> <p>- تختلف الدراستان من حيث مجتمع وعينة الدراسة حيث تكونت عينة الدراسة (بوسالم ابوبكر، بلجازية عمر، تبوب يوسف) على (64) استبيان على موظفي اتصالات الجزائر بجيجل، بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية (32) أستاذ في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية جامعة ورقلة .</p> <p>- تختلف الدراستان من حيث الهدف، حيث تهدف الدراسة (بوسالم ابوبكر، بلجازية عمر، تبوب يوسف) الى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين أثر ادارة المعرفة على التعلم التنظيمي في اتصالات الجزائر بجيجل، بينما الدراسة الحالية اهتمت بادارة المعرفة وأثرها على الاداء المعرفي .</p>	<p>- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي و المتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات .</p> <p>- كما تشابه الدراستان من حيث معالجتهما لنفس المتغير المستقل والمتمثل في إدارة المعرفة.</p>
02	دراسة سمية خليف، عبدا لرزاق سلام (2019)	<p>- يبرز الاختلاف بين الدراستين في المتغيرين المستقل والتابع، إذا اهتمت دراسة (سمية خليف، عبدالرزاق سلام) بدراسة اثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين، حيث تركز دراستنا على إدارة المعرفة كمدخل لتعزيز الأداء المعرفي.</p> <p>- كذلك فيما يخص مجتمع وعينة الدراسة ، والذي تمثلت (دراستهم) في المديرية العملية للاتصالات بولاية المدية لدى عينة مكونة من (53) عامل، بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية (32) استاذ في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية جامعة ورقلة .</p>	<p>- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي و المتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات .</p>
03	دراسة حمودة نسيم (2010)	<p>- يبرز الاختلاف في بين الدراستين في المتغير التابع ، اذا اهتمت دراسة (حمودة نسيم) تطبيق ادارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية ، في حين ركزت دراستنا على الاداء المعرفي كمتغير تابع</p> <p>- وكذلك فيما يخص مجتمع وعينة الدراسة ، والذي تمثل الشركة الافريقية للزجاج جيجل</p> <p>بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية (32) أستاذ في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ورقلة.</p>	<p>- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي و المتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات .</p> <p>- تتفق الدراستين كذلك من حيث تركيز كل منهما على تطبيق إدارة</p>

المعرفة كمتغير مستقل .			
الدراسات الأجنبية غير المحلية			
<p>- تتشابه الدراستان في المتغير المستقل والمتغير التابع</p> <p>- تتفق الى حد كبير الدراسة مع الدراسة الحالية، من حيث دراسة العلاقة بين إدارة المعرفة وجودة مؤسسات التعليم العالي.</p>	<p>- تختلف الدراستان في مجتمع وعينة الدراسة ، والذي تمثل في دراسة جودة الخدمات التعليمية المقدمة للطلاب في مؤسسات التعليمية لدولة الكويت ، بينما يشمل مجتمع الدراسة الحالية عينة من الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة ورقلة</p> <p>- كذلك يبرز الاختلاف بين الدراستين من حيث أداة الدراسة ، حيث اعتمدت دراسة(نايف فايد رجا الرشيدى) على الدراسات النظرية والمسحية ،بينما اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات</p>	<p>دراسة د.نايف فايد رجا الرشيدى (2020)</p>	<p>04</p>
<p>- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارها يتبعان نفس المنهج العلمي و المتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات .</p>	<p>- تختلف الدراستان في المتغيرين المستقل والتابع، حيث اهتمت دراسة (دراسة هناء جاسم محمد العسكري) على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي ، واهتمت دراستنا في دور إدارة المعرفة على الأداء المعرفي</p> <p>- يكمن الاختلاف بين الدراستين في مجتمع وعينة الدراسة حيث بلغ حجم العينة 63 عضو هيئة التدريس ، بينما شمل مجتمع الدراسة الحالية 32 استاذ في في كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة ورقلة.</p>	<p>دراسة هناء جاسم محمد العسكري (2013)</p>	<p>05</p>
<p>- تتقارب الدراستان من حيث المتغير المستقل لدراسة والمتغير التابع لدراسة الحالية</p> <p>- كما تتفقان الدراستان من خلال استخدام الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات .</p>	<p>- يبرز الاختلاف بين الدراستين في المتغير التابع ، اذ اهتمت دراسة محمد علي اسماعيل بدراسة تقويم اداء المدرس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس ، في حين ركزت دراستنا على الأداء المعرفي كمتغير تابع.</p>	<p>دراسة محمد علي إسماعيل (2010)</p>	<p>06</p>
<p>- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارها يتبعان نفس المنهج العلمي و المتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات .</p>	<p>- تختلف الدراستان من حيث المتغيرين المستقل والتابع اذا اهتمت دراسة zawayah.M.mohd على العلاقة بين تشارك المعرفة والخدمة المقدمة في مؤسسات القطاع الحكومي ، واهتمت دراستنا على إدارة المعرفة لتعزيز الاداء المعرفي في مؤسسات التعليم العالي .</p> <p>- أيضا اختلفت الدراستين في مجتمع وعينة الدراسة، حيث استهدفت دراستنا (32) أستاذ في كلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة ، في حين استهدفت دراسة zawayah.M.mohd عينة عشوائية من الافراد العاملين في المؤسسات القطاع الحكومي .</p> <p>- تختلف الدراستان من حيث الهدف المرجو حيث تهدف دراسة</p>	<p>دراسة zawayah.M.mohd bakhar.ismail (2009)</p>	<p>07</p>

	<p>zawiyah.M.mohd الى ضمان جودة العمل وتحقيقه بالاعتماد على تشارك المعرفة بين الافراد العاملين، في حين تهدف دراستنا على تعزيز الاداء المعرفي بالاعتماد على ادارة المعرفة.</p>		
<p>- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية باعتبارهما يتبعان نفس المنهج العلمي و المتمثل في المنهج الوصفي وكذا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات .</p>	<p>- تختلف الدراستين في المتغيرين المستقل والتابع - تختلف أيضا الدراستان في مجتمع وعينة الدراسة حيث استهدفت دراسة syed sabah عينة من الافراد العاملين حيث كتن حجم العينة (500) عامل ، بينما شملت دراستنا (32) أستاذ بجميع الرتب في كلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة .</p>	<p>دراسة syed sabah alam واخرون(2009)</p>	<p>08</p>

المصدر: من إعداد الطالبين (بناء على المعلومات المذكورة أعلاه)

خلاصة الفصل الأول

اتضح من الفصل الأول للجانب النظري أن إدارة المعرفة تلعب دورا هاما بالنسبة للمؤسسات التعليمية في تحقيق الأداء المعرفي الجيد ، وهذا راجع للأهمية الكبيرة والدور الفعال الذي تلعبه إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي ، كما تم توضيح مفهوم كل من إدارة المعرفة والأداء المعرفي، وإبراز أهم المؤشرات الرئيسية لتعزيز الأداء المعرفي في المؤسسات الجامعية.

حيث ينبغي على المؤسسات التعليمية تطبيق إدارة المعرفة وتطوير الأداء المعرفي ولا سيما مؤسسات التعليم العالي، وذلك من أجل الاستمرارية والمحافظة على جودة التعليم العالي وتطويره من خلال تبني إدارة المعرفة كمدخل لتعزيز الأداء المعرفي الذي يساعدها في تحقيق أهدافها الإستراتيجية.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية لواقع إدارة المعرفة ودورها في تعزيز
الأداء المعرفي

بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة
قاصدي مرباح - ورقلة-

تمهيد:

بغية الإلمام بموضوع الدراسة وتكملة للجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول ، و بهدف الإجابة على الإشكالية الرئيسية سنتناول من خلال هذا الفصل الدراسة الميدانية للموضوع، وذلك من خلال معاينة واقع ادارة المعرفة ودورها في تعزيز الأداء المعرفي من خلال العينة المكونة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، عن طريق توزيع استمارة استبيان على جميع أقسام الكلية بمختلف الأصناف والرتب.

كما تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين حيث:

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

يبرز هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة وعرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى لمحة عامة حول جامعة قاصدي مرباح ورقلة وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بالإضافة إلى المنهجية المستخدمة، مع إبراز مجتمع وعينة الدراسة .

الفرع الأول: نبذة تعريفية عن المؤسسة محل الدراسة

1-1 تقديم جامعة ورقلة¹

أنشئت أول نواة لجامعة قاصدي مرباح ورقلة في سبتمبر 1987 ، و عرفت تحولات عديدة و متسارعة في هيكلها التنظيمي و البيداغوجي ، فمن مدرسة عليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي في 08 ماي 1997 ثم إلى جامعة ورقلة في 23 جويلية 2001، و تعتبر جامعة ورقلة مؤسسة عمومية مستقلة ذات طابع إداري تربوي، تحت وصاية وزارة التعليم العالي و البحث العلمي . تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي .

2-1 تعريف بالكلية: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير²

أنشئت كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91/09 المؤرخ في 2009/02/12 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 2010/01 والمتضمن إنشاء جامعة ورقلة ، علما أن الكلية تتكون من 03 أقسام وذلك بموجب القرار 321 المؤرخ في 2009/12/03 والمتضمن إنشاء الأقسام المكونة لها وهي قسم العلوم الاقتصادية قسم علوم التسيير قسم علوم التجارية كما تضم جذع مشترك علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير .

نجد في قسم العلوم الاقتصادية 38 أستاذ و10 موظفين و539 طالب تابعين للقسم، أما قسم العلوم التجارية فيحتوي على 30 أستاذ و08 موظفين و497 طالب تابعين له، وقسم علوم التسيير فيه 38 أستاذ و12 موظف و851 طالب وهذا حسب إحصائيات السنة الجامعية 2011/2010، أما الجذع المشترك فيضم 09 موظفين و1017 طالب موزعين على جذع مشترك سنة أولى وثانية أما العدد الإجمالي لطلبة فيصل إلى 2704 طالب، وبالإضافة إلى الأقسام نجد بالكلية مكتبة بها 13 موظف

¹ - بناء على معطيات رسمية للجامعة

² - بناء على معطيات رسمية للكلية

وتضم أكثر من 4650 كتاب، منها 3091 كتاب باللغة العربية و1559 باللغة الفرنسية، أما عدد نسخ هذه الكتب فقد تجاوز 32106 نسخة، كما تضم الكلية أيضا 03 قاعات للإنترنت و03 مخابر وحدات بحث وهذا حسب إحصائيا 2009/12/31 وحسب آخر إحصائيات لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير موسم 2021 / 2022 أصبح عدد الطلبة 4821 وعدد الأساتذة 153 أستاذ موزعين على 04 أقسام¹

أما التطور التنظيمي للكلية فقد شهد العديد من التغيرات نذكر منها مايلي:

1990-1992 دائرة الإعلام الآلي للتسيير.

1992-1996 معهد العلوم الاقتصادية .

1996-1997 معهد العلوم الاقتصادية والقانونية.

1997-1999 معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية .

1999-2000 معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير .

2000-2001 معهد العلوم القانونية كمعهد مستقل.

2001-2008 كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية .

2008 إلى يومنا هذا فهي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

الفرع الثاني: منهج الدراسة

المنهج هو مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم الحلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعتمد على المناهج التالية:

2-1 المنهج الوصفي:

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن ظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم الوصول إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات، وكذلك المقابلة.

قمنا باختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، لتقييم واقع إدارة المعرفة ودورها في تعزيز الأداء المعرفي بمؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال عينة عشوائية بسيطة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية

¹ - بناء على معطيات رسمية للكلية

وعلوم التسيير محل الدراسة.

الفرع الثالث: متغيرات الدراسة

الجدول رقم (2-1) يوضح متغيرات الدراسة

نوع المتغير	متغيرات الدراسة
المتغير المستقل	إدارة المعرفة
المتغير التابع	الأداء المعرفي

المصدر: من اعداد الطالبين

الفرع الرابع: مجتمع وعينة الدراسة

1-4 مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كما تجدر الإشارة إلى أنه حاولنا أخذ جميع أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة كمجتمع للدراسة لكن نظرا لضيق الوقت وتعذر استخدام الحصر الشامل لمفردات مجتمع العينة اكتفينا بأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كمجتمع لهذه الدراسة .

2-4 عينة الدراسة:

تم توزيع (62) استبانة لعينة من الأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالكلية محل الدراسة بطريقة عشوائية بحيث تم استرجاع (32) استبانة، في حين أن عدد الاستبانات الغير مسترجعة (30) والاستبانات الغير قابلة للتحليل(0).

الجدول رقم 2-2: يوضح إحصائيات الاستبانات الموزعة والمسترجعة على العينة .

الاستبانات	الموزعة	المسترجعة	الغير مسترجعة	الغير قابلة للتحليل
المجموع	62	32	30	0
النسبة	%100	51.6%	48.3%	00%

المصدر : من إعداد الطالبين

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول : الأدوات الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 25 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

- 1- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛
- 2- مصفوفة الارتباطات سبيرمان spearman لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 3- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (الأداء المعرفي)؛
- 4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- 5- اختبار كولومجروف - سمرنوف لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا .

الفرع الثاني: الادوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على المقابلة لتدعيم الدراسة .

