



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي

شعبة علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

بعنوان

دور إدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي

دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - برج بوعريريج -

تحت إشراف الدكتورة:

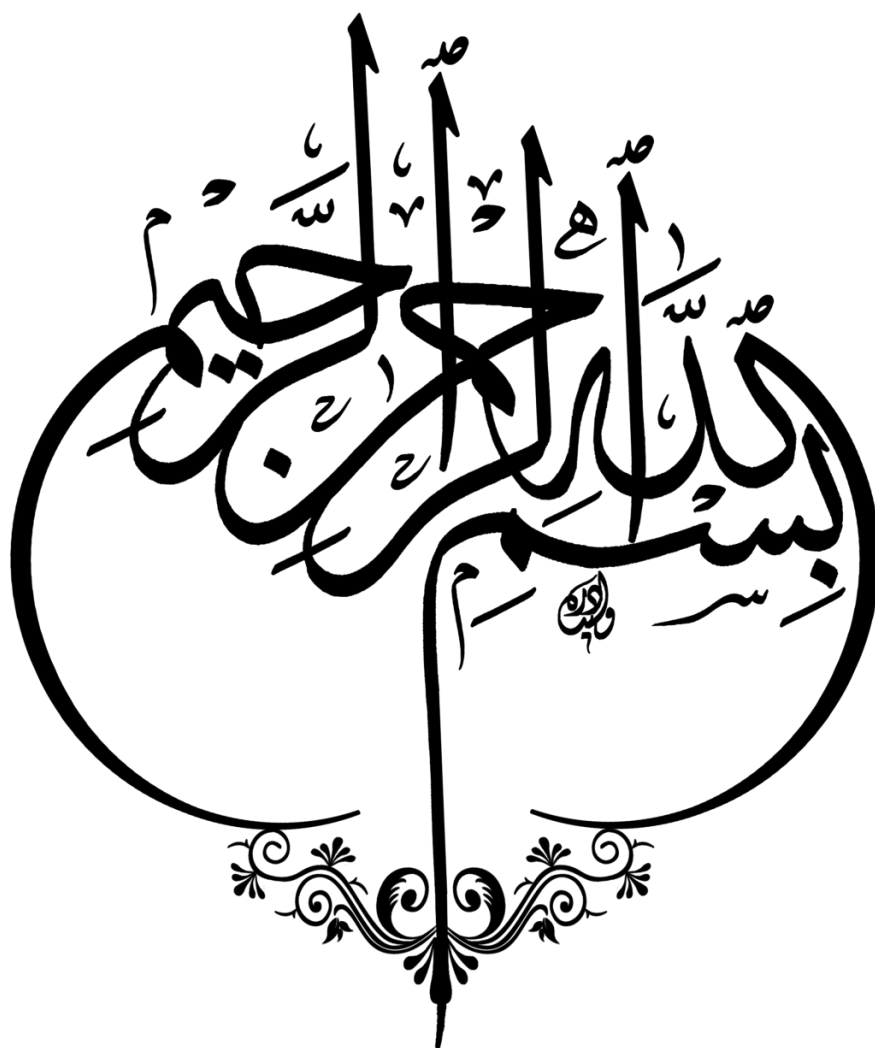
أم السعد سراي

من إعداد الطالبين:

بلمومن تسعديت

بن زيان ابتسام

السنة الجامعية: 2022/2021



شكر وعرفان

الحمد لله الذي أثار لي دروب العلم والمعرفة وأعانني على أداء هذا الواجب ووفقني
في إنجاز هذا العمل.

اللهم لك الحمد بما يليق بحال عرشك وعظيم سلطانك ونور وجهك، والصلاة والسلام على
أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه ومن تبعهم
بإحسان إلى يوم الدين.

نتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى الأستاذة المشرفة "أم السعد سراي" التي لم تبخل
علينا بتوجيهاتها السديدة ونصائحها القيمة التي كان لها الأثر في إخراج هذه المذكرة.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى "كل الأساتذة" الذين ساعدونا في دراستنا
الميدانية

وإلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد.

إهداء

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم والصلاة والسلام على النبي الأعظم
محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه ومن والاه
إلى الذين يحملون شعلة الفكر وهاجة، ومصاييح الثقافة وضياء، فيبددون بشعاعها ظلمة
ليلنا ويعبدون بنورها طريق نهارنا
إلى كلا من تحملا من أجلي الكثير من العناء والشقاء إلى كلا من علماني الحب والوفاء
إلى ذلك الصدر المفعم بالحنان والقلب النابض بالحب والأمان إلى التي كانت مصباح
دري وغمرتني بدعائها في الليل والنهار فكانت عوناً لي في مسيرة حياتي يا رمز الحب
وبلسم الشفاء أمي الغالية
إلى من كلله الله بالهيبه والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من انحنى من أجل
استقامتي وهانت له نفسه لعزتي إلى من علمني أن الحياة كفاح واجتهاد وأن أتعلم كيف أولد
كما تولد العنقاء من الرماد
أبي الغالي
إلى أختي نادية وجهيدة
إلى أخواتي الأعتزاء (رشيد - عادل - مجيد - لطفي - توفيق)
إلى زوجي العزيز الذي كان سنداً لي حفظه الله ورعاه
إلى زوجات أخواتي (صوريا - نصيرة - زهرة)
إلى عائلة زوجي

إلى كل الأقارب من قريب وبعيد
إلى كل من ذكرهم قلبي ونسيهم قلبي

تسديت

إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللظات إلا بذكرك... ولا

تطيب الاخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برويتك **الله جلاله**

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة... ونصح الأمة... إلى نبي الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

أهدي ثمرة نجاحي هذا:

إلى كل طالب علم يسعى لكسب المعرفة وتزويد رصيده المعرفي والعلمي والثقافي

إلى من ساندني في صلاتها ووعاها

إلى من سهرت الليالي تنير دمي، إلى من تشاركني أفراحي وأساتي إلى نبغ العطف والحنان أمي الغالية.

إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة

إلى من سعى لأجل راحتي ونجاحي أبي الغالي

إلى خواتمي الأحباء (هشام، حنان، ليندة، نوال، صلاح الدين، فواد، اشراق)

إلى زوجات اخوتي (نصيرة، صارة)

إلى فلذة كبدي وسيم إلى عائلة زوجي

إلى رفيقة المشوار تسعدت

إلى كل من لهم على حياتي وإلى كل من أحجم قلبي

إلى كل من ساهم في تلقي ولو بحرف في حياتي ودراسية

ابتسام

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معالجة الإطار النظري الذي حدد مختلف المفاهيم المتعلقة بتميز الأداء الجامعي وإدارة المعرفة، وكذا معرفة أثر هذه الأخيرة في تميز الأداء الجامعي من خلال تحديد أهم أبعادها وأثرها على الأبعاد الأربعة لتمييز الأداء الجامعي، لذلك تم طرح الإشكال الرئيس التالي وهو: هل هناك دور لإدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بـ برج بوعريـ ريج؟، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة والإجابة على هذا التساؤل طبقت الدراسة الميدانية على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بـ برج بوعريـ ريج، كما وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة التي تتكون من محورين الأول خاص بإدارة المعرفة وأبعادها (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)، والمحور الثاني يتعلق بتمييز الأداء الجامعي وأبعاده (تخفيض التكاليف، تحسين الجودة، البحث العلمي، خدمة المجتمع). ولغرض تحليل الإجابات تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية spss وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- نستنتج أن لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير اتجاه إيجابي نحو تطوير الأداء الجامعي في الجامعة من خلال إدارة المعرفة وعملياتها.