1-2 الاستبيان:

حيث خصص الاستبيان لمعرفة على مدى تأثير إدارة المعرفة على الأداء المعرفي لعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة، وقد تم تصميمه من خلال الاعتماد والرجوع إلى بعض الاستبيانات المتعلقة بالدراسات السابقة، كما تم تحكيم الاستبيان من طرف مجموعة من الأساتذة، من أجل الاستفادة من ملاحظاتهم وخبراتهم في هذا المجال لتمكين من إخراجه في شكله النهائي (في الملاحق) وقد تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء كما يلي:

الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مثل (العمر، الخبرة، الرتبة، القسم)

الجزء الثاني: ويتعلق بعبارات إدارة المعرفة ويحتوي على 25 عبارة

الجزء الثالث: يتعلق بعبارات الأداء المعرفي ويحتوي 12 عبارة

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من الأساتذة إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الخماسي " كما يلي :

- موافق بشدة تعطى لها 5 درجات؛
- موافق تعطى لها 4 درجات ؛
- محايد تعطى لها 3 درجات؛
- غير موافق تعطى لها درجتان؛
- غير موافق بشدة تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم "ليكارت الخماسي " كما هو موضح كالتالي:

جدول رقم 2-3 : مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
غير موافق	من 1.80 إلى 2.60
محايد	من 2.60 إلى 3.40
موافق	من 3.40 إلى 4.20
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبين

2-2- الوثائق:

تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالجامعة التي وفرت لنا بعض المعطيات الضرورية للبحث، حيث تمثلت المعطيات حول التعريف بالكلية والتطور التنظيمي للكلية بالإضافة إلى عدد الأساتذة بمختلف الرتب.

3-2 المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وقد قمنا بإجراء سلسلة من المقابلات مع الأساتذة، الجامعيين بمختلف الرتب والأصناف العلمية، بحيث مكنتنا المقابلات التي قمنا بها من أخذ صورة عامة على مدى تأثير إدارة المعرفة على الأداء المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة

الفرع الثالث: صدق وثبات أدوات الدراسة

1-3 صدق الاستبيان:

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان لتأكيد من صحته وثباته، مستخدمين في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة إلى الاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

2-3 صدق المحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجهاته وكذلك أساتذة متخصصين في مجال إدارة الأعمال، ومنهم متخصصين في الأساليب الإحصائية ومعالجة البيانات وقد تم أخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي .

3-3 ثبات الاستبيان:

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلوحظ أن معامل الثبات لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير نسبتها مقبولة 95%، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62 % لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

الجدول 2-4 يوضح معامل ثبات وصدق الاستبيان

المؤسسة	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
معامل ألفا كرونباخ	95%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

4-3 إختبار كولموغوروف سميرنوف kolmogorov-smirnov test

الجدول رقم (2-5): نتائج إختبار كولموغوروف - سميرنوف.

البيان	إدارة المعرفة	الأداء المعرفي
حجم العينة	32	32
المتوسط الحسابي	3.4505	3.6901
الإنحراف المعياري	.55684	.61428
معامل	.578	1.080
Z de kolmogorov-smirnov		
مستوى الدلالة	.892	.194

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات spss

من خلال نتائج الجدول (2-5) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من 0.05 حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.892 بالنسبة للمتغير المستقل (إدارة المعرفة)، وبلغ 0.194 بالنسبة للمتغير التابع (الأداء المعرفي) وهذا دليل على أن فقرات نموذج الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي و بالتالي امكانية مواصلة التحليل الإحصائي للنتائج.

المبحث الثاني: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

من خلال هذا المبحث سيتم عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية و مناقشتها بهدف الإجابة على فرضيات الدراسة و الخروج باستنتاجات تتعلق بواقع إدارة المعرفة و مدى تأثيرها على الأداء المعرفي لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة و مناقشة نتائجها و اختبار صحة الفرضيات.

المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج الدراسة

بعد عملية تفرغ الاستبيانات المسترجعة و الصالحة للدراسة في برنامج spss نسخة 25، سنعرض في هذا المطلب مختلف النتائج المتحصل عليها وذلك لوصف عينة الدراسة و إظهار خصائصها من خلال المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة و اختبار فرضياتها.

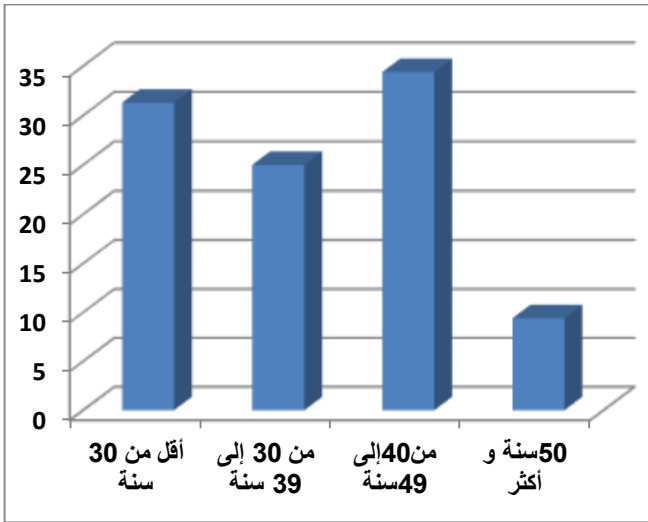
الفرع الأول: الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

سنعرض خصائص العينة المستجوبة و ذلك من خلال متغيرات : (العمر، الرتبة، الخبرة، القسم)، حيث يتسم أفراد عينة الدراسة بعدة سمات يمكن توضيحها فيما يلي:

1-1 متغير العمر: يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر

جدول رقم (2-6): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

الشكل رقم 1-2: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر



العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	10	31.3
من 30 إلى 39 سنة	8	25.0
من 40 إلى 49 سنة	11	34.4
50 سنة و أكثر	3	9.4
المجموع	32	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات spss و استخدام Excel

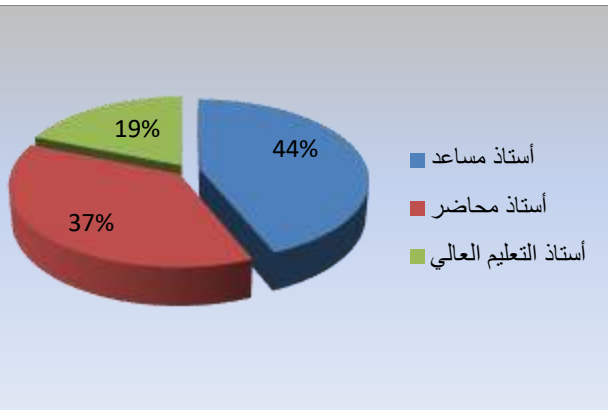
يبين الجدول رقم (2-6) و الشكل رقم 1-2 توزيع العينة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين من الأساتذة الذين أعمارهم (أقل من 30 سنة) قد بلغ عددهم 10 بنسبة 31.3% من مجموع العينة، في حين أن عدد المستجوبين البالغ

أعمارهم من (30 إلى 39 سنة) فقد بلغ 8 أفراد، أي بنسبة 25%، أما وقد بلغت الفئة العمرية (من 40 إلى 49 سنة) أكبر عدد من المستجوبين ب 11 مستجوبا و بأعلى نسبة بلغت 34.4%، حيث شكلت الفئة العمرية (50 سنة و أكثر) أقل عدد ب3 من المستجوبين فقط بنسبة 9.4%.

2-1 متغير الرتبة: يمثل الجدول التالي توزيع العينة المدروسة حسب متغير الرتبة العلمية

الجدول رقم (2-7): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة

الشكل رقم 2-2: توزيع العينة حسب الرتبة العلمية



الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	14	43.8
أستاذ محاضر	12	37.5
أستاذ التعليم العالي	6	18.8
المجموع	32	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

فيما يتعلق بمتغير الرتبة العلمية فنلاحظ من الجدول و الشكل أن عدد المستجوبين برتبة أستاذ مساعد بلغ 14 أستاذ و تشكل أكبر نسبة ب43.8%، في حين كان عدد المستجوبين من فئة أستاذ محاضر 12 مستجوبا أي بنسبة 37.5%، كما بلغ عدد المستجوبين برتبة أستاذ التعليم العالي 6 مستجوبين بنسبة 18.8%.

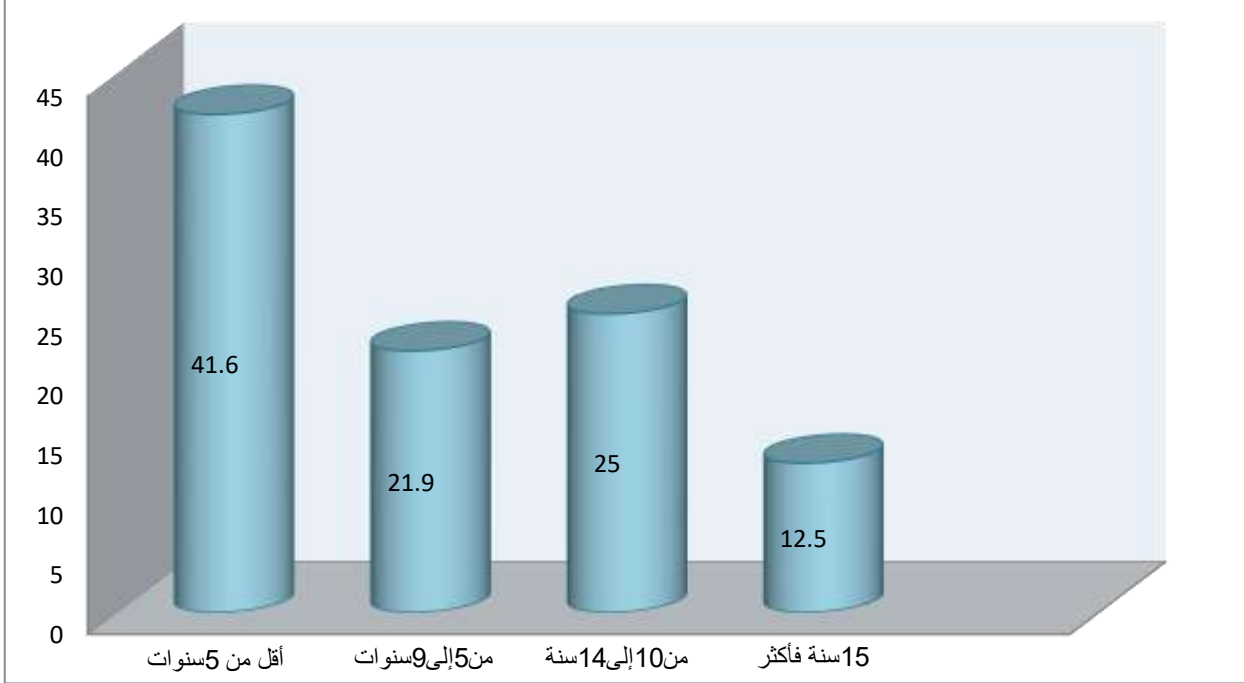
3-1 متغير الخبرة: يصف الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الجدول رقم (2-8): توزيع العينة حسب الخبرة

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	13	40.6
من 5 إلى 9 سنوات	7	21.9
من 10 إلى 14 سنة	8	25.0
15 سنة فأكثر	4	12.5
المجموع	32	100.0

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات spss

الشكل رقم 2-3: يوضح توزيع العينة حسب متغير الخبرة



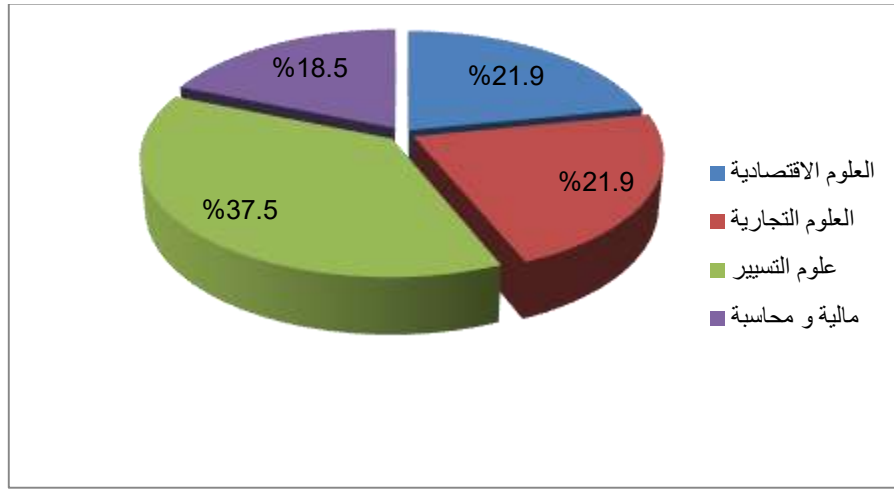
المصدر: استخدام Excel بناء على مخرجات spss

حسب متغير الخبرة يتبين من الشكل 2-3 و الجدول 2-8 ان العينة موزعة على 13 مستجوبا ذات خبرة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 41.6% و التي تشكل أعلى عدد من المستجوبين ، حيث توجد الفئة ذات الخبرة (من 5 إلى 9 سنوات) بنسبة 21.9% وتشمل 7 مستجوبين، كما تمثلت الفئة ذو الخبرة (من 10 إلى 14 سنة) في 8 مستجوبين أي بنسبة 25%، في حين أن الفئة صاحبة خبرة (15 سنة فأكثر) فكانت ب 4 مستجوبين فقط أي بنسبة 12.5%.

4-1 متغير القسم: يبين الجدول التالي توزيع العينة المدروسة حسب متغير القسم بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم

التسيير

الشكل رقم 2-4: توزيع أفراد العينة حسب متغير قسم الإنتماء



المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام Excel بناء على مخرجات spss

يبين الشكل السابق توزيع عينة الدراسة حسب متغير قسم الإنتماء، إذ نلاحظ أن عدد الأساتذة المستجوبين من قسم العلوم الاقتصادية و كذا قسم العلوم التجارية قد بلغ عددهما بالتساوي 7 أساتذة بنسبة 21.9%، بينما بلغ عدد المستجوبين في قسم علوم التسيير 12 أستاذ أي بنسبة 37.5% و التي تمثل أعلى نسبة من العينة المتفاعلة بحكم تواجدها بقسم تخصص إدارة أعمال و سهولة التواصل معهم، في حين بلغ عدد المستجوبين من قسم المالية و المحاسبة 6 أساتذة أي بنسبة 18.8%.

الفرع الثاني: اختبار الفرضيات

1-2 تحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى:

الفرضية الأولى: يتم تطبيق إدارة المعرفة بالجامعة حسب وجهة نظر أفراد العينة .