- نستنتج أن لعمليات توزيع وتطبيق المعرفة علاقة ارتباط أقوى من عمليات توليد وتخزين المعرفة في تحسين مستوى الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، عمليات إدارة المعرفة، تميز الأداء الجامعي، الجودة، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

Abstract

This study aimed to address the theoretical framework that defined the various concepts related to university performance excellence and knowledge management, as well as knowing the impact of the latter on university performance excellence by identifying the most important dimensions and their impact on the four dimensions of university performance excellence. A role for knowledge management in distinguishing university performance at the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences in Bordj Bou Arreridj?,

In order to achieve the goal of the study and answer this question, the field study was applied to the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences in Bordj Bou Arreridj, and data was collected through a questionnaire that consists of two axes, the first for knowledge management and its dimensions (knowledge generation, knowledge storage, knowledge distribution, knowledge application) The second axis relates to the excellence of university performance and its dimensions (reducing costs, improving quality, scientific research, community service). For the purpose of analyzing the answers, the statistical analysis program for the social sciences (SPSS) was used. The study concluded with a number of results, the most important of which are:

- We conclude that the professors of the Faculty of Economics, Business and Management Sciences have a positive attitude towards developing university performance at the university through knowledge management and its processes.
- We conclude that the processes of distributing and applying knowledge have a stronger relationship than the processes of generating and storing knowledge in improving the level of institutional performance.

Keywords: knowledge management, knowledge management processes, university performance excellence, quality, scientific research, community service.

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الشكر والعرفان
	الملخص
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول والأشكال
أ - د	مقدمة
الفصل الأول	
الإطار النظري لإدارة المعرفة والأداء المؤسسي	
2	تمهيد الفصل الأول
3	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول إدارة المعرفة
3	المطلب الأول: مفهوم المعرفة
4	المطلب الثاني: ماهية إدارة المعرفة
8	المطلب الثالث: تطبيق إدارة المعرفة
12	المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول تميز الأداء الجامعي
13	المطلب الأول: مفهوم تميز الأداء الجامعي
15	المطلب الثاني: أبعاد تميز الأداء الجامعي
16	المطلب الثالث: علاقة إدارة المعرفة بتميز الأداء الجامعي
18	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
18	المطلب الأول: الدراسات العربية
21	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
23	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني	
دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريبيج -	
25	تمهيد الفصل الثاني
26	المبحث الأول: تقديم المؤسسة
26	المطلب الأول: نبذة تاريخية حول جامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريبيج -
26	المطلب الثاني: التعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
28	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

29	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة
29	المطلب الاول: مجتمع البحث وعينة الدراسة
29	المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات وخطوات بناء الاستبانة
30	المطلب الثالث: أدوات التحليل والقياس
31	المبحثالثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج
31	المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية.
34	المطلب الثاني: عرض وتحليل وتفسير استجابات أفراد عينة الدراسة لأسئلة الاستبيان.
39	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات.
43	خلاصة الفصل الثاني
45	الخاتمة
47	قائمة المراجع
50	قائمة الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
د	نموذج الدراسة النظري	1
28	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	2
31	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس	3
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	4
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	5
33	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	6
33	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية	7

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
11	فوائد تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي	1
27	عدد الأساتذة في كل قسم	2
29	الإطار العام لدراسة	3
30	درجات مقياس سلم لكارث	4
31	طول الخلية لسلم لكارث	5
34	ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة	6
35	الترتيب حسب الأهمية لفقرات بعد توليد المعرفة	7
35	الترتيب حسب الأهمية لفقرات بعد تخزين المعرفة	8
36	الترتيب حسب الأهمية لفقرات بعد توزيع المعرفة	9
37	الترتيب حسب الأهمية لفقرات بعد تطبيق المعرفة	10
38	الترتيب حسب الأهمية لفقرات محور تفوق الأداء	11
39	تحليل الانحدار لقياس أثر توليد المعرفة في تميز الأداء	12
39	تحليل الانحدار لقياس أثر تخزين المعرفة في تميز الأداء	13
40	تحليل الانحدار لقياس أثر توزيع المعرفة في تميز الأداء	14
41	تحليل الانحدار لقياس أثر تطبيق المعرفة في تميز الأداء	15
42	نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين إدارة المعرفة وتميز الأداء	16

قائمة الملحق

الرقم	عنوان الملحق
01	استبيان حول دور إدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي.
02	المبكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
03	التحليل الإحصائي الوصفي لمحور إدارة المعرفة ومحور تميز الأداء الجامعي.

مقدمة

مقدمة:

لقد شهد العالم تغيرات كبيرة خلال العقدين الآخرين من القرن الماضي كانت تفوق بكثير ما شهدته في الفترات السابقة، فالمؤسسات اليوم تمر بتغيرات اقتصادية، اجتماعية وتكنولوجية ناتجة عن تحديات العولمة وتحديات التطور التكنولوجي والمعلوماتي، هذا الأخير أدى إلى ضرورة البحث عن إعادة التوازن في أداء أعمال المؤسسات، والعمل على زيادة نوعية خدماتها وتحسين أدائها. وتحسين أداء المؤسسة يعتبر مشكلة معقدة في ظل التقنيات وتغير الأسواق، وفي نفس الوقت تحديا لا بد منه، لهذا بدأ التركيز ليس فقط على الأداء وإنما تميز هذا الأخير واعطائه الأهمية الكبيرة في تسيير المؤسسات، فقد نال ولا يزال ينال الإهتمام المتزايد من طرف الباحثين في مجال الإدارة والتسيير لأنه يمثل أهم مقياس للتعرف على مدى جدارة المؤسسة وتفوقها والحفاظة على استقرارها الإداري والمالي.

وفي ظل التغيرات المتسارعة وبيئة الأعمال غير المستقرة تولد مصطلح جديد ألا وهو إدارة المعرفة ذلك الأسلوب الإداري الحديث الذي يسعى الى تغطية نقائص المراحل السابقة ومواكبة عصر التكنولوجيا والاتصال والرقمنة وما يتضمنه من تغيرات جديدة وسريعة ومستمرة، أين أصبحت المعرفة والحصول عليها ميزة تنافسية تمكن المؤسسات من استغلال القدرات والمهارات والخبرات لفهم وإدراك الظواهر والأحداث، وبالتالي خلق معارف جديدة لتوظيفها في الابتكار لأساليب تلي احتياجاتها وتحقق أهدافها.

وإدارة المعرفة تعتبر من المداخل الحديثة التي تساعد في تحسين الأداء المؤسسي عامة والأداء الجامعي خاصة، فان ربطها بفعالية المؤسسة هو من الموضوعات الحديثة الحيوية، حيث ظهرت محاولات جادة لقياسها وتطبيقها في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية من خلال التركيز على الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية وتحسين وتميز الأداء الجامعي.

أولاً: الإشكالية

ان الغرض من هذه الدراسة هو معرفة دور إدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وتتمحور إشكالية الدراسة فيما يلي:

هل هناك دور لإدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ببحر بوعريبيج؟

وبناءً عليه يقودنا هذا التساؤل إلى طرح الأسئلة الجزئية التالية:

- هل هناك دور لتوليد المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ببحر بوعريبيج؟
- هل هناك دور لتخزين المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ببحر بوعريبيج؟
- هل هناك دور لتوزيع المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ببحر بوعريبيج؟
- هل هناك دور لتطبيق المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ببحر بوعريبيج؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

على ضوء العرض السابق لإشكالية الدراسة يمكن طرح الفرضيات التالية واختبار صحتها وهي:

الفرضية الرئيسية:

- يوجد دور لإدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بـ برج بوعريـريـج؟
وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد دور لتوليد المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بـ برج بوعريـريـج.
- يوجد دور لتخزين المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بـ برج بوعريـريـج.
- يوجد دور لتوزيع المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بـ برج بوعريـريـج.
- يوجد دور لتطبيق المعرفة في تميز الأداء الجامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بـ برج بوعريـريـج.

ثالثا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- تحديد الأسس العلمية والموضوعية الواجب اعتمادها في إدارة المعرفة لنجاح المؤسسة؛
- التعرف على أهمية ودور وكيفية الاستفادة من عمليات إدارة المعرفة ومدى إدراك المسؤولين لها،
- تساهم في إبراز مواطن القصور وضعف دور عمليات إدارة المعرفة وخاصة فيما يتعلق بمدى إدراك المسؤولين لأهمية هذا الدور في تحسين أداء المؤسسة قيد الدراسة.

رابعا: أهداف الدراسة

لِلدراسة جملة من الأهداف نذكر منها:

- التركيز على أهم المفاهيم المتعلقة بإدارة المعرفة والأداء المؤسسي؛
- إبراز الدور المتزايد لإدارة المعرفة في تحقيق وتعظيم كفاءة وفعالية المؤسسات الحديثة؛
- التوصل إلى نتائج تعكس الدور بين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي من خلال المؤسسة محل الدراسة؛
- التعرف على واقع إدارة المعرفة وعملياتها في جامعة برج بوعريـريـج.

خامسا: حدود الدراسة

تم تقسيم حدود الدراسة إلى ما يلي:

- **الحدود المكانية:** إقتصرت هذه الدراسة على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمي بـ برج بوعريـريـج.

- **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة ما بين شهر مارس لعام 2022 م إلى غاية شهر أبريل من العام نفسه، أما تحليل البيانات ومناقشة النتائج فقد استمر حتى نهاية شهر ماي من عام 2022.

- الحدود الموضوعية: تم إجراء الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمي وهي مؤسسة عمومية خدمتية تابعة للدولة وغير هادفة للربح، وعليه تم إستبعاد البعد الأول من أبعاد تميز الأداء الجامعي وهو تحقيق الربح وتخفيض التكاليف.

سادسا: منهج الدراسة

من أجل معالجة موضوع الدراسة ومحاولة الإجابة عن الإشكالية المطروحة وإختبار صدق الفرضيات، تم إختيار المنهج الوصفي التحليلي، فالمنهج الوصفي يقوم على سرد الحقائق والمعلومات النظرية، أما المنهج التحليلي فيقوم على دراسة الحالة وتحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها بهدف الإجابة عن فرضيات البحث.

سابعا: مبررات اختيار الموضوع

- تعود الرغبة في معالجة هذا الموضوع إلى مجموعة من العوامل، يمكن تلخيصها فيما يلي:
- الإهتمام والرغبة الشخصية بالبحث في هذا الموضوع؛
- طبيعة مجال التخصص؛
- الدور الهام الذي تلعبه إدارة المعرفة في تحسين وتطوير الأداء المؤسسي؛
- ضعف الأداء المؤسسي المستمر والمتزايد وعدم معرفة مخرج لذلك ومحاولة إيجاد حلول لذلك.

ثامنا: هيكل الدراسة

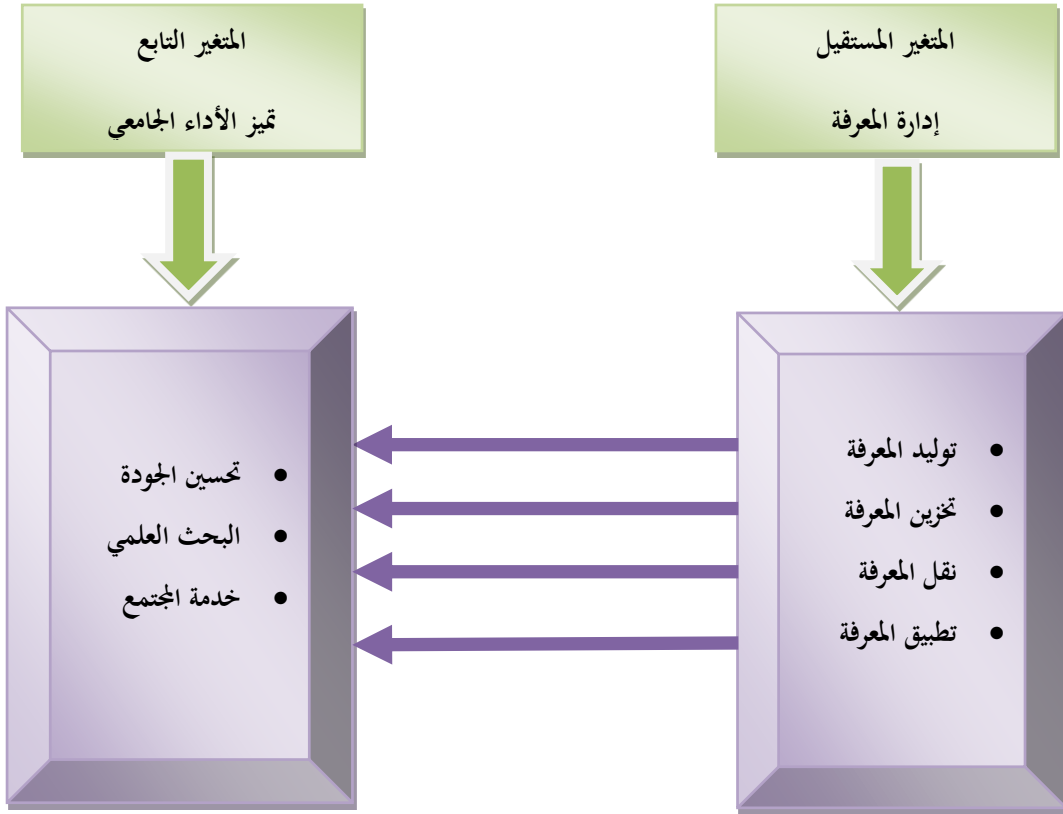
تم تقسيم الدراسة إلى فصلين فصل نظري والآخر تطبيقي.

- تم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار النظري لإدارة المعرفة وتميز الأداء المؤسسي وذلك من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول تناولنا فيه الإطار المفاهيمي لإدارة المعرفة، والمبحث الثاني تناول الإطار النظري حول الأداء المؤسسي، والمبحث الأخير خصص للدراسات السابقة.
- أما الفصل الثاني فخصص للدراسة الميدانية، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول تم فيه تشخيص المؤسسة محل الدراسة، والمبحث الثاني تناول الطريقة والأدوات، أما المبحث الثالث خصص لتحليل وتفسير النتائج وإختبار الفرضيات.