لتأكد من صحة هذه الفرضية من عدمها قمنا بحساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مدى استجابة أفراد العينة على العبارات المتعلقة بمحور إدارة المعرفة وفقاً لأبعادها (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، تطبيق و مشاركة المعرفة) و التي سنعرضها كما يلي:

النتائج المتعلقة ببعث تشخيص المعرفة:

الجدول رقم(2-9): قيم المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية ودرجة الإستجابة على عنصر تشخيص المعرفة

العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة
تمتلك جامعتي الأدوات التي تمكنها من اكتشاف المعرفة.	3,12	1,07	محايد
تمتلك جامعتي القدرة على إنتقاء الأساتذة الذين يمتلكون المعرفة المرتبطة بمجال أنشطتها من داخل الجامعة و خارجها.	3,37	0,94	محايد
تسعى جامعتي دوما للحصول على المعرفة من مصادر خارجية متنوعة	3,71	0,88	موافق
تهتم جامعتي باستقطاب خبراء في مجال ادارة المعرفة بمختلف التخصصات	3,31	0,99	محايد
تركز جامعتي على تشخيص أنواع المعرفة المطلوبة لكل مستوى من مستويات التكوين المختلفة	3,25	0,84	محايد
تحرص جامعتي على تنظيم جهودها في رصد المعرفة المتاحة و الحديثة	3,50	0,76	موافق
الدرجة الكلية للعنصر	3,30	0,68	محايد

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول السابق يتبين أن المتوسط العام لعبارة بعد تشخيص المعرفة بلغ (3,30)، و انحراف معياري (0,68) ، حيث جاءت بالمرتبة الأولى عبارة (تسعى جامعتي دوما للحصول على المعرفة من مصادر خارجية متنوعة) بمتوسط حسابي (3.71) و إنحراف معياري قيمته (0,88) ، في حين جاءت عبارة(تمتلك جامعتي الأدوات التي تمكنها من اكتشاف المعرفة) أقل مرتبة بمتوسط حسابي بلغ (3.12) و إنحراف معياري (1,07). كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب عبارات هذا البعد جاءت بدرجة محايد .

النتائج المتعلقة ببعث توليد المعرفة:

الجدول رقم (2-10) : قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة لبعث توليد المعرفة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تعمل جامعتي على تحديث المعرفة المتوفرة لديها باستمرار	3,43	0,75	موافق
تشجع جامعتي عاملها على البحث عن المعرفة المرتبطة بأنشطتها في المنشآت العلمية	3,53	0,94	موافق
يتوفر لدي كأستاذ الاستعداد للبحث عن المعرفة المرتبطة بتخصصي من المصادر المتعددة	3,90	0,64	موافق
تهتم جامعتي بشراء المعرفة المرتبطة بأنشطتها من مصادرها المختلفة.	3,28	0,77	محايد
تسعى جامعتي إلى استخراج المعرفة الكامنة في أذهان الأساتذة للاستفادة منها في تطوير الجامعة من خلال دعم الأفكار المعرفية لهم	3,40	0,91	محايد
ييدي زملائي الأساتذة تفاعلا ايجابيا لتحويل المعرفة الكامنة في أذهانهم إلى معرفة صريحة تعزز أداء أنشطة الجامعة	3,50	0,87	موافق
الدرجة الكلية للعنصر	3,51	0,51	موافق

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام لعبارة توليد المعرفة قد بلغ (3,51)، ذات انحراف معياري قيمته (0,51)، كما بلغت المرتبة الأولى العبارة (يتوفر لدي كأستاذ الاستعداد للبحث عن المعرفة المرتبطة بتخصصي من المصادر المتعددة) بأعلى متوسط حسابي قيمته (3,90) و انحراف معياري (0,64)، وجاءت العبارة (تهتم جامعتي بشراء المعرفة المرتبطة بأنشطتها من مصادرها المختلفة) في أقل مرتبة بمتوسط حسابي (3,28) و انحراف معياري (0,77)، حيث كانت المتوسطات الحسابية لأغلب عبارات هذا العنصر من درجة موافق .

النتائج المتعلقة بعملية تخزين المعرفة:

الجدول رقم (2-11): يبين قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و درجة الاستجابة على بعد تخزين المعرفة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تعتمد جامعتي على التكنولوجيا الحديثة في التخزين المتطورة لحفظ المعرفة الظاهرة	3,53	0,84	موافق
يتم تدوين الآراء والخبرات التي يقوم بها الأساتذة والخبراء من الشركات وحفظها في قواعد المعرفة كأنظمة خبيرة	3,34	0,78	محايد
تسعى جامعتي إلى المحافظة على الأساتذة الجيدين الذين يمتلكون الخبرة والمعرفة	3,59	0,97	موافق
يجري دمج المعرفة الواردة بجامعتي من مصادرها المتعددة لتحقيق التكامل بينها	3,46	0,76	موافق
يجري تنظيم المعرفة في جامعتنا بصورة تجعلها قادرة على التعامل مع المشكلات التي تواجهها	3,46	0,67	موافق
تقوم جامعتي بتصنيف المعرفة المتوفرة لديها و حفظها بصورة يسهل الوصول إليها	3,62	0,79	موافق
الدرجة الكلية للعنصر	3,50	0,53	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين حسب مخرجات spss

يتبين من الجدول أن المتوسط العام لعبارة تخزين المعرفة قد بلغ (3,50) و انحراف معياري (0, 53)، حيث احتلت أعلى مرتبة العبارة (تقوم جامعتي بتصنيف المعرفة المتوفرة لديها و حفظها بصورة يسهل الوصول إليها) بأعلى متوسط حسابي (3,62) بانحراف معياري (0, 79)، و جاءت في أقل مرتبة العبارة (يتم تدوين الآراء والخبرات التي يقوم بها الأساتذة والخبراء من الشركات وحفظها في قواعد المعرفة كأنظمة خبيرة) بأقل متوسط حسابي بقيمة (3,43)، و انحراف معياري (0, 78). كما يبين الجدول أن المتوسط الحسابي لأغلب العبارات كان من الدرجة موافق.

النتائج المتعلقة ببعده تطبيق و توزيع المعرفة :

الجدول رقم (2-12) : المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و درجة الاستجابة على بعد تطبيق وتوزيع المعرفة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تساهم جامعتي بنشر البحوث المتميزة للأساتذة و تمنحنا مكافآت مالية لتشجيعنا	3,28	1,05	محايد
توفر جامعتي جميع الوسائل والتقنيات التي تساعد على نقل و استخدام المعرفة بالإعتماد على تكنولوجيا المعلومات الحديثة	3,34	1,23	محايد
تعتمد جامعتي في توزيع ومشاركة المعرفة على نشر التقارير والنشرات الداخلية المختلفة المتعلقة بمجال نشاطها بصورة دورية	3,56	0,87	موافق
تعقد جامعتي جلسات عمل للعاملين فيها لتبادل المعرفة كما تشجع على المشاركة في الأنشطة التي تعزز من المعرفة المرتبطة بأنشطتها مثل: المؤتمرات، ورشات عمل، أيام دراسية... الخ	3,75	0,80	موافق
يتم تبادل المعرفة في جامعتي كلما اقتضت الضرورة ذلك و ذلك من خلال اسلوب (فرق العمل)	3,18	0,99	محايد
تضمن جامعتي لنا كأساتذة السلطة والحرية الكافية لتطبيق معارفنا و حل المشكلات التي تصادفنا في العمل	3,28	0,88	محايد
تعمل الجامعة على تحويل المعرفة المتاحة إلى خطط عمل وخدمات جديدة بصورة تعزز من أدائها	3,43	0,80	موافق
الدرجة الكلية للعنصر	3,40	0,72	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين الإعتدال على معطيات spss

يظهر الجدول السابق المتوسط العام لعبارة بعد تطبيق ومشاركة المعرفة و الذي بلغ (3,40) و إنحراف معياري (0,72)، حيث تحصلت العبارة (تعقد جامعتي جلسات عمل للعاملين فيها لتبادل المعرفة كما تشجع على المشاركة في الأنشطة التي تعزز من المعرفة المرتبطة بأنشطتها مثل: المؤتمرات، ورشات عمل، أيام دراسية... الخ) على أعلى مرتبة بأعلى متوسط حسابي بلغ (3,75) و بإنحراف معياري (0,80)، في حين جاءت العبارة (يتم تبادل المعرفة في جامعتي كلما اقتضت الضرورة ذلك و ذلك من خلال اسلوب (فرق العمل) في أقل مرتبة بأقل متوسط حسابي ذات القيمة (3,18) و إنحراف معياري (0,99). كما يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي لأغلب العبارات كان ذات الدرجة موافق .

تحليل النتائج عن طريق متوسطات الأبعاد :

بناء على تحليل الجداول السابقة فإن أبعاد متغير إدارة المعرفة تكون وفق الترتيب التالي:

الجدول رقم (2-13) : المتوسطات و الانحرافات المعيارية الكلية لأبعاد إدارة المعرفة

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	المتوسط العام لبعد تشخيص المعرفة	3,38	0,68	محايد
02	المتوسط العام لبعد توليد المعرفة	3,51	0,51	موافق
03	المتوسط العام لبعد تخزين المعرفة	3,50	0,53	موافق
04	المتوسط العام لبعد تطبيق المعرفة	3,40	0,72	موافق
	المتوسط العام الكلي لأبعاد إدارة المعرفة	3,45	0,55	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

من الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى إدارة المعرفة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة مرتفع ما يقابلها بالموافق في الاستبيان الذي أجريناه، بمتوسط حسابي قيمته (3,45) و بانحراف معياري قيمته (0,55)، حيث جاءت أبعاد إدارة المعرفة مرتبة ترتيبا تنازليا كالاتي:

أولا: توليد المعرفة (3,51)

ثانيا: تخزين المعرفة (3,50)

ثالثا: تطبيق و توزيع المعرفة (3,40)

رابعا: تشخيص المعرفة (3,38)

2-2 تحليل نتائج اختبار الفرضية الثانية :

الفرضية الثانية: توجد مستويات توافر الأداء المعرفي بالكلية حسب العينة المدروسة .

للتأكد من صحة الفرضية الثانية من عدمها اعتمدنا حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مدى استجابة أفراد العينة للعبارات الممثلة لمحور الأداء المعرفي و هي كالتالي:

الجدول رقم (2-14) : يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و درجة الإستجابة الكلية لعبارات الأداء المعرفي

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
موافق	0,90	3,78	أستطيع تقديم أفكار جديدة بشكل دائم كما اميل إلى دعم الأفكار المعرفية الإبداعية
موافق	0,82	4,03	أسعى جاهدا لإيجاد أفضل الطرق لأداء عملي بشكل جيد.
موافق	0,90	3,78	اهتم بشكل كبير في جمع المعارف المرتبطة بعملتي من مختلف المنشورات العلمية الوطنية و الدولية عن طريق تجميع المعارف السابقة وتحليلها
موافق	0,76	3,75	أستثمر في خبرات وتجارب زملائي وأحولها إلى معارف جديدة
موافق	0,77	3,71	أحرص على حضور الاجتماعات غير الرسمية واللقاءات الحرة من أجل اكتساب المزيد من المعارف
موافق	0,82	3,96	استعمل تكنولوجيايات الاتصال وأنظمة المعلومات في اكتساب المعرفة وتبادلها مع الآخرين
موافق	0,81	3,71	استطيع بسهولة تقديم الأفكار الجديدة بطريقة منهجية و تحويلها إلى إبداعات مفيدة.
موافق	0,65	3,65	عند اختلاف الآخرين حول موقف معين أميل للرأي الذي يضع عناصر الموقف مجتمعة ويسعى للوصول إلى رأي جديد
موافق	0,80	3,46	أساهم دائما في زيادة حماس زملائي في العمل على تقديم الأفكار الإبتكارية
محايد	1,02	3,31	تطبق جامعتي برامج تدريب و تكوين جيدة تحفزنا على إثراء معارفنا بالشكل المطلوب
موافق	0,98	3,56	تهتم جامعتي بمواكبة التكنولوجيايات الحديثة في تدفق المعرفة و استعمالها بما يعزز من آدائها
موافق	0,94	3,53	يوجد في جامعتي قيادة تشجعنا دوما على طرح أفكارنا بكل حرية كما تعطينا الحرية التامة في اتخاذ القرارات المتعلقة بنشاطاتنا نحن الاساتذة
موافق	0,61	3,69	المتوسط العام لعبارات الأداء المعرفي

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معطيات spss

من الجدول اعلاه نلاحظ أن مستوى الأداء المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة مرتفع ما يقابلها بالموافق في الإستيبيان الذي أجريناه ، حيث جاء بوسط حسابي قيمته (3,69) و بانحراف معياري قدره (0,61) ، كما يظهر الجدول المتوسط العام لأغلب عبارات الأداء المعرفي جاءت بالدرجة (موافق).

الجدول رقم (2-15) : يمثل المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و درجة الموافقة الكلية للمحاور

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
إدارة المعرفة	3,45	0,55	موافق (مرتفع)
الأداء المعرفي	3,69	0,61	موافق (مرتفع)

المصدر : من إعداد الطالبين بالإعتماد على معطيات spss

يظهر من خلال الجدول (2-15) وجود علاقة قوية بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي .

3-2 تحليل نتائج الفرضية الثالثة :

الفرضية الثالثة: يوجد علاقة ذات دلالة بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي بالجامعة ؛

العلاقة الارتباطية بين المتغيرين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي:

الجدول رقم (2-16) : مصفوفة الارتباطات بين أبعاد إدارة المعرفة و الأداء المعرفي

البيان	المتغير التابع: الأداء المعرفي
إدارة المعرفة	معامل بيرسون
	مستوى الدلالة
	حجم العينة
تشخيص المعرفة	معامل بيرسون
	مستوى الدلالة
	حجم العينة
توليد المعرفة	معامل بيرسون
	مستوى الدلالة
	حجم العينة
تخزين المعرفة	معامل بيرسون
	مستوى الدلالة
	حجم العينة
تطبيق و توزيع المعرفة	معامل بيرسون
	مستوى الدلالة
	حجم العينة

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على معطيات spss

يتضح من الجدول أعلاه وجود ثلاثة من أصل أربعة علاقات ارتباطية غير دالة إحصائياً بين المتغيرات المستقلة لإدارة المعرفة و هي (تشخيص المعرفة ، تخزين المعرفة ، تطبيق و توزيع المعرفة) و الأداء المعرفي كمتغير تابع ، في حين تظهر علاقة ارتباطية واحدة دالة إحصائياً بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع الأداء المعرفي و هي (توليد المعرفة) سواء على المستوى الكلي او على مستوى كل متغير لوحده، كما بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الإرتباطية بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي نسبة (75.8%) و التي تعتبر قيمة ايجابية مرتفعة تؤكد على وجود تأثير لإدارة المعرفة على الأداء المعرفي ، حيث بلغت القيمة الارتباطية بين إدارة المعرفة كمتغير مستقل و الأداء المعرفي كمتغير التابع لعنصر (توليد المعرفة) نسبة (80.7%) مما جعلها تمثل أقوى علاقة مع المتغير التابع . تحليل الانحدار الخطي باستعمال طريقة المربعات الصغرى :

من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry و عند مستوى الدلالة (0.05) حيث المتغير المستقل هو (إدارة المعرفة) و المتغير التابع هو (الأداء المعرفي) ، حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع :

الجدول رقم (2-17) : يمثل الارتباط الخطي بين المتغير المستقل و المتغير التابع

نموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R-deux	معامل الانحدار R-deux ajusté
1	.758 ^a	.575	.561
<p>a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل إدارة المعرفة ,)</p> <p>b. Variable dépendante : المتغير التابع الأداء المعرفي :</p>			

المصدر : من إعداد الطالبين بالإعتماد على معطيات spss

يظهر الجدول (2-16) وجود دلالة إحصائية لمدى تأثير إدارة المعرفة على الأداء المعرفي حسب عينة الدراسة ، حيث كان معامل الارتباط الخطي $R=0.76$ أي وجود ارتباط خطي موجب بنسبة (76%)، الامر الذي يعني وجود علاقة طردية بين إدارة المعرفة كمتغير مستقل و بين الأداء المعرفي كمتغير ثابت ، كما بلغت نسبة اختبار $R\text{-deux}$ (57.5%) و التي تدل على مدى مساهمة إدارة المعرفة في التأثير على الأداء المعرفي ، أي أن 57.5% من الأداء المعرفي يعود إلى تطبيق إدارة المعرفة.

تحليل تباين خط الإنحدار :

الجدول رقم (2-18) : يبين تحليل تباين خط الانحدار

الدلالة المعنوية Sig	القيمة المحسوبة D	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	نموذج
.000 ^a	40.536	6.723	1	6.723	الإنحدار
		.166	30	4.975	الباقي
			31	11.698	المجموع

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل إدارة المعرفة,

b. Variable dépendante : المتغير التابع الأداء المعرفي:

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول السابق يتبين لنا ما يلي:

__ مجموع مربعات الانحدار يساوي 6,723 و مجموع مربعات البواقي هو 4,975 و مجموع المربعات الكلي بلغ 11,698؛

__ درجة حرية الإنحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 30، أي مجموع درجات الحرية الكلي يساوي 31؛

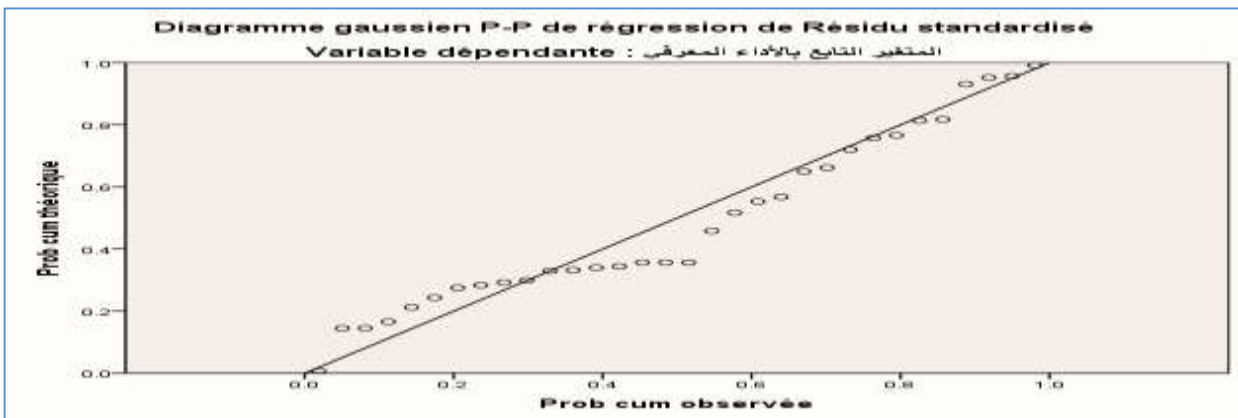
__ معدل مربعات الإنحدار هو 6,723 و معدل مربعات البواقي 0,166؛

__ قيمة اختبار تحليل تباين خط الإنحدار هو 40,536؛

__ مستوى دلالة الاختبار 0,00 و هي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0,05) إذن فهي مرفوضة ، و بالتالي خط

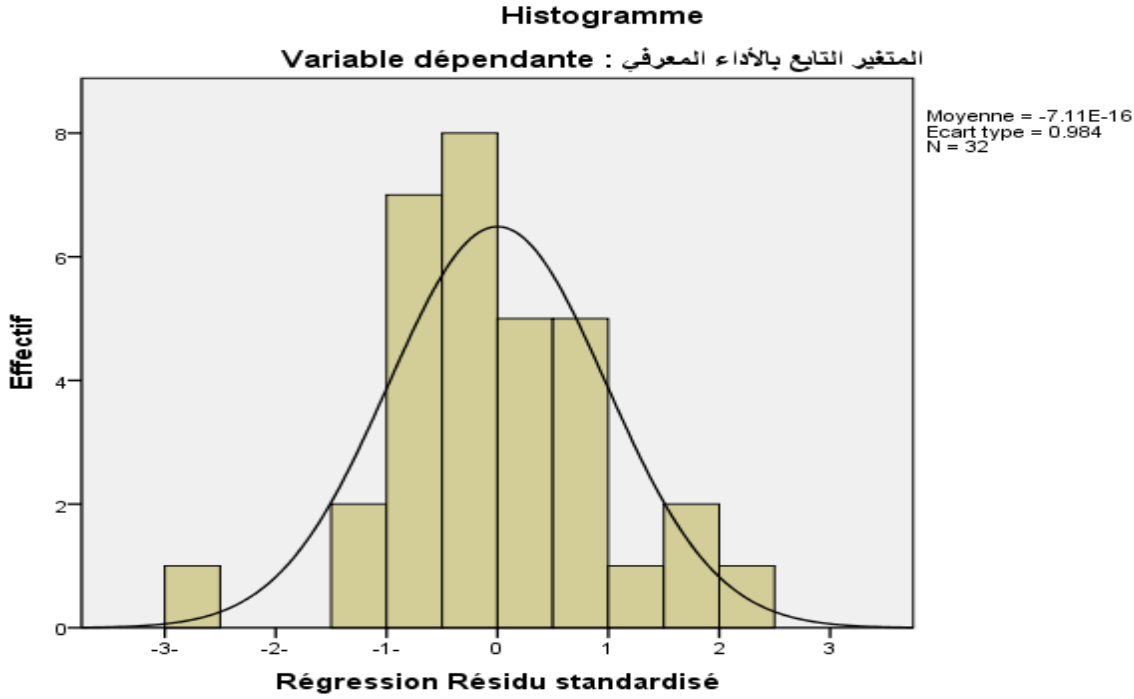
الإنحدار يلائم المعطيات و الشكل التالي يوضح ذلك :

الشكل رقم 2-5 : يبين مدى ملائمة خط الإنحدار



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم 2-6: يمثل الأعمدة البيانية لخط الإنحدار



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

و منه فحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي .

تحليل معاملات خط الإنحدار:

يبرز الجدول التالي قيم معاملات خط الإنحدار :

الجدول رقم (2-19) : قيم معاملات خط الإنحدار للأداء المعرفي

النموذج	المعاملات B	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية Beta	قيمة المحسوبة (t)	الدلالة المعنوية Sig
(Constante)	,805	,459		1,753	,090
المتغير المستقل إدارة المعرفة	,836	,131	,758	6,367	,000

a. Variable dépendante : المتغير التابع الأداء المعرفي

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين لنا من الجدول أعلاه ما يلي :

مقطع خط الانحدار بلغ 0.805. الذي يمثل القيمة a من معادلة المستقيم $Y=a+ Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل ، كما نلاحظ أن إشارة معامل $Beta$ جاءت موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة، و هذا يعني أنه كلما زاد تطبيق إدارة المعرفة بالجامعة كلما زاد الأداء المعرفي لها .

معادلة خط الانحدار هي: $Y= 0,805x$

التحليل الاحصائي باستخدام الانحدار الخطي المتدرج:

من صياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار لا بد من إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي

Régression Multiple Stepwise

الجدول رقم (2-20) : الطريقة المستخدمة و المتغيرات المستقلة المتبقية و المتغير التابع

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	توليد المعرفة	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq .050$, Probabilité de F pour éliminer $\geq .100$).

a. Variable dépendante : المتغير التابع الأداء المعرفي

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المتغير المستقل في نموذج الدراسة النهائي يتجسد في عملية توليد المعرفة فقط.

الجدولين المواليين يوضحان معاملات الارتباط الخطي و قيم معاملات الانحدار للمتغير المستقل المتبقي و المتغير التابع لنموذج الدراسة.

الجدول رقم (2-21) : معاملات الارتباط الخطي للمتغير المستقل المتبقي و المتغير التابع لنموذج الدراسة

نموذج	R	R2	B	الخطأ المعياري
	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	
1	.807 ^a	.651	.639	.36910

a. Valeurs prédites : (constantes), توليد المعرفة

b. Variable dépendante : المتغير التابع الأداء المعرفي

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

الجدول رقم (2-22) : قيم معاملات الانحدار الخطي للمتغير المستقل المتبقي و المتغير التابع لنموذج الدراسة

المتغيرات المستبعدة

Variables exclues^b

Modèle	Bêta dans	T	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité
					Tolérance
1 تشخيص المعرفة	.139 ^a	.806	.427	.148	.395
تخزين المعرفة	-.192 ^a	-1.169	.252	-.212	.428
تطبيق و توزيع المعرفة (مشاركة المعرفة)	.102 ^a	.472	.641	.087	.258

a. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes), توليد المعرفة

b. Variable dépendante : المتغير التابع بالأداء المعرفي

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدولين السابقين نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل خط الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج ثلاثة متغيرات مستقلة و الاحتفاظ بمتغير واحد فقط و هو عملية توليد المعرفة. حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذا المتغير المستقل (توليد المعرفة) و المتغير التابع (الأداء المعرفي) نسبة (80,7%) و التي تدل على وجود ارتباط خطي قوي بينهما ، حيث أن نسبة (65,1%) من الأداء المعرفي تعود إلى توليد المعرفة بالجامعة .

كما يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise :

الجدول رقم (2-23) : تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

الدلالة المعنوية Sig	القيمة المحسوبة D	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	نموذج
.000 ^a	55.864	7.611	1	7.611	الإنحدار
		.136	30	4.087	الباقي
			31	11.698	المجموع

a. Valeurs prédites : (constantes), توليد المعرفة

b. Variable dépendante : المتغير التابع الأداء المعرفي

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول السابق نجد مايلي :

– مجموع مربعات الانحدار يساوي 7.611، في حين مجموع مربعات البواقي بلغ 4.087 ، و مجموع المربعات الكلي يساوي 11.698؛

– درجة حرية الانحدار هي 1، ودرجة حرية البواقي 30؛

– معدل مربعات الانحدار هو 7.661 و معدل مربعات البواقي 0.136؛

– قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 55.864؛

– مستوى دلالة الاختبار 0,000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فهي مقبولة ، و بالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الإنحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الإنحدار بطريقة Stepwise.

الجدول رقم (2-24) : قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

الدلالة المعنوية Sig	قيمة (t) المحسوبة	المعاملات المعيارية Beta	الخطأ المعياري	المعاملات B	النموذج
,500	,683		,457	,312	(Constante)
,000	7,474	,807	,129	,962	توليد المعرفة

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول السابق يمكن تقطيد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لعملية توليد المعرفة وفق المعادلة التالية :

$$Y = a + bx \text{ و منه معادلة خط الانحدار هي : } Y = 0.962x$$

في حين نجد عند دراسة (قسم Sig) نجد أن جميع القيم مقبولة لكونها أقل من مستوى الدلالة (0,05) مما يعني تحقق الفرضية البديلة H1 ما عدا قيمة الثابت، كما نستنتج أن أهم الأسباب الساهمة في زيادة الأداء المعرفي هي الاهتمام بتوليد المعرفة لدى أساتذة كلية علوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة.

4-2 تحليل نتائج الفرضية الرابعة

لا يوجد فروق ذات دلالة حسب آراء أفراد العينة حول الأداء المعرفي لجامعة ورقلة بما يعزى و متغيراتهم الشخصية (العمر؛ الرتبة؛ الخبرة؛ القسم) .

الجدول رقم (2-25) : جدول تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين أفراد العينة تبعا للمتغيرات الشخصية

ANOVA						
المتغير التابع الأداء المعرفي						
الدلالة المعنوية Sig	قيمة (F)	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
.154	1.892	.657	3	1.971	بين المجموعات	العمر
		.347	28	9.726	خارج المجموعات	
			31	11.698	المجموع	
.152	2.010	.712	2	1.424	بين المجموعات	الرتبة
		.354	29	10.273	خارج المجموعات	
			31	11.698	المجموع	
.437	.934	.355	3	1.064	بين المجموعات	الخبرة
		.380	28	10.634	خارج المجموعات	
			31	11.698	المجموع	
.628	.587	.231	3	.693	بين المجموعات	القسم
		.393	28	11.005	خارج المجموعات	
			31	11.698	المجموع	

على الأداء المعرفي .