تاسعا: النموذج النظري للدراسة

تلخيصا لما سبق من تعاريف للمفاهيم، وبعد التعرف للدراسات السابقة وصياغة الفرضيات المرتبطة بالدراسة، نخرج بهذا التمثيل البياني لنموذج الدراسة النظرية، والمتمثل في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): التمثيل البياني لنموذج الدراسة النظرية



المصدر: من إعداد الطالبتين

الفصل الأول

مفاهيم عامة حول إدارة المعرفة

وتعزيز الأداء الجامعي

تمهيد:

تشكل إدارة المعرفة أحد التطورات الفكرية المعاصرة في عالم الأعمال حيث أن التغيرات الحاصلة داخل المؤسسات في مجال الإدارة وانتقالها من الهرميات إلى الشبكيات وكذا تطور البيئة الخارجية للمؤسسات وعدم القدرة على التنبؤ، أصبحت تمثل إدارة المعرفة القدرة الجوهرية ومصدر للقوة ما يجعلها تحقق الميزة التنافسية والقدرة على تطور والابتكار. ويعد تطبيق أسلوب إدارة المعرفة في المنظمة الحديثة من أهم وأنجح الأساليب الإدارية الحديثة، والذي يعني بالاستغلال الأمثل للمعرفة الضمنية والصريحة في المنظمة بهدف تحقيق أهدافها التي تمكنها من الإستمرار والبقاء في عالم الأعمال.

وعلى هذا الأساس سنتناول في هذا الفصل الإطار النظري ومختلف الدراسات السابقة التي تناولت كلا المتغيرين سواء إدارة المعرفة كمتغير مستقل أو تميز الأداء الجامعي كمتغير تابع وذلك من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول إدارة المعرفة

المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول تميز الأداء الجامعي

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول إدارة المعرفة

من خلال هذا المبحث سنحاول التطرق لمعظم المفاهيم المتعلقة بإدارة المعرفة بداية من تعريف المعرفة وأهميتها ثم تعريف وأهمية وأهداف وعمليات إدارة المعرفة إلى غاية إستراتيجيات وأهم نماذج إدارة المعرفة.

المطلب الأول: مفهوم المعرفة

أولاً: تعريف المعرفة

تعرف المعرفة على أنها مجموعة من الحقائق التي يحصل عليها الفرد من خلال بحوثه أو من خلال تجاربه العلمية السابقة المتراكمة والتي قد توصله إلى درجة الخبرة ومن ثم الحكمة.¹

كما جاء في قاموس "أوكسفورد (Oxford)" أن المعرفة هي "معلومات أو حقائق يمتلكها الشخص في عقله عن شيء ما".²

وتعرف أيضاً "على أنها حصيلة إستخدام البيانات والمعلومات والتجربة التي يمكن الحصول عليها عن طريق التعلم والممارسة وهي تمكن من يمتلكها من التجاوب مع المستجدات التي تواجهه".³

من خلال التعريف السابقة يمكن القول أن المعرفة رصيد متراكم من الخبرات والتجارب التي تتجمع في عقول العلماء والخبراء الذين هم عرضة للفتن، وأنها تعد أكثر قيمة وفعالية من المعلومات، إذ أنها تكون جاهزة للإستخدام في إتخاذ القرارات والقيام بأداء الأعمال، ومن هنا تأتي أهمية تجميع هذه المعارف وترتيبها وتنميتها وتطويرها وإستغلالها الإستغلال الأمثل وصيانتها.

ثانياً: أهمية المعرفة

تتجلى أهمية المعرفة في العناصر التالية:⁴

- المعرفة هي حصيلة عمل العقول الإنسانية عبر التاريخ؛
- يتميز الإنسان عن باقي المخلوقات بالمعرفة فإنها خاصة جوهرية لديه؛
- المعرفة جوهر اتصال اجتماعي؛
- تعتبر المورد الأول في المنظمة والورقة الراجعة لبقائها وتطورها؛

¹ عبد الرحمن الجاموس، إدارة المعرفة في منظمات الاعمال وعلاقتها بالمدخل الإدارية الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سوريا، 2013، ص.30.

² سامي عبد الله المداني وآخرون، قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية في تنفيذ إدارة المعرفة في مجموعة الاتصالات الأردنية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 84، عمان، 2010، ص.112.

³ بوزيداي محمد، إدارة المعرفة كأساس لتحقيق أداء مستدام ومتميز، دراسة حالة جامعة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2013، ص.04.

⁴ سمراء كحلات، تمكين المعرفة في المنظمة الجزائرية، مذكرة ماجستير في علم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009، ص - ص.24-25.

- أسهمت المعرفة في تحول المنظمات إلى مجتمعات معرفية تحدث التغيير الجذري في المنظمة لتتكيف مع التغيير المتسارع في بيئة الأعمال.

ثالثا: أنواع المعرفة

هناك نوعان من المعرفة وهي:¹

- **المعرفة الصريحة Explicit Knowledge:** وهي المعرفة الرسمية، القياسية، المرمزة، النظامية، الصلبة، المعبر عنها كميًا وقابلة للنقل والتعلم وتسمى أيضا المعرفة المتسربة لإمكانية تسربها إلى خارج المنظمة نجدها في أشكال الملكية الفكرية المحمية قانونا كما في براءات الاختراع، حقوق النشر، الأسرار التجارية... الخ
- **المعرفة الضمنية Tacit Knowledge:** وهي المعرفة الغير الرسمية، الذاتية، والمعبر عنها بالطرق النوعية والحدسية غير قابلة للنقل والتعلم وتسمى المعرفة الملتصقة والتي توجد في عمل الأفراد والفرق داخل المنظمة، وهذه المعرفة هي التي تعطي خصوصية الشركة وهي الأساس في قدرتها على إنشاء معرفة.

المطلب الثاني: ماهية إدارة المعرفة

أولا: تعريف إدارة المعرفة

تناول الكثير من الباحثين مفهوم إدارة المعرفة من زوايا عدة، فمنهم من تناولها من منظور تقني ومنهم من تناولها من جانب ثقافي أو اجتماعي وذلك كل حسب رأيه وتوجهه ومن هذه التعاريف نذكر:

تعريف Skyrme وعرفها على أنها "الإدارة النظامية الواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة بها واستغلالها، جمعها وتنظيمها، ونشرها واستخدامها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل جلي من خلال المؤسسة"².

وعرفها Molhotra على أنها "تجسيد عملية تنظيمية التي تبحث في عملية مزج قابلية تقنيات المعلومات على معالجة البيانات وقابلية الإبداع والابتكار للأشخاص"³.

كما وعرفها كل من Kearney & Horde بأنها استخدام المعرفة والخبرات والكفايات الجماعية المتاحة داخليا وخارجيا أمام المؤسسة متى وكلما تطلب ذلك"⁴.

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن إدارة المعرفة هي عبارة عن عمليات الجمع التي تقوم بها مؤسسات الأعمال للمعلومات والبيانات بهدف تنظيمها وتطبيقها على عملياتها بطريقة فعالة تساهم في تعزيز وضعها التنافسي في السوق.