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول أعلاه تحليل التباين للمتغيرات الشخصية للأساتذة المستجوبين في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة ، حيث يظهر أن قيم Sig لجميع المتغيرات أكبر من 0.05 و هذا يعني عدم وجود فروق بين اجابات الأساتذة و بالتالي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة تبعا للمتغيرات الشخصية بخصوص تأثير أبعاد إدارة المعرفة على الأداء المعرفي.

المطلب الثاني : مناقشة نتائج الدراسة

بعد تحليل الإستبيان و إختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، و ذلك من أجل تحليل متغيرات الدراسة و مدى تأثير متغيراتها المستقلة و هي (إدارة المعرفة) على المتغيرات الثابتة (الأداء المعرفي) فيها تم التوصل إلى النتائج التالية :

أولا : مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الأولى الخاصة بآراء أفراد عينة الدراسة حول مدى تطبيق إدارة المعرفة بجامعة ورقلة الفرضية الأولى : يتم تطبيق إدارة المعرفة بجامعة ورقلة حسب وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير.

من خلال الجدول رقم (2-15) نستنتج أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة بجامعة ورقلة مرتفع ما يقابلها درجة (موافق) بالنسبة للاستبيان المعتمد ، و جاء بمتوسط حسابي قيمته (3,45) و بإختراف معياري قدره (0,55) ، حيث جاءت أبعاد إدارة المعرفة مرتبة كما يلي وفقا لمتوسطاتها الحسابية :

1. توليد المعرفة : قد بلغ المتوسط العام لعبارات بعد توليد المعرفة (3,51) و إختلاف معياري قدره (0,51) ، حيث جاءت بأعلى ترتيب العبارة (يتوفر لدي كأستاذ الاستعداد للبحث عن المعرفة المرتبطة بتخصصي من المصادر المتعددة) بأعلى متوسط بلغ (3,90) و إختلاف معياري قدره (0,64) ، في حين جاءت العبارة (تهتم جامعتي بشراء المعرفة المرتبطة بأنشطتها من مصادرها المختلفة) في أقل ترتيب، بمتوسط حسابي قدره (3,28) و إختلاف معياري قدره (0,77) ، و جاءت متوسطات أغلب عبارات هذا البعد بدرجة موافق. فمن خلال تحليل هذا البعد يظهر بأن الجامعة تحتوي على بنية توافر قاعدة معرفية وذلك من خلال المعرفة الموجودة لدى عناصرها البشرية و التي يمكن تحويلها من معرفة ضمنية إلى معرفة ظاهرة و صريحة يتم نقلها و مشاركتها. و بالتالي اعتبر هذا البعد من أقوى الأبعاد دالة و تأثيرا حسب النتائج الإحصائية بمجموع مربعات الإنحدار يساوي 7,6111 و مجموع المربعات الكلي يساوي 11,698، و درجة حرية الإنحدار هي 1 و درجة حرية البواقي 52 ، و كذا معدل مربعات الإنحدار هو 7,611 و معدل مربعات البواقي 0,136، كما كانت قيمة اختبار تحليل التباين لخط الإنحدار هو 55,864 و قيمة معامل بيرسون $R = 0,807$ و مستوى دلالة الإختبار أقل من $(\alpha \leq 0,05)$ مفسر للنموذج الخطي للعلاقة الطردية الموجبة بنسبة 80% بين المتغير توليد المعرفة و المتغير التابع الأداء المعرفي.

2. تخزين المعرفة : إن المتوسط العام لعبارات هذا البعد قد بلغ (3,50) و إختلاف معياري قدره (0,53) ، كما احتلت فيه العبارة (تقوم جامعتي بتصنيف المعرفة المتوفرة لديها و حفظها بصورة يسهل الوصول إليها) المرتبة الأولى بأعلى متوسط

حسابي بلغ (3,62) و إنحراف معياري قيمته (0,79) ، و جاءت في أقل مرتبة العبارة (يتم تدوين الآراء والخبرات التي يقوم بها الأساتذة والخبراء من الشركات وحفظها في قواعد المعرفة كأنظمة خبيرة) بأقل متوسط حسابي بقيمة (3,43)، و إنحراف معياري (,78). كما جاء المتوسط الحسابي لأغلب العبارات من الدرجة موافق. يتضح من خلال هذا البعد احتواء الجامعة على أساليب وآليات تخزين جيدة للمعرفة المتوفرة لديها ، الأمر الذي يسمح لها بالعودة إلى هذه المعارف واستخدامها عند الحاجة بشكل مرن و فعال، غير أنها تفتقد نوعا ما الى الجانب التكنولوجي المتطور وعدم توفر أنظمة خبيرة تعمل على تخزين المعرفة بالكفاءة والفاعلية العالية.

3. تطبيق و توزيع المعرفة: حيث بلغ المتوسط العام لعبارات بعد تطبيق ومشاركة المعرفة (3,40) و إنحراف معياري (0,72)، حيث تحصلت العبارة (تعقد جامعي جلسات عمل للعاملين فيها لتبادل المعرفة كما تشجع على المشاركة في الأنشطة التي تعزز من المعرفة المرتبطة بأنشطتها مثل: المؤتمرات، ورشات عمل، أيام دراسية... الخ) على أعلى مرتبة بأعلى متوسط حسابي بلغ (3,75) و إنحراف معياري (0,80)، في حين جاءت العبارة (يتم تبادل المعرفة في جامعي كلما اقتضت الضرورة ذلك و ذلك من خلال اسلوب (فرق العمل) في أقل مرتبة بأقل متوسط حسابي ذات القيمة (3,18) و إنحراف معياري (,99) (0). كما أن المتوسط الحسابي لأغلب العبارات كان ذات الدرجة موافق . و هذا ما يفسر وجود علاقات و اتصالات تبادل معرفي ممتازة بين أفراد عينة الدراسة مكنت من توفر نوع من التشارك المعرفي فيما بينهم، و انتقال المعارف الضمنية و الظاهرة الى معارف صريحة يمكن نقلها وتحويلها، مما يشجعهم على التعاون فيما بينهم على نقل المعارف و توفر بينهم فرص إكتساب خبرات و معارف جديدة ، و يعتبر هذا البعد من اهم مراحل تطبيق إدارة المعرفة بالمؤسسات.

4. تشخيص المعرفة : لقد بلغ المتوسط العام لعبارات بعد تشخيص المعرفة (3,30)، و الإنحراف المعياري (0,68) ، حيث جاءت بالمرتبة الأولى عبارة (تسعى جامعي دوما للحصول على المعرفة من مصادر خارجية متنوعة) بمتوسط حسابي (3,71) و إنحراف معياري قيمته (0,88) ، في حين جاءت عبارة (تمتلك جامعي الأدوات التي تمكنها من اكتشاف المعرفة) أقل مرتبة بمتوسط حسابي قدره (3,12) و إنحراف معياري (1,07). كما تبين أن المتوسطات الحسابية لأغلب عبارات هذا البعد جاءت بدرجة محايد . هذا ما يفسر ضعف أو عدم تمكن الجامعة من تشخيص المعرفة لديها على المستوى الداخلي و الخارجي لها بشكل جيد ، الأمر الذي قد يفوت عليها استغلال العديد من المعارف الموجودة فيها بما يعزز من أدائها المعرفي، مما يستوجب عليها إعادة النظر في أساليب تشخيص و اكتشاف المعرفة فيها و استحداث اساليب أخرى جديدة و مرنة تمكنها من ذلك بما يمكنها من تحقيق أهدافها .

ومنه يمكن إعتبار هذه النتائج مؤشرا إيجابيا مرتفع يدل على تطبيق إدارة المعرفة في جامعة ورقلة و بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير على وجه الخصوص .

و من خلال ما سبق نستنتج أنه يمكننا أن : نقبل صحة الفرضية الأولى " أي أنه يوجد مستوى مرتفع من تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة " .

ثانياً : مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الثانية و الخاصة بآراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء المعرفي لجامعة ورقلة حسب وجهة نظرهم .

الفرضية الثانية : هناك مستوى مرتفع من الأداء المعرفي لجامعة ورقلة حسب وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير .

يتضح من خلال الجدولين رقم (2-14) و(2-16) أن مستوى الأداء المعرفي في المؤسسة محل الدراسة بدرجة مرتفعة بما يقابلها موافق حول إجابات الأساتذة على عبارات الأداء المعرفي في الاستبيان الذي أجريناه ، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لعبارات الأداء المعرفي (3,69) و انحراف معياري قدره (0,61). كما جاءت العبارة (اسعي جاهدا لإيجاد أفضل الطرق لأداء عملي بشكل جيد) في أعلى مرتبة بمتوسط حسابي قيمته (4,03) و انحراف معياري قدره (0,82) ، في حين جاءت في أقل مرتبة العبارة (تطبق جامعتي برامج تدريب و تكوين جيدة تحفزنا على إثراء معارفنا بالشكل المطلوب) و ذلك بأقل متوسط حسابي قدره (3,31) و انحراف معياري (1,02) . و هذا يفسر وجود أداء معرفي جيد و مرتفع لدى أساتذة الجامعة لكن هناك ما ينغصه كعامل مثبت له و ذلك من خلال العبارة التي جاءت في المرتبة الأخيرة و التي تفسر و تدل على وجود خلل في اهتمام الجامعة بالجانب التحفيزي للأداء المعرفي لها ، و ذلك من خلال عدم توفيرها لبرامج تدريب و تكوين كافية و فاعلة بشكل يرضي و يلي حاجات الأساتذة المعرفية لإثراء معارفهم بالشكل المرغوب .

و بالتالي يتوجب على الجامعة الإهتمام و المحافظة على الأساتذة الذين يملكون المعارف و المهارات فيها و تكثيف جهودها في تحويل و نقل هذه المعارف من خلال الاجتماعات و النشاطات البيداغوجية و كذا تطوير هذه المعارف و إثرائها من خلال ضرورة إنشاء برامج التدريب و التكوين لضمان سهولة نقلها و تحويلها بما يعزز من آدائها المعرفي.

و من خلال ما سبق أمكننا : قبول صحة فرضية الثانية " أي أن هناك مستويات توافر مرتفعة من الأداء المعرفي في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة".

ثالثاً : مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الثالثة و الخاصة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة المعرفة و الأداء المعرفي بجامعة ورقلة .

الفرضية الثالثة : يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي حسب آراء أفراد العينة . وذلك من خلال اختبارات الارتباطات و اختبار خط الانحدار لتأثير المتغيرات المستقلة (إدارة المعرفة) على المتغيرات التابعة (الأداء المعرفي) . حيث:

يتضح من الجدول رقم (2-16) وجود ثلاثة من بين أربعة علاقات ارتباطية مستبعدة و غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين المتغيرات المستقلة و المتغير الثابت ، و هي (تشخيص المعرفة ؛ تخزين المعرفة ؛ تطبيق و توزيع المعرفة) كما هو موضح في الجدول (2-22) . كما يظهر وجود علاقة ارتباطية واحدة دالة إحصائياً بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع و هي (توليد المعرفة) ، كما يظهر الجدول (2-21) ان القيمة الارتباطية بين بعد توليد المعرفة و الأداء المعرفي قد بلغت النسبة (80,7%) مما جعلها تمثل أقوى العلاقات مع المتغير التابع . و من خلال الجدول (2-17) نجد أن القيمة الإجمالية

للعلاقة الارتباطية بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي قد بلغت (76%) و هي قيمة إيجابية مرتفعة تؤكد وجود تأثير قوي لإدارة المعرفة على الأداء المعرفي ، كما بلغت نسبة اختبار معامل التحديد (57,5%)، أي أن 57,5% من الأداء المعرفي يعود إلى تطبيق إدارة المعرفة. كما يثبت الجدول رقم (2-23) صحة فرضية تأثير إدارة المعرفة على الأداء المعرفي بمجموع مربعات الانحدار 6,723 ، و مجموع مربعات البواقي 4,975 و مجموع المربعات الكلي يساوي 11,698 ، و كانت درجة حرية الانحدار هي 1 و درجة حرية البواقي 30 ، و معدل مربعات الانحدار يساوي 6,723 و معدل مربعات البواقي 0,166 ، و كانت قيمة اختبار تحليل تباين خط الانحدار هي 40,536 ، و مستوى دلالة الإختبار 0,00 و هو أقل من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0,05)، إذن فالفرضية مقبولة، و بالتالي ملائمة خط الانحدار للمعطيات التي تتوزع وفق التوزيع الطبيعي .

فإن كل ما سبق يجسد التصور الإيجابي و القوي لأفراد العينة لمدى تأثير تطبيق إدارة المعرفة على الأداء المعرفي لهم من خلال توليد المعرفة لديهم، و ذلك تبعا للعلاقة الطردية لإدارة المعرفة و الأداء المعرفي، حيث كلما زاد تطبيق إدارة المعرفة بجامعة ورقلة كلما زاد و عزز ذلك من الأداء المعرفي لها.

من خلال هذا التفسير نستنتج أنه بإمكاننا : قبول صحة الفرضية الثالثة " يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي بجامعة ورقلة "

رابعا : مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الرابعة " وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب آراء أفراد العينة حول الأداء المعرفي لجامعة ورقلة بما يعزى و متغيراتهم الشخصية (العمر؛ الرتبة؛ الخبرة؛ القسم) " .

من خلال الجدول رقم (2-25) يمكننا تفسير ما يلي :

1. الفرضية الفرعية الأولى : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيتصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء المعرفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) تبعا لمتغير العمر .

يظهر من الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول الأداء المعرفي حسب فئات الأعمار المختلفة عند مستوى الدلالة 0,05، و ذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار بلغت (0,154) و هي أكبر من 0,05 ، يعني رفض الفرض البديل و قبول الفرض العدمي.