¹ ياسر بن عبد الله بن تركي العتيبي، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعة السعودية، دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2008/2009، ص.51.

² رائد إسماعيل عباينة، دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال العدد4، 2013، ص.656.

³ ربا جزا جميل الحميد، دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم العالي، دراسة تطبيقية في الجامعات الاردنية الخاصة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية علوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الاردن، 2007/2008، ص.22.

⁴ ياسر بن عبد الله بن تركي العتيبي، مرجع سبق ذكره، ص.58.

ثانياً: أهمية إدارة المعرفة

يمكن إبراز أهمية إدارة المعرفة فيما يلي: ¹

- تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة؛
 - تعزز قدرة المنظمة على الإحتفاظ بالأداء التنظيمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه؛
 - تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لإستثمار رأسمالها الفكري من خلال جعل الوصول الى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة ممكنة؛
 - تساهم في تحفيز المنظمات على تجديد ذاتها ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة؛
 - تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة بإتجاه تحقيق أهدافها.
- وأضاف الكبيسي إلى أن هناك أهمية أخرى لإدارة المعرفة وتتمثل في الآتي: ²
- تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لإستثمار مالها الفكري، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة؛
 - تساهم في تحفيز المنظمات لتجديد ذاتها ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة؛
 - تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة؛
 - تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في إتجاه تحقيق أهدافها؛
 - تعزز قدرة المنظمة للإحتفاظ بالأداء النظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه؛
 - تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة والتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها؛
 - تساهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى؛
 - توفير الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات في تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة.

ثالثاً: اهداف إدارة المعرفة

تهدف إدارة المعرفة إلى تحقيق الآتي: ³

¹ ندى صارم، دور إدارة المعرفة في تحقيق الابداع الإداري، دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية لصليب الأحمر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة اعمال، الجامعة الافتراضية، سوريا، 2019، ص.23.

² إسماعيل سالم منصور ماضي، دور إدارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي، دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة، مذكرة ماجستير في قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية عمادة الدراسات العليا، غزة، 2010، ص. 39.

³ قاسمي محمد منير، أثر إدارة المعرفة على تطوير الأداء المؤسسي، مجلة أفاق علمية، العدد 3، 2019، ص.787.

- خلق القيمة للأعمال من خلال التخطيط، والإدارة، وتطوير العاملين، وإدارة الزبائن وتقييم الإنتاج؛
 - جذب رأس مال فكري أكبر لوضع الحلول للمشكلات التي تواجه المؤسسة؛
 - تحديد المعرفة الجوهرية وكيفية الحصول عليها وحمايتها؛
 - بناء إمكانية التعلم وإشاعة ثقافة المعرفة والتحفيز لتطويرها والتنافس من خلال الذكاء البشري؛
 - تحويل المؤسسات من الاقتصاد التقليدي إلى اقتصاد العالمي الجديد (اقتصاد المعرفة) الواسع والتجارة الإلكترونية؛
 - تهدف إلى جمع الأفكار الذكية في الميدان، وتساهم في نشر أفضل الممارسة في الداخل؛
- وهناك أهداف أخرى لإدارة المعرفة وهي:¹
- التركيز على تنمية الجوانب الاجتماعية والثقافية والتنظيمية لإدارة المعرفة؛
 - وضع بيانات وأدلة خاصة بالعمال ذات العلاقة بمجتمع المعرفة؛
 - التعريف والتوعية بشكل شمولي لمعنى إدارة وتطوير المعرفة ونشره بين رجال الأعمال بحيث يتم إستخدام بشكل أكبر مبادئ إدارة المعرفة وتعميم الإستفادة عن طريق بلورة الفرصة الخاصة بأعمال إدارة المعرفة؛
 - العمل على تنمية العوامل الاجتماعية والثقافية التي تشجع الأفراد على المشاركة في المعرفة ضمن المنطقة؛
 - العمل على زيادة عدد الأشخاص الذين يمكنهم الوصول إلى الحسابات الآلية والأنترانت والتقنيات ذات العلاقة،
 - تمثيل مجتمع الأعمال في المؤسسات فيما يتعلق بالمواضيع الخاصة بمجتمع المعرفة؛
 - تطوير أسس ومعايير تأهيل لإدارة المعرفة تساعد في تطوير الجوانب المهنية والتعليمية للمهنيين المختصين في إدارة المعرفة.

رابعاً: عمليات إدارة المعرفة

تشير عمليات إدارة المعرفة إلى مجموعة العمليات الرئيسية والأنشطة الفرعية اللازم القيام بها لتوليد المعرفة، مما يؤدي إلى فهم إدارة المعرفة وكيف تنفذ على أحسن وجه، ويتفق الباحثون في هذا المجال على أن هذه العمليات تختلف حسب طبيعة عمل المنظمة إلا أنها حاسمة لنجاح أي نظام من أنظمة إدارة المعرفة، وسنوضح فيما يلي أهم عمليات إدارة المعرفة :

- 1- توليد المعرفة: توليد المعرفة يعني عملية إبداع المعرفة ويتم ذلك من خلال المشاركة بين فرق العمل بهدف توليد رأس مال معرفي جديد من شأنه أن يساهم في حل المشكلات التي تواجهها المؤسسات، وكذلك زيادة قدرة هذه الأخيرة على التفوق في الإنجاز وتحقيق مكانة سوقية في ساحات مختلفة، مثل ممارسات الإستراتيجية وتنفيذ خطط عمل جديدة والتسريع في حل المشكلات وتطوير مهارات العاملين، الأمر الذي يعزز ضرورة فهم أن المعرفة والابداع عملية مزدوجة ذات إتجاهين فالمعرفة مصدر للإبداع عندما يتحقق يصبح مصدر للمعرفة الجديدة.²

¹ خضر مصباح إسماعيل طيطي، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، دار الحامد، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ص. 45.

² أحمد طرطار، أثر تطبيق إدارة المعرفة على وظيفة الإبداع في منظمات الاعمال، ملتقى دولي حول راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر 13-14 ديسمبر 2011، ص. 6.

2- **خزن المعرفة:** وتشير عملية خزن المعرفة إلى أهمية الذاكرة التنظيمية فالمؤسسات تواجه خطر كبير نتيجة لفقدانها للكثير من المعرفة التي يحملها الأفراد الذين يغادرونها لسبب أو لآخر، وصار خزن المعرفة والإحتفاظ بها أمر مهم جدا لاسيما للمؤسسات التي تعاني من معدلات عالية لدوران العمل، والتي تعتمد على التوظيف والإستخدام بصيغة العقود المؤقتة والاستشارية لتوليد معرفة فيها لأن هؤلاء يأخذون معرفتهم الضمنية الغير موثقة معهم¹.

إن تكنولوجيا المعلومات والإتصال تلعب دورا مهما في تحسين وتوسيع الذاكرة التنظيمية وإسترجاع المعلومات والمعرفة المخزنة وهناك أدوات مثل دليل المعرفة ونموذج إدارة الوثائق اللذان يستخدمان في الوصول الى المعرفة، ويمثل تخزين المعرفة جسرا بين النقاط المعرفة وعملية إسترجاعها.²

3- **توزيع المعرفة:** تتضمن عمليات التوزيع والمشاركة والنقل والدفق، والتنظيم الشبكي المتقدم في المؤسسات كالأنترنترنت والاكستر نات يتم من خلال التبادل الواسع والفوري للمعلومات والمعرفة وتقاسمها أفقيا وعموديا، وعلى أوسع نطاق جغرافي من قبل أطراف الشبكة جميعها ولاسيما بعد تعبيد المعرفة الضمنية إلى صريحة وذلك يمكن من زيادة الفعالية ورفع مستوى الكفاءة.³ ويمكن نشر ومشاركة المعرفة بين أفراد المؤسسة حيث يتم توزيع المعرفة الضمنية عن طريق أساليب عدة كالتدريب والحوار، أما المعرفة الصريحة فيمكن نشرها بالوثائق والنشرات الداخلية والتعلم.

4- **تطبيق المعرفة:** الملاحظ في أدبيات إدارة المعرفة عدم التركيز على هذه العملية على إعتبار أنه طالما تم توليد المعرفة فانه حتما سيتم لاحقا التطبيق الفعال لها، ويعني تطبيق المعرفة جعلها أكثر ملائمة للإستخدام في تنفيذ أنشطة المؤسسة وأكثر ارتباطا بالمهام التي تقوم بها وأن المؤسسات التي تستخدم المعرفة على أحسن وجه تمتلك الميزة التنافسية، ويجب تطبيق المعرفة بكاملها على الأنشطة، فبعض المؤسسات تعاني فجوة بين المعرفة والعمل، وهي تعقد كثيرا من دورات التخطيط والمناقشة والتلخيص بدلا من القيام بالأعمال والتطبيق.⁴

المطلب الثالث: تطبيق إدارة المعرفة

لقد إجتهد الباحثون من خلال تنظيرهم لمفهوم إدارة المعرفة في إعطاء صبغة عملية لتسهيل تطبيق هذا المفهوم في بيئة عمل المنظمات، من خلال وضع العديد من النماذج وإقتراح العديد من الإستراتيجيات وأيضا تحديد العمليات الأساسية، وفي هذا المطلب سنحاول تقديم نظرة على مختلف تلك الجوانب.

¹ داهنين بن عامر، مساهمة إدارة المعرفة في تطوير الذاكرة التنظيمية، دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة المعرفة والمعارف، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2010/2011 ص. 4.

² صباح ترغيني، دور إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة المعرفة والمعارف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2010/2011 ص. 37.

³ أكرم سالم الجنابي، إدارة المعرفة في بناء الكفايات الجوهرية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2013، ص. 81.

⁴ رياض عيشوش، مساهمة الثقافة التنظيمية في نجاح تطبيق إدارة المعرفة، دراسة حالة بعض البنوك العمومية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص إدارة المعرفة والمعارف، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2010/2011 ص. 38.

أولاً: استراتيجيات إدارة المعرفة

تبنى المنظمات إستراتيجيات مختلفة لإدارة المعرفة وذلك بحسب توجهها العام والمدخل المتبع في إدارة المعرفة، ومن أشهر إستراتيجيات إدارة المعرفة العامة نذكر ما قدمه هانس (Hansen) وآخرون حيث ساق نظريتين مختلفتين هما:¹

1- إستراتيجية الترميز: تتمحور حول الحاسوب وتركز على ترميز، توثيق وتخزين المعرفة في قواعد متاحة لكل الأفراد؛

2- إستراتيجية الشخصية: تركز على مشاركة المعرفة عبر الإتصالات المباشرة بين الأفراد وتعتبر

الحاسوب أداة لتسهيل عملية الإتصال بينهم وليست وسيلة لتخزين المعرفة،

وهناك من أضاف الإستراتيجيات التالية:

- إستراتيجية الإدارة الإستراتيجية لرأس المال الفكري لبناء ادارة وإستغلال هيكله الاصول المتعلقة بالمعرفة.

- إستراتيجية تأثير المشروع، وفيها التأكيد على تطبيق كل معرفة أو أصول معنوية متوفرة تحقيقاً للمصالح العليا للمشروع .

وهذه الإستراتيجيات منفصلة ومتكاملة، فهي مقاربات تكتيكية منفصلة ضمن إستراتيجية شاملة لإدارة المعرفة، والتوجهات

الحالية للمنظمات تسير نحو تطوير ممارستها بتبني الإستراتيجيات الأربعة السابقة كجزء من إستراتيجية عامة لإدارة المعرفة .

ثانياً: نماذج إدارة المعرفة

قدم العديد من الباحثين نماذج مختلفة لإدارة المعرفة من أجل تبسيط وفهم أنشطة هذه الإدارة، ومن بين هذه النماذج ما

يلي:

1- نموذج ليوناردو

صرح بأن المعرفة تتمثل في القدرة الجوهرية الكامنة في ثلاث أشكال هي :

- المعرفة تكون في شكلها المادي والتي تتجسد في الشركات العالمية كشركات التصميم التي تعني ببراءة الاختراع وتعتبر إدارة المعرفة هنا تعمل وفق الملموسات بحيث المعارف هنا ترى مادياً .

- قد تكمن المعرفة في مهارة العاملين الصريحة والكامنة بإعتبارها القدرات التي تجلب للمؤسسة المنافع عبر المسار الذي يزداد تطور بالخبرة والممارسة والتجربة .

- توجد المعرفة في القيم الضمنية داخل المنظمة وفق معايير السلوك في مواقع العمل الحية لكنها تحتاج للإكتشاف والصقل وهو ما يطلق عليها ادارة المعرفة والثقافة التنظيمية.

2- نموذج ماركو ردت

¹ يوسف مخطط، نحو تطبيق إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية، تقييم استعداد مكتبة احمد عروة الجامعية لتبني إدارة المعرفة، مذكرة ماجستير في أنظمة المعلومات وإدارة المعرفة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص. 71.

إقترح ماركو ردت سنة 2002 مدخلا نظاميا شموليا لإدارة المعرفة في المنظمة ويتألف من ستة مراحل:

الإكتساب، التوليد، الخزن، إستخراج المعلومات وتحليلها، النقل والنشر، التطبيق ومصادقة.