و بالتالي ثبوت صحة الفرضية الفرعية الأولى و رفض الفرض البديل ، أي أنه : " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصور أفراد العينة حول الأداء المعرفي تبعا للعمر " .

2. الفرضية الفرعية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيتصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء المعرفي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) تبعا لمتغير الرتبة .

يتضح من الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول الأداء المعرفي حسب مختلف الرتب و عند مستوى الدلالة 0,05، و ذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار قدرت ب (0,152) و هي أكبر من 0,05 ، يعني رفض الفرض البديل و قبول الفرض العدمي.

و بالتالي ثبوت صحة الفرضية الفرعية الثانية و رفض الفرض البديل ، أي أنه : " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء المعرفي تبعا لمتغير الرتبة " .

3. الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيتصور أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة (0,05 $\alpha \leq$) تبعا لمتغير الخبرة.

يبين الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول الأداء المعرفي تبعا لمتغير الخبرة وعند مستوى الدلالة 0,05، و ذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار قدرت ب (0,437) و هي أكبر من 0,05 ، يعني رفض الفرض البديل و قبول الفرض العدمي.

و بالتالي اثبات صحة الفرضية الفرعية الثالثة و نرفض الفرض البديل ، أي أنه : " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصور أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة " .

4. الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب تصور أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) تبعا لمتغير القسم.

من الجدول يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول الأداء المعرفي حسب أقسام الكلية المختلفة عند مستوى الدلالة 0,05، و ذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار قدرت ب (0,628) و هي أكبر من 0,05 ، يعني رفض الفرض البديل و قبول الفرض العدمي.

أي اثبات صحة الفرضية الفرعية الرابعة و نرفض الفرض البديل ، أي أنه : " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصور أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير القسم " .

خلاصة الفصل الثاني :

من خلال هذا الفصل تم الوقوف على واقع تطبيق إدارة المعرفة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، و على مستوى كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالتحديد، و مدى تأثيرها على الأداء المعرفي للجامعة على جميع المستويات ، حيث أدى بنا ذلك إلى استخلاص مجموعة من النتائج التي يمكننا عرضها فيما يلي :

- ✓ وجود مستوى يثبت مدى تطبيق إدارة المعرفة بالجامعة محل الدراسة ، و الذي تجسد بشكل بارز في بعد (توليد المعرفة) ، حيث كان ظاهرا بوضوح و بشكل مرتفع بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ؛
- ✓ توفر مستوى مرتفع من الأداء المعرفي بالجامعة و بالأخص في الكلية محل الدراسة؛
- ✓ برزت نتائج الدراسة دور تطبيق إدارة المعرفة بجامعة ورقلة في التأثير على الأداء المعرفي لها، و ذلك من خلال ما جسده بعد توليد المعرفة في مدى ارتباط الأداء المعرفي بإدارة المعرفة بعلاقة طردية قوية تم استنباطها من نتائج الدراسة الميدانية و التحاليل الإحصائية ؛
- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء المعرفي للمؤسسة محل الدراسة تعزي و متغيرات أفراد العينة الشخصية بمعنى :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تبعا لمتغير العمر ؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تبعا لمتغير الرتبة ؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تبعا لمتغير الخبرة ؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تبعا لمتغير القسم .

خاتمة

خاتمة

حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على مدى مساهمة إدارة المعرفة في تعزيز الأداء المعرفي في مؤسسات التعليم العالي ولاسيما في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة ورقلة، و ذلك من خلال الإجابة على إشكالية الدراسة بجميع تساؤلاتها، ولتحقيق ذلك تم تقسيم موضوع الدراسة إلى جانبين؛ جانب نظري تضمن الأدبيات النظرية و التطبيقية للإدارة المعرفة و الأداء المعرفي ، بالإضافة إلى عرض بعض الدراسات التطبيقية السابقة التي تندرج ضمن موضوع الدراسة.

أما و ما يخص الفصل الثاني فقد قمنا بإجراء دراسة تطبيقية ميدانية للوقوف على واقع تأثير إدارة المعرفة على الأداء المعرفي بمؤسسات التعليم العالي، من خلال دراسة حالة لعينة من الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة و استخلاص نتائج واقعية معتمدة على وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

أولا : نتائج الدراسة

تم من خلال هذه الدراسة التوصل إلى النتائج التالية :

- ❖ وجود مستوى يدل على تطبيق إدارة المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة ، و الذي ظهر في تأثير بعد توليد المعرفة بشكل قوي بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة الأمر الذي يثبت وجود و توافر بنية قاعدية من المعرفة الصريحة لدى الجامعة ، على غرار باقي الأبعاد ، و التي جاء تطبيقها بدرجة أقل ؛
- ❖ توفر مستوى مرتفع من الأداء المعرفي بالجامعة محل الدراسة الذي برز من خلال المستوى المرتفع من الأداء المعرفي للعينة المدروسة ، التي تميزت بالجانب المعرفي المرتفع على المستوى المهني و الأكاديمي، و الدافعية العالية لها في حب التطلع للبحث و تشكيل المعرفة لديها و إثرائها بشكل مستمر على المستوى الشخصي ؛
- ❖ أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية بين إدارة المعرفة و الأداء المعرفي ، و ذلك استنادا على ما جسده تأثير بعد توليد المعرفة على الأداء المعرفي بمستوى مرتفع ، و مدى العلاقة الطردية الإيجابية التي تربط الأداء المعرفي للجامعة محل الدراسة بإدارة المعرفة ؛ حيث كلما زاد تطبيق إدارة المعرفة بالجامعة كلما زاد الأداء المعرفي لها ؛ غير أنه و كما ثبت مسبقا من خلال التحليل الإحصائي لمعاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة و المتغير الثابت استبعاد ثلاثة أبعاد من تأثير إدارة المعرفة على الأداء المعرفي و هي (تشخيص المعرفة ، تخزين المعرفة، و تطبيق و توزيع المعرفة) مما يثبت وجود خلل و نقص في تطبيقها لهذه الأبعاد بالشكل المطلوب، الأمر الذي يستوجب منها إعادة النظر في ذلك و معالجة هذه النقائص و تصحيحها؛
- ❖ وجود نوع من التقصير إن صح القول في تطبيق إدارة المعرفة بشكل كامل في المؤسسة محل الدراسة و ذلك يعود لعدم تمكن الجامعة من التطبيق الجيد لبعده تشخيص المعرفة لديها على المستوى الداخلي و الخارجي لها بالشكل المرغوب مما قد يؤثر سلبا على آدائها المعرفي ؛
- ❖ لا يوجد فروق ذات دلالة حول تصور أفراد العينة حول الأداء المعرفي للمؤسسة محل الدراسة بما يعزى و المتغيرات الشخصية لهم (العمر ؛ الرتبة ؛ الخبرة ؛ القسم) .

ثانيا : التوصيات

بناء على النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم بعض الاقتراحات و التوصيات التي تتمثل في :

- ❖ مضاعفة الجهود الإدارية في توفير و تطوير آليات إدارة المعرفة المتوفرة لديها و التحكم بها على المستوى الكلي لأبعادها لضمان تطبيقها بشكل متكامل ؛
- ❖ ضرورة الحفاظ و الاهتمام الشامل بالمعرفة المتوفرة لدى الجامعة و الحرص على توفير المناخ المناسب و الفضاءات اللازمة لضمان تحويل و نقل المعرفة بين عناصرها البشرية بسهولة و التشجيع على التعاون و التبادل المعرفي فيما بينهم ؛
- ❖ ضرورة إعادة النظر في أساليب تشخيص و اكتشاف المعرفة في جامعة ورقلة، واستحداث أساليب أخرى جديدة ، والعمل على التحديد الدقيق لاحتياجات و توقعات جميع المتعاملين معها سواء من داخل الجامعة أو من خارجها و اعتبارهم من أهم العناصر التي يجب التركيز عليها في اكتشاف و استقطاب المعرفة بما يمكنها من تحقيق أهدافها و التعزيز من أداءها بالشكل المطلوب .
- ❖ وجوب الاهتمام بمنسوبي الجامعة و أصحاب الخبرات و ما يمتلكونه من معرفة ضمنية و الاستفادة من المعارف و المهارات المتواجدة لديهم في حل مشكلة العمل بما يعزز من استغلال المعرفة فيها .
- ❖ وضع خطة إستراتيجية لتوظيف المعرفة التي تمتلكها الجامعة من أجل تحسين قدراتها الأكاديمية و البحثية بشكل مستمر
- ❖ العمل على توفير برامج تدريب و تكوين فاعلة و مرضية تمكن من إثراء المعارف و المهارات المتواجدة لدى الأساتذة و تحويلها إلى خبرات و معارف جديدة ، الأمر الذي يساهم في تعزيز الأداء المعرفي للجامعة على المستوى الكلي و الجزئي .
- ❖ توفير الوسائل الحديثة في تطبيق إدارة المعرفة من خلال تطوير النظم الالكترونية و المعلوماتية المعمول بها و جعلها أكثر كفاءة و فعالية في تخزين المعرفة و أكثر سرعة و دقة في نقل المعلومات و تبادلها داخل الجامعة لضمان المرونة في تطبيق إدارة المعرفة

ثالثا: آفاق الدراسة

سمحت النتائج المتوصل إليها من فتح آفاق جديدة لتمديد البحث و التعمق في موضوع الدراسة من شأنها إثراء موضوع البحث بالتوصل إلى نتائج أخرى جديدة، في هذا السياق يمكن اقتراح ما يلي :

- ❖ دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية؛
- ❖ مساهمة تطبيق إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع المعرفي؛
- ❖ متطلبات و معوقات إدارة المعرفة بالجامعات الجزائرية ؛
- ❖ الاستقطاب المعرفي و دوره في تميز مؤسسات التعليم العالي .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- الكتب:

1. صلاح الدين الكبيسي ، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، جامعة بغداد، العراق، 2005

2- الرسائل الجامعية:

1. بوزيدي هدى، دور إدارة المعرفة في تطوير البحث العلمي بالجامعات، دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية ،

أطروحة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2018/2019

2. رولا جمال خالد أبو عاصي، علاقة مستوى الموسيقيين بالأداء المعرفي خلال التقدم في العمر ، دراسة مقدمة

للحصول على درجة الماجستير ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية، 2011

3. توفيق صراع، إدارة المعرفة ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي، مذكرة ماجستير ، جامعة أم البواقي ،

2013/2014

4. حمودة نسيم، تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج-جيجل-مذكرة ماجستير

في علوم التسيير، جامعة جيجل، الجزائر، 2009/2010

5. أمال شرقي، رأس المال الفكري ودوره في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي، دراسة آراء أساتذة كلية العلوم

الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2017/2018

6. خمقاني عنتر ، اثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي، دراسة حالة لعينة من الأساتذة جامعة ورقلة ،مذكرة

مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017/2018

7. عزيزي زهرة، دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم العالي، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية، مذكرة مكتملة لنيل

شهادة الماستر ، جامعة قالمة، 2018/2019

8. قلبو حسينة ، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية ،مذكرة مكتملة لنيل

شهادة الماستر ، جامعة بسكرة ، 2014/2015،

3-المقالات العلمية:

1. د.نايف فايد رجا الرشيدى، دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم في المؤسسات التعليمية في دولة الكويت

،المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية ،المجلد 04 العدد(15) أكتوبر 2020

2. محمد علي إسماعيل ، تقويم أداء المدرس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس،مجلة جامعة الانبار

للعلوم الإنسانية،العدد الثالث،2010،العراق،

3. سمية خليفي، عبد الرزاق سلام، أثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة المدبرية العملية للاتصالات بولاية المدية، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة دراسات وأبحاث، مجلد 11 عدد 4 أكتوبر 2019
4. د. ياسر عبد الوهاب، إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الأداء دراسة حالة غرفة صناعة الدواء المصرية، مجلة تطوير الأداء الجامعي، العدد 01، ديسمبر 2012
5. د. مناصرة رشيد، مطبوعة مقياس إدارة المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2020 / 2021

المراجع باللغة الاجنبية :

1. Beldjazia omer.Boussalem Aboubaker.Tebboub Youcef.The impact Of knowledge Management on Organizational Learning. Case Study: Algeria Telecom –Jijel – Journal Of EL–Maqrizi For Economic and Finanical Studies. Volume 5/،N 01 ،2021، P 416–436.

الملاحق

الملحق (01) قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم الاستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	مناصرية رشيد	أستاذ	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
02	طواهر عبدالجليل	أستاذ محاضر - أ	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
03	سعيدات النجمي	أستاذ محاضر - أ	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
04	يوسف خروبي	أستاذ محاضر - أ	جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

الملحق رقم (02) استمارة الاستبيان



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



استبانة

سيدي المحترم .. سيدي المحترمة:

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يعتبر جزءا من مشروع مذكرة الماستر تخصص إدارة الأعمال بعنوان : (إدارة المعرفة كمدخل لتعزيز الأداء المعرفي) (دراسة عينة من الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة).

نرجوا منكم أن تجيبوا على فقراته، كما ونحيطكم علما بأن إجاباتكم لن تستخدم سوى لأغراض البحث العلمي وستحظى بالسرية التامة، لذا نرجوا من سيادتكم التكرم بالإجابة على كل العبارات الواردة أدناه وذلك بوضع إشارة (x) أمام العبارة التي تناسبكم.

crba540@gmail.com

الطالبان: عبداللاوي أيمن عبدالرحمان و خطاف الهام

اسم المؤطر: هتهات المهدي

إدارة المعرفة: هي تلك الجهود المبذولة من المديرين لغرض تنظيم رأس مال المنظمة من الموارد المعلوماتية، أو ما يمكن أن نسميه برأس المال الفكري الذي تمتلكه المنظمة.

الأداء المعرفي : وهو الطريق الأصيل لحل كل المشكلات وصنع القرارات شريطة توافر المعرفة الخاصة بالمشكلات المبحوثة.

المحور الأول : المعلومات الشخصية :

العمر	أقل من 30 سنة	سنة39من 30 إلى	سنة49من 40 إلى	50سنة و أكثر
الخبرة	أقل من 05 سنوات	من 5 إلى 9 سنوات	إلى 14 سنة 10 من	أكثر من 14 سنة
الرتبة	أستاذ مساعد	أستاذ محاضر	أستاذ التعليم العالي	
القسم	العلوم الاقتصادية	العلوم التجارية	علوم التسيير	مالية ومحاسبة

الرقم	تشخيص المعرفة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1.	تمتلك جامعتي الأدوات التي تمكنها من اكتشاف المعرفة.					
2.	تمتلك جامعتي القدرة على إنتقاء الأساتذة الذين يمتلكون المعرفة المرتبطة من داخل الجامعة و خارجها بمجال أنشطتها					
3.	تسعى جامعتي دوما للحصول على المعرفة من مصادر خارجية متنوعة					
4.	تهتم جامعتي باستقطاب خبراء في مجال ادارة المعرفة بمختلف التخصصات					
5.	تركز جامعتي على تشخيص أنواع المعرفة المطلوبة لكل مستوى من مستويات التكوين المختلفة					
6.	تحرص جامعتي على تنظيم جهودها في رصد المعرفة المتاحة و الحديثة					
الرقم	توليد المعرفة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
7.	تعمل جامعتي على تحديث المعرفة المتوفرة لديه باستمرار					
8.	تشجع جامعتي عاملها على البحث عن المعرفة المرتبطة بأنشطتها في النشرات العلمية					
9.	يتوفر لدي كآساتذ الاستعداد للبحث عن المعرفة المرتبطة بتخصصي من المصادر المتعددة					
10.	تهتم جامعتي بشراء المعرفة المرتبطة بأنشطتها من مصادرها المختلفة.					
11.	تسعى جامعتي إلى استخراج المعرفة الكامنة في أذهان الأساتذة للاستفادة منها في تطوير الجامعة من خلال دعم الأفكار المعرفية لهم					
12.	ييدي زملائي الأساتذة تفاعلا ايجابيا لتحويل المعرفة الكامنة في أذهانهم إلى معرفة صريحة تعزز أداء أنشطة الجامعة					
الرقم	تخزين المعرفة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
13.	تعتمد جامعتي على التكنولوجيا الحديثة في التخزين المتطورة لحفظ المعرفة الظاهرة					
14.	يتم تدوين الآراء والخبرات التي يقوم بها الأساتذة والخبراء من الشركات وحفظها في قواعد المعرفة كأنظمة خبيرة					
15.	تسعى جامعتي إلى المحافظة على الأساتذة الجيدين الذين يمتلكون الخبرة والمعرفة					
16.	يجري دمج المعرفة الواردة بجامعتي من مصادرها المتعددة لتحقيق التكامل بينها					
17.	يجري تنظيم المعرفة في جامعتنا بصورة تجعلها قادرة على التعامل مع المشكلات التي تواجهها					
18.	تقوم جامعتي بتصنيف المعرفة المتوفرة لديها و حفظها بصورة يسهل الوصول إليها					
الرقم	تطبيق و توزيع المعرفة (مشاركة المعرفة)	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
19.	تساهم جامعتي بنشر البحوث المتميزة للأساتذة و تمنحنا مكافآت مالية لتشجيعنا					

					توفر جامعتي جميع الوسائل والتقنيات التي تساعد على نقل و استخدام المعرفة بالإعتماد على تكنولوجيا المعلومات الحديثة	20.
					تعتمد جامعتي في توزيع ومشاركة المعرفة على نشر التقارير والنشرات الداخلية المختلفة المتعلقة بمجال نشاطها بصورة دورية	21.
					تعقد جامعتي جلسات عمل للعاملين فيها لتبادل المعرفة كما تشجع على المشاركة في الأنشطة التي تعزز من المعرفة المرتبطة بأنشطتها مثل: المؤتمرات، ورشات عمل، أيام دراسية... الخ	22.
					يتم تبادل المعرفة في جامعتي كلما اقتضت الضرورة ذلك و ذلك من خلال اسلوب (فرق العمل)	23.
					تضمن جامعتي لنا كأساتذة السلطة والحرية الكافية لتطبيق معارفنا و حل المشكلات التي تصادفنا في العمل	24.
					تعمل الجامعة على تحويل المعرفة المتاحة إلى خطط عمل وخدمات جديدة بصورة تعزز من أدائها	25.

المحور الثاني: العبارات المتعلقة بإدارة المعرفة:

محور الثالث: العبارات المتعلقة بالأداء المعرفي :

الرقم	الأداء المعرفي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	أستطيع تقديم أفكار جديدة بشكل دائم كما اميل إلى دعم الأفكار المعرفية الإبداعية					
2	أسعى جاهدا لإيجاد أفضل الطرق لأداء عملي بشكل جيد.					
3	اهتم بشكل كبير في جمع المعارف المرتبطة بعملتي من مختلف المنشورات العلمية الوطنية و الدولية عن طريق تجميع المعارف السابقة وتحليلها					
4	أستثمر في خبرات وتجارب زملائي وأحولها إلى معارف جديدة					
5	أحرص على حضور الاجتماعات غير الرسمية واللقاءات الحرة من أجل اكتساب المزيد من المعارف					
6	استعمل تكنولوجيايات الاتصال وأنظمة المعلومات في اكتساب المعرفة وتبادلها مع الآخرين					
7	استطيع بسهولة تقديم الأفكار الجديدة بطريقة منهجية و تحويلها إلى إبداعات مفيدة.					
8	عند اختلاف الآخرين حول موقف معين أميل للرأي الذي يضع عناصر الموقف مجتمعة ويسعى للوصول إلى رأي جديد					
9	أساهم دائما في زيادة حماس زملائي في العمل على تقديم الأفكار الإبتكارية					
10	تطبق جامعتي برامج تدريب و تكوين جيدة تحفزنا على إثراء معارفنا بالشكل المطلوب					
11	تتم جامعتي بمواكبة التكنولوجيايات الحديثة في تدفق المعرفة و استعمالها بما يعزز من أدائها					
12	يوجد في جامعتي قيادة تشجعنا دوما على طرح أفكارنا بكل حرية كما تعطينا الحرية التامة في اتخاذ القرارات المتعلقة بنشاطاتنا نحن الاساتذة					

المتغير المستقل إدارة المعرفة

المتغير التابع الأداء المعرفي

شكرا لكم ولتعاونكم

الملحق رقم (03) نتائج التحليل الإحصائي SPSS نسخة 25

معامل الثبات ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
.956	37

اختبار كولمجروف- سميرنوف - KOLMOGROV- SMIRNOV TEST

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		المتغير التابع بالأداء المعرفي	المتغير المستقل إدارة المعرفة
N		32	32
Paramètresnormaux ^{a,b}	Moyenne	3.4505	3.6901
	Ecart-type	.55684	.61428
Différences les plus extrêmes	Absolue	.102	.191
	Positive	.084	.151
	Négative	-.102-	-.191-
Z de Kolmogorov-Smirnov		.578	1.080
Signification asymptotique (bilatérale)		.892	.194

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها ، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecu mulé
Valide أقل من 30 سنة	10	31.3	31.3	31.3
من 30 إلى 39 سنة	8	25.0	25.0	56.3
من 40 إلى 49 سنة	11	34.4	34.4	90.6
50 سنة و أكثر	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

الرتبية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecu mulé
Valide	14	43.8	43.8	43.8
أستاذ مساعد				
أستاذ محاضر	12	37.5	37.5	81.3
أستاذ التعليم العالي	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentagevali alide	Pourcentagecu mulé
Valide	13	40.6	40.6	40.6
أقل من 05 سنوات				
من 5 إلى 9 سنوات	7	21.9	21.9	62.5
من 10 إلى 14 سنة	8	25.0	25.0	87.5
15 فأكثر	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

القسم

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecu mulé
Valide	7	21.9	21.9	21.9
العلوم الاقتصادية				
العلوم التجارية	7	21.9	21.9	43.8
علوم التسيير	12	37.5	37.5	81.3
مالية ومحاسبة	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
تمتلك جامعتي الأدوات التي تمكنها من اكتشاف المعرفة.	32	3.1250	1.07012
تمتلك جامعتي القدرة على إنتقاء الأساتذة الذين يمتلكون المعرفة المرتبطة بمجال أنشطتها من داخل الجامعة و خارجها	32	3.3750	.94186
تسعى جامعتي دوما للحصول على المعرفة من مصادر خارجية متنوعة	32	3.7187	.88843
تهتم جامعتي باستقطاب خبراء في مجال ادارة المعرفة بمختلف التخصصات	32	3.3125	.99798
تركز جامعتي على تشخيص أنواع المعرفة المطلوبة لكل مستوى من مستويات التكوين المختلفة	32	3.2500	.84242
تحرص جامعتي على تنظيم جهودها في رصد المعرفة المتاحة و الحديثة	32	3.5000	.76200
تعمل جامعتي على تحديث المعرفة المتوفرة لديه باستمرار	32	3.4375	.75935
تشجع جامعتي عاملها على البحث عن المعرفة المرتبطة بأنشطتها في النشرات العلمية	32	3.5312	.94985
يتوفر لدي كاساتذ الاستعداد للبحث عن المعرفة المرتبطة بتخصصي من المصادر المتعددة	32	3.9063	.64053
تهتم جامعتي بشراء المعرفة المرتبطة بأنشطتها من مصادر مختلفة.	32	3.2813	.77186

تسعى جامعتي إلى استخراج المعرفة الكامنة في أذهان الأساتذة للاستفادة منها في تطوير الجامعة من خلال دعم الأفكار المعرفية لهم	32	3.4062	.91084
بيدي زملائي الأساتذة تفاعلا ايجابيا لتحويل المعرفة الكامنة في أذهانهم إلى معرفة صريحة تعزز أداء أنشطة الجامعة	32	3.5000	.87988
تعتمد جامعتي على التكنولوجيا الحديثة في التخزين المتطورة لحفظ المعرفة الظاهرة	32	3.5313	.84183
يتم تدوين الآراء والخبرات التي يقوم بها الأساتذة والخبراء من الشركات وحفظها في قواعد المعرفة كأنظمة خبيرة	32	3.3437	.78738
تسعى جامعتي إلى المحافظة على الأساتذة الجيدين الذين يمتلكون الخبرة والمعرفة	32	3.5938	.97912
يجري دمج المعرفة الواردة بجامعتي من مصادرها المتعددة لتحقيق التكامل بينها	32	3.4688	.76134
يجري تنظيم المعرفة في جامعتنا بصورة تجعلها قادرة على التعامل مع المشكلات التي تواجهها	32	3.4688	.67127
تقوم جامعتي بتصنيف المعرفة المتوفرة لديها وحفظها بصورة يسهل الوصول إليها	32	3.6250	.79312
تساهم جامعتي بنشر البحوث المتميزة للأساتذة و تمنحنا مكافآت مالية لتشجيعنا	32	3.2813	1.05446
توفر جامعتي جميع الوسائل والتقنيات التي تساعد على نقل واستخدام المعرفة بالإعتماد على تكنولوجيا المعلومات الحديثة	32	3.3437	1.23417
تعتمد جامعتي في توزيع ومشاركة المعرفة على نشر التقارير والنشرات الداخلية المختلفة المتعلقة بمجال نشاطها بصورة دورية	32	3.5625	.87759
تعقد جامعتي جلسات عمل للعاملين فيها لتبادل المعرفة كما تشجع على المشاركة في الأنشطة التي تعزز من المعرفة المرتبطة بأنشطتها مثل: المؤتمرات، ورشات عمل، أيام دراسية... الخ	32	3.7500	.80322
يتم تبادل المعرفة في جامعتي كلما اقتضت الضرورة ذلك وذلك من خلال أسلوب (فرق العمل)	32	3.1875	.99798
تضمن جامعتي لنا كأساتذة السلطة والحرية الكافية لتطبيق معارفنا وحل المشكلات التي تصادفنا في العمل	32	3.2813	.88843
تعمل الجامعة على تحويل المعرفة المتاحة إلى خطط عمل وخدمات جديدة بصورة تعزز من أدائها	32	3.4375	.80071
أستطيع تقديم أفكار جديدة بشكل دائم كما اميل إلى دعم الأفكار المعرفية الإبداعية	32	3.7812	.90641
أسعى جاهدا لإيجاد أفضل الطرق لأداء عملي بشكل جيد.	32	4.0313	.82244
اهتم بشكل كبير في جمع المعارف المرتبطة بعملتي من مختلف المنشورات العلمية الوطنية والدولية عن طريق تجميع المعارف السابقة وتحليلها	32	3.7813	.90641
أستثمر في خبرات وتجارب زملائي وأحولها إلى معارف جديدة	32	3.7500	.76200
أحرص على حضور الاجتماعات غير الرسمية واللقاءات الحرة من أجل اكتساب المزيد من المعارف	32	3.7188	.77186
استعمل تكنولوجيايات الاتصال وأنظمة المعلومات في اكتساب المعرفة وتبادلها مع الآخرين	32	3.9688	.82244
استطيع بسهولة تقديم الأفكار الجديدة بطريقة منهجية و تحويلها إلى إبداعات مفيدة.	32	3.7188	.81258
عند اختلاف الآخرين حول موقف معين أميل للرأي الذي يضع عناصر الموقف مجتمعة ويسعى للوصول إلى رأي جديد	32	3.6562	.65300
أساهم دائما في زيادة حماس زملائي في العمل على تقديم الأفكار الإبتكارية	32	3.4688	.80259
تطبق جامعتي برامج تدريب و تكوين جيدة تحفزنا على إثراء معارفنا بالشكل المطلوب	32	3.3125	1.02980
تهتم جامعتي بمواكبة التكنولوجيا الحديثة في تدفق المعرفة واستعمالها بما يعزز من أدائها	32	3.5625	.98169
يوجد في جامعتي قيادة تشجعنا دوما على طرح أفكارنا بكل حرية كما تعطينا الحرية التامة في اتخاذ القرارات المتعلقة بنشاطاتنا نحن الاساتذة	32	3.5313	.94985
تشخيص المعرفة	32	3.3802	.68553
توليد المعرفة	32	3.5104	.51490
تخزين المعرفة	32	3.5052	.53125
تطبيق و توزيع المعرفة (مشاركة المعرفة)	32	3.4062	.72763
المتغير المستقل إدارة المعرفة	32	3.4505	.55684
المتغير التابع بالأداء المعرفي	32	3.6901	.61428
N valide (listwise)	32		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي ()