- يشير هذا النموذج إلى أن ادارة المعرفة هي المحرك الرئيس لبناء المنظمات المتعلمة وجوهرها، وأن هذه المنظمة هي التي تقود المعرفة خلال كل مرحلة من المراحل الستة المقصودة، ويبين أن المنظمات تتعلم بفاعلية وكفاءة حال نمو هذه العمليات وتفاعلها، وبالتالي فإن هذه العمليات غير مستقلة عن بعضها البعض، وإنما تؤدي الواحدة منها إلى الأخرى وتتفاعل وتتكامل معها، ويبين أيضا أن المعرفة يجب أن توزع من خلال قنوات متعددة وكل قناة من هذه القنوات لها أطر زمنية مختلفة.¹

ثالثا: تطبيق إدارة المعرفة في التعليم العالي

1- تعريف إدارة المعرفة في التعليم العالي

عرفت إدارة المعرفة في التعليم العالي بأنها "أسلوب أو منهج يمكن أفراد المؤسسة التعليمية من تطوير الممارسات الخاصة بجمع المعلومات ومشاركة المعارف، لتحسين الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة التعليمية"² وتعرف أيضا بأنها "الجهود الاستراتيجية لمؤسسة التعليم العالي الجامعي التي تسعى من خلالها لتحقيق الميزة التنافسية عن طريق تجميع وإستثمار الأصول الفكرية الخاصة بها، وتحسين الممارسات المختلفة للأفراد العاملين، والإستغلال الأمثل للمعلومات الموجودة في قواعد البيانات الخاصة بها مما يؤدي إلى جودة الأداء وتزايد إنتاجية الجامعة ككل".³ من خلال التعاريف السابقة يتضح أن إدارة المعرفة في التعليم العالي هي منظومة من الأنشطة والعمليات الإدارية، التي تحقق التفاعل المطلوب بين المؤسسة وأعضائها ومحيطها، من خلال الربط بين الأفراد، العمليات والتقنيات لاستخلاص المعرفة وتوثيقها وتداولها بسهولة، مما يدعم عمليات التعلم الفردي والجماعي ومن ثم تحسين وتطوير الأداء الفردي والتنظيمي وتحقيق التميز والريادة.

2- مجالات إدارة المعرفة في التعليم العالي

في ظل التطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية أصبحت تنمية المعرفة وتوظيفها لخدمة المجتمع هو الغاية المقصودة للجامعة، وذلك من خلال: إنتاج المعرفة، نشرها وتطبيقها وتمثل هذه الجوانب في مجموعها مجالات إدارة المعرفة في التعليم العالي، وسيتم تناولها على النحو التالي:⁴

¹ سعيدة ضيف، القيادة التحويلية ودورها في تفعيل إدارة المعرفة لبناء منظمات متعلمة- دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر- رسالة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة الخلفة، الجزائر، 2018/2019، ص-ص. 160-161.

²Perides, Lisa A. &Nodine had R (2003) **knowledge Management In Education Defining The Landscape**. The Institute of Knowledge Management In Education, ça, USA,2003, page30 .

³مانع صبرينة، تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، قراءة تحليلية لتجارب بعض الدول، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد10، ص.258.

⁴مانع صبرينة، تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، المرجع السابق، ص.259.

- التعليم والتدريس: هو أول وأهم وظيفة للجامعة لما لها له من دور في إعداد الكوادر الكفوة والمؤهلة، لكن في ظل مجتمع المعرفة تغير دور التعليم العالي ليصبح مجموعة الأنشطة العريضة التي تساعد في بناء المجتمعات الديمقراطية القائمة على المعرفة؛
- خدمة المجتمع: تعمل الجامعة على تطبيق المعرفة وتوظيفها لخدمة المجتمع وتطويره باستمرار من خلال تخليها عن دورها التقليدي المتمثل في إنتاج المعرفة، والعمل خارج أسوارها من خلال التفاعل مع محيطها عبر نشر المعرفة وتوزيعها وتطبيقها لتعكس مفهوم الجامعة كتنظيم مفتوح؛
- البحث العلمي: يعتبر البحث العلمي أهم الأنشطة الفكرية بالجامعة وركنا أساسيا من أركانها، لأن فعالية وظائفها تعتمد على مدى تطوره، فهو القائم على إنتاج المعرفة وتطويرها وأيضا إيجاد حلول لمشكلات المجتمع وقضاياها بهدف تحقيق التنمية بمختلف أبعادها ومتغيراتها، الأمر الذي مكنه من إحتلال مكانة هامة في مجتمع المعرفة وتصدر الأدوار والأهداف التي تسعى الجامعة لتحقيقها.

3- مبررات دمج إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي

تصنف الفوائد من تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي إلى خمس فئات أساسية حسب تقسيم kidwellind&gojhson وهو ما يوضحه الجدول الموالي كما يلي:

الجدول رقم (01): فوائد تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي.

المصدر: عبد العزيز بن محمد العثمان، واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية - المعوقات وسبل التطوير - رسالة

مجال البحث العلمي	مجال تطوير المناهج	مجال الخدمات الإدارية	مجال التخطيط الاستراتيجي
-زيادة المنافسة والاستجابة للمنح البحثية وفرص اجراء البحوث التجارية؛ -توفير الوقت في عملية البحث نتيجة لسهولة الوصول الى مصادر المعلومات وسهولة جمعها وتوفيرها بأسرع وقت؛ -تسهيل عملية البحث المشتركة بين التخصصات المتنوعة والمتداخلة وتخفيض تكلفتها.	-دعم مستوى جودة المناهج والبرامج التعليمية وتحديد وتوفير أفضل الممارسات والتجارب وفحص وتقييم المخرجات؛ -دعم جهود تطوير أعضاء هيئة التدريس خاصة حديثي الخدمة؛ -تحسين فعالية أعضاء هيئة التدريس؛ -سهولة تصميم وتطوير المناهج المشتركة نتيجة لما توفره إدارة المعرفة من أساليب وممارسات للربط بين الافراد.	-تحسين مستوى كفاءة وفعالية الخدمات الإدارية المقدمة في مؤسسة التعليم العالي، -زيادة قدرة مؤسسات التعليم العالي فيما يتعلق بالاتجاه نحو أسلوب اللامركزية في أداء العمل الإداري.	-تحسين تبادل المعلومات الداخلية والخارجية، -تعزيز القدرة على وضع خطة استراتيجية ملبية لاحتياجات سوق العمل، -تبادل المعرفة المجموعة من مصادر متعددة داخليا وخارجيا مما يساعد مؤسسات التعليم العالي في التحول الى مؤسسات متعلمة.

ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2013، ص.53.

رابعاً: مشكلات تطبيق إدارة المعرفة وبعض الحلول

1- مشكلات تطبيق إدارة المعرفة.

عند تطبيق إدارة المعرفة فإن هناك مشكلات كبيرة قد تبرز، وقد تم إختيار بعض منها وهي:¹

- قد يعمل منفذو إدارة المعرفة في عزلة عن الإدارة العليا للمؤسسة، وهذا يؤدي إلى بناء وتطوير قدرات وإمكانيات تتلاءم مع معتقدتهم الشخصية وقناعتهم بالأنشطة والممارسات التشغيلية، وليست تلك التي تفضل المؤسسة، هذا الأمر يؤدي إلى بناء قدرات لن تستخدم بصورتها الكاملة،

¹ زكية بنت ممدوح قارئ عبد الله طاشكندي، إدارة المعرفة أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر مديرات الإدارات والمشرفات بمديريات التربية والتعليم بمدينة مكة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2008/2009، ص.5.

- قد يجري ترويج نظام إدارة المعرفة بصورة وإمكانيات غير واقعية وهذا ينعكس في صورة فشل وإحباطات متكررة وعمليات تصفية أو حذف بعض المنتجات أو خطوط المنتجات،
- في الكثير من الأحيان يجري التركيز على فرص تسويقية وهذا التركيز يؤدي إلى تحقيق ميزة تنافسية محدودة أقل من المتوقع؛
- أن الكثير من جهود إدارة المعرفة تفشل وتحقق بعد تقديمها بسبب عدم تخصيص الموارد البشرية والمادية الكافية لنجاحها؛
- أن تطبيق مدخل إدارة المعرفة يتطلب فهما كاملا وكافيا للأمر الطويل قبل جهود التطبيق، وعدم مراعاة هذا الأمر ينعكس سلبا في النتائج الجوهرية للمؤسسة.