والمتغير التابع هو () الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع :

Variables introduites/supprimées^b

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل إدارة المعرفة	.	Entrée

Variables introduites/supprimées^b

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل إدارة المعرفة	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante: المتغير التابع بالأداء المعرفي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.758 ^a	.575	.561	.40723

a. Valeursprédites : (constantes), المتغير المستقل إدارة المعرفة

b. Variable dépendante: المتغير التابع بالأداء المعرفي

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	6.723	1	6.723	40.536	.000 ^a
	Résidu	4.975	30	.166		
	Total	11.698	31			

a. Valeursprédites : (constantes), المتغير المستقل إدارة المعرفة

b. Variable dépendante: المتغير التابع بالأداء المعرفي

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	6.723	1	6.723	40.536	.000 ^a
	Résidu	4.975	30	.166		
	Total	11.698	31			

a. Valeursprédites : (constantes), المتغير المستقل إدارة المعرفة

b. Variable dépendante: المتغير التابع بالأداء المعرفي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.805	.459		1.753	.090
	المتغير المستقل إدارة المعرفة	.836	.131	.758	6.367	.000

Variables introduites/supprimées^b

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل إدارة المعرفة	.	Entrée

a. Variable dépendante: المتغير التابع بالأداء المعرفي

Statistiques des résidua

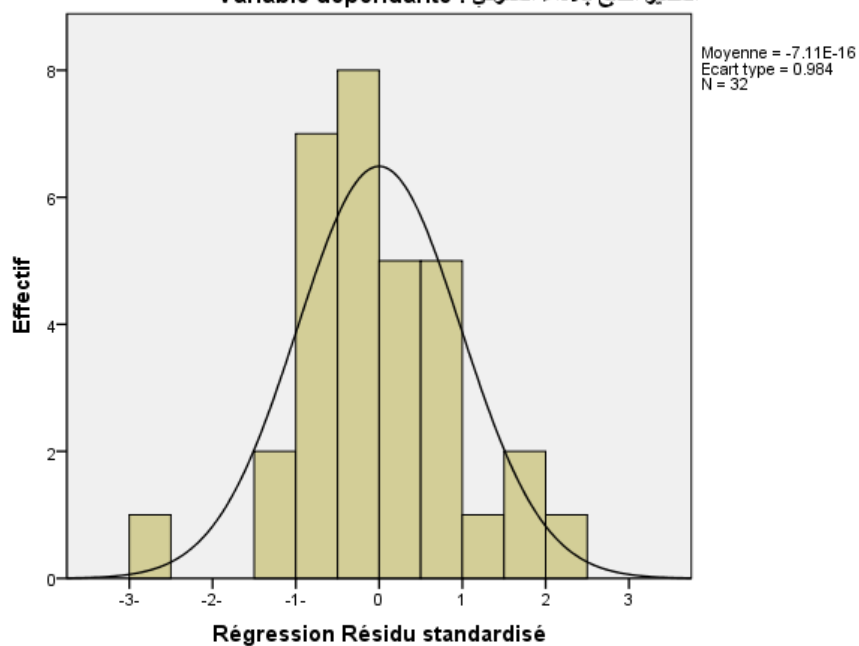
	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.4372	4.5528	3.6901	.46568	32
Résidu	-1.02058-	.97408	.00000	.40061	32
ErreurPrévision	-2.690-	1.853	.000	1.000	32
ErreurRésidu	-2.506-	2.392	.000	.984	32

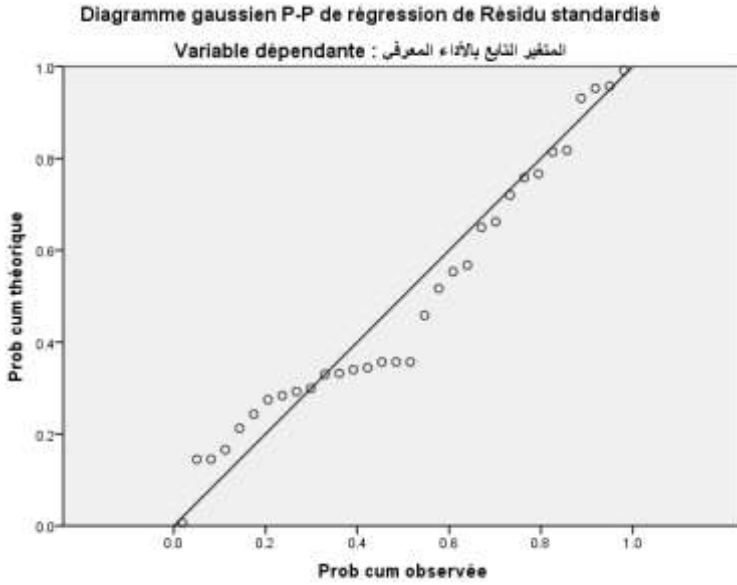
a. Variable dépendante: المتغير التابع بالأداء المعرفي

Diagrammes

Histogramme

Variable dépendante : المتغير التابع بالأداء المعرفي





حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي
الانحدار المتدرج:

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	توليد المعرفة		Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100).

a. Variable dépendante: المتغير التابع بالأداء المعرفي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.807 ^a	.651	.639	.36910

a. Valeurs prédites : (constantes), توليد المعرفة

b. Variable dépendante: المتغير التابع بالأداء المعرفي

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	توليد المعرفة		Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	7.611	1	7.611	55.864	.000 ^a
	Résidu	4.087	30	.136		
	Total	11.698	31			

a. Valeurs prédites : (constantes), توليد المعرفة

b. Variable dépendante : المتغير التابع بالأداء المعرفي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.312	.457		.683	.500
	توليد المعرفة	.962	.129	.807	7.474	.000

a. Variable dépendante : المتغير التابع بالأداء المعرفي

Variables exclues^b

Modèle		Bêta dans	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité
					e	Tolérance
1	تشخيص المعرفة	.139 ^a	.806	.427	.148	.395
	تخزين المعرفة	-.192 ^a	-1.169	.252	-.212	.428
	تطبيق و توزيع المعرفة (مشاركة المعرفة)	.102 ^a	.472	.641	.087	.258

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	توليد المعرفة		Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).

a. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes), توليد المعرفة

b. Variable dépendante: المتغير التابع بالأداء المعرفي

Statistiques des résidua

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.2366	4.6424	3.6901	.49548	32
Résidu	-.81997	.57620	.00000	.36310	32
ErreurPrévision	-2.933	1.922	.000	1.000	32
ErreurRésidu	-2.222	1.561	.000	.984	32

a. Variable dépendante: المتغير التابع بالأداء المعرفي

Diagrammes

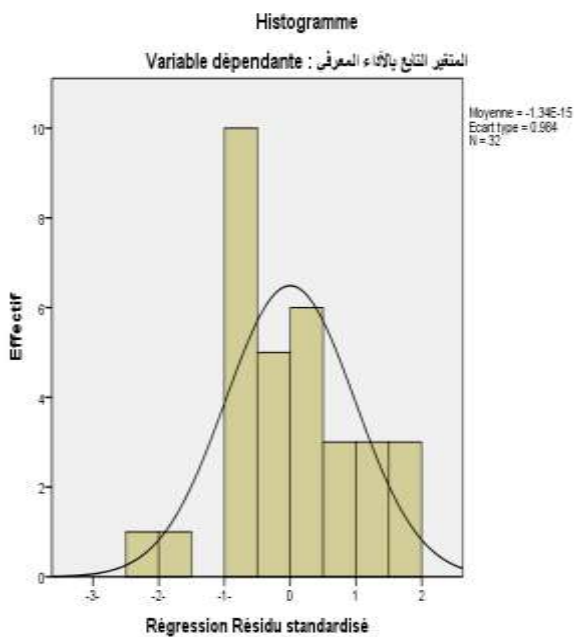
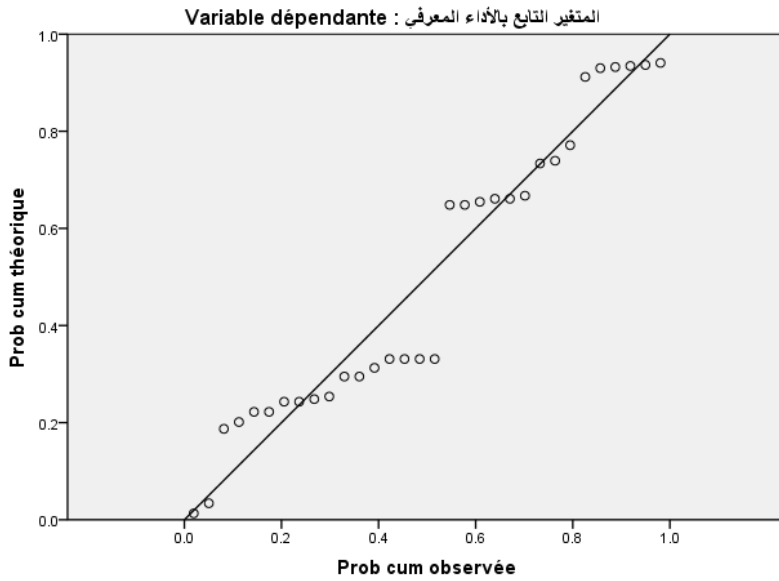


Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



مصفوفة الارتباطات:

		المتغير التابع بالأداء المعرفي
تشخيص المعرفة	Corrélation de Pearson	.682**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	32
توليد المعرفة	Corrélation de Pearson	.807**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	32
تخزين المعرفة	Corrélation de Pearson	.528**
	Sig. (bilatérale)	.002
	N	32
تطبيق و توزيع المعرفة (مشاركة المعرفة)	Corrélation de Pearson	.721**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	32
المتغير المستقل إدارة المعرفة	Corrélation de Pearson	.758**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	32

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

أولا علاقة العمر لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

ANOVA

المتغير التابع بالأداء المعرفي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.971	3	.657	1.892	.154
Intra-groupes	9.726	28	.347		
Total	11.698	31			

ثانيا علاقة الرتبة لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى

ANOVA

المتغير التابع بالأداء المعرفي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.424	2	.712	2.010	.152
Intra-groupes	10.273	29	.354		
Total	11.698	31			

ثالثا علاقة الخبرة لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع بالأداء المعرفي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.064	3	.355	.934	.437
Intra-groupes	10.634	28	.380		
Total	11.698	31			

رابعا علاقة القسم لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع بالأداء المعرفي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.693	3	.231	.587	.628
Intra-groupes	11.005	28	.393		
Total	11.698	31			

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
79	الإهداء
79	الشكر
79	ملخص الدراسة
79	قائمة المحتويات
79	قائمة الجداول
79	قائمة الأشكال
79	قائمة الملاحق
ب	مقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لإدارة المعرفة والأداء المعرفي
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لإدارة المعرفة والأداء المعرفي
03	المطلب الأول: الإطار النظري لإدارة المعرفة
03	أولاً: مفهوم المعرفة
05	مصادر وتصنيفات المعرفة
07	خصائص المعرفة
07	أهمية المعرفة
08	ثانياً : إدارة المعرفة
08	مفهوم إدارة المعرفة
09	أهمية إدارة المعرفة
10	أهداف إدارة المعرفة
11	عناصر إدارة المعرفة
12	متطلبات إدارة المعرفة
13	عوامل نجاح إدارة المعرفة
14	معوقات إدارة المعرفة
14	المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول الأداء والأداء المعرفي في مؤسسات التعليم العالي
14	أولاً: مفهوم الأداء
15	أنواع الأداء
16	ثانياً: مفهوم الأداء المعرفي
17	مؤشرات الأداء الأكاديمي

18	المطلب الثالث: العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء المعرفي في مؤسسات التعليم الجامعية
20	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية(الدراسات السابقة)
20	المطلب الأول: الدراسات السابقة
20	الدراسات الوطنية باللغة العربية
21	الدراسات الوطنية باللغة الأجنبية
21	الدراسات الأجنبية باللغة العربية.....
23	الدراسات الأجنبية باللغة الأجنبية
25	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
28	خلاصة الفصل الأول:
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع إدارة المعرفة ودورها في تعزيز الأداء المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة
29	تمهيد
30	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
30	المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للدراسة
30	نبذة تعريفية عن المؤسسة محل الدراسة
30	تقديم الجامعة.....
30	تقديم الكلية.....
31	منهج الدراسة.....
32	متغيرات الدراسة
32	مجتمع الدراسة
32	عينة الدراسة
33	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
33	الأدوات الإحصائية المستخدمة
33	الاستبيان.....
35	ثبات وصدق الاستبيان
37	المبحث الثاني : مناقشة نتائج الدراسة الميدانية
37	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
37	الخصائص الشخصية لعينة الدراسة
37	متغير العمر.....
38	متغير الرتبة
38	متغير الخبرة
39	متغير القسم

40	اختبار الفرضيات
41	تحليل نتائج الفرضية الأولى
45	تحليل نتائج الفرضية الثانية
47	تحليل نتائج الفرضية الثالثة
54	تحليل نتائج الفرضية الرابعة
55	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
55	مناقشة وتفسير الفرضية الأولى
57	مناقشة وتفسير الفرضية الثانية
57	مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة
58	مناقشة وتفسير الفرضية الرابعة
60	خلاصة الفصل الثاني
61	خاتمة
63	قائمة المراجع
65	قائمة الملاحق
79	فهرس المحتويات