ويمكن إضافة بعض المشكلات فيما يلي:¹

- تجاهل الهدف الأساسي لإدارة المعرفة والمتمثل في إبتكار السياقات المشتركة عبر الحوار؛
- إحلال الاتصال التكنولوجي بدل التفاعل البشري؛
- السعي نحو تطوير المقاييس المباشرة للمعرفة فقط.

2- بعض الحلول لمشكلات إدارة المعرفة

إن ظهور المشكلات خلال عملية تنفيذ المشروعات مسألة متوقعة، وعليه ينبغي التخطيط لمواجهةها والتدخل لتحسين إجراءات التنفيذ وإتخاذ القرارات الملائمة ومن بين هذه الحلول لتلك المشكلات نجد:²

- الإبتكار والتأكيد على فرص التعلم المستمر للأفراد؛
- توفير فرص للأفراد للمشاركة في الحوار والبحث والنقاش؛
- التركيز على تدفق المعرفة أكثر من تخزينها؛
- تأسيس أنظمة للفهم ونشر التعلم والمشاركة به؛
- تطوير الفهم المشترك على المستويات المعنية أولا، ثم التحول تدريجيا بعد ذلك على مستوى المؤسسة ككل؛
- مساعدة الأفراد لتحديد دور ومتطلبات وتطبيقات المعرفة لإنجاز الأعمال؛
- تقديم الحوافز والمكافآت لتحفيز الأفراد بصورة أكبر للتطوير للمهارات وتوليد الثقافة التي تقيم وتكافئ تعلم الأفراد المستمر.

المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول تميز الأداء الجامعي

إن الأداء الجامعي يعكس قدرة المؤسسة على إستغلال مواردها بإستخدام كفاءاتها والتنسيق بين الموارد والكفاءات، فالأداء هو نتيجة ونهاية لمجموعة من العمليات والأنشطة المتفاعلة والمتراطة والمتسلسلة، حيث يعتبر الأداء في المنظمات مفتاح لتحقيق الأهداف بطريقة جيدة وفي الوقت المناسب وبتكلفة أقل.

¹ ليث عبد الله القهوي ، استراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013، ص.34.

² المرجع نفسه، ص. 35.

المطلب الأول: مفهوم الأداء الجامعي

أولاً: تعريف الأداء الجامعي

يعتبر الأداء المؤسسي القاسم المشترك لجميع الجهود المبذولة من قبل الإدارة والعاملين في إطار المؤسسات، لذا يعد الأداء مفهوماً جوهرياً بالنسبة للمنظمات بشكل عام، بل يكاد يكون الظاهرة الشمولية لكافة فروع وحقول المعرفة الإدارية وبالرغم من كثرة البحوث وتنوعها التي تناولت مفهوم الأداء، إلا أنه لم يتفق حول مفهوم محدد، ويعود ذلك الاختلاف للمعايير التي تعتمد عليها المنظمات والمدراء في دراسة الأداء والتي ترتبط بشكل وثيق بالأهداف والإتجاهات التي تسعى المنظمة لتحقيقها.

ويمكن تعريف الأداء بأنه " قدرة المؤسسة على الإستمرار والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال¹.

وفي إطار تحديد مفهوم الأداء انطلاقاً من الربط بين البعد البيئي الداخلي والخارجي للمؤسسة فقد عرف كل من **essaep** و **arhaz** الأداء على أنه " النتائج المحققة نتيجة تفاعل العوامل الداخلية على إختلاف أنواعها والتأثيرات الخارجية وإستغلالها من قبل المؤسسة في تحقيق أهدافها"².

ويعرف على أنه قدرة المنظمة في الإستمرار بالشكل المرغوب فيه في سوق تنافسية متطورة وهذا ما يتطلب في آن واحد الكفاءة والفعالية.³

كما عرفه Bromily & Miller بأنه "إنعكاس لكيفية إستخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية، وإستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها"⁴.

فالأداء الجامعي هو نظام يربط ما بين مكونات الجامعة والبيئة الخارجية المحيطة بها، فالأداء يمس جميع مكونات الجامعة المختلفة.⁵

ثانياً: أهمية الأداء الجامعي

تكمن أهمية الأداء الجامعي في عدة جوانب نذكر منها:⁶

¹ حورية الهادي مفتاح، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين المؤسسات التعليمية، دراسة ميدانية في كلية ام الربيع للعلوم التقنية/صرمان، مجلة دراسة الانسان والمجتمع، العدد 09، 2009، ص.15.

² مصطفى يوسف، " إدارة الأداء"، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2018، ص.16.

³ عبد المالك مزهود، الأداء بين الكفاءة والفعالية، جامعة بسكرة، الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 1، 2001، ص.88.

⁴ مصطفى يوسف، مرجع سبق ذكره، ص.18.

⁵ رائد حسين الحجار، تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، العدد 01، 2002، ص.207.

⁶ عبد الرحيم محمد عمر علي، إدارة المعرفة ودورها في الأداء المؤسسي، دراسة حالة شركة سور العالمية (مصنع النسيج شندي)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة اعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندي، 2014/2015، ص.47.

- يوفر نظام الأداء الجامعي معلومات لمختلف المستويات الإدارية في المؤسسة لأغراض التخطيط والرقابة وإتخاذ القرارات المستندة على حقائق علمية وموضوعية فضلا عن أهمية هذه المعلومات للجهات الأخرى خارج الجامعة،
- يساعد في إيجاد نوع من المنافسة بين الأقسام والإدارات المختلفة وهذا بدوره يدفع الجامعة لتحسين أدائها،
- يؤدي إلى تحقيق الأهداف المحددة في التخطيط والعمل على إيجاد نظام مرن وفعال للإتصالات والمكافآت والحوافز،
- تعكس عملية الأداء الجامعي درجة المواثمة والإنسجام بين الأهداف والإستراتيجيات المعتمدة لتنفيذها وعلاقتها بالبيئة التنافسية للجامعة.

ثالثا: أهداف الأداء الجامعي

- هناك العديد من الأهداف التي يسعى الأداء الجامعي إلى تحقيقها من أهمها:¹
- تمكين الإدارة العليا في الجامعة من الحصول على صورة واضحة لإجراء مراجعة تقييمية شاملة،
 - يساعد الجامعة في الإستخدام الرشيد للموارد المتاحة لتحقيق أعلى العوائد وبأقل الكلفة وبنوعية جيدة،
 - تقييم شامل للإقتصاد الوطني بالإعتماد على نتائج تقييم كل مشروع،
 - خلق قاعدة معلوماتية كبيرة تستخدم في رسم السياسات والخطط العلمية المتوازنة والواقعية،
 - تحديد مواقع الخلل والضعف في نشاط الجامعة والعمل من التخلص منها من خلال وضع الحلول المناسبة لها بعد تحليلها ومعرفة مسبباتها.

المطلب الثاني: أبعاد تميز الأداء الجامعي

تتمثل أبعاد تميز الأداء الجامعي في ما يلي:²

أولا: خفض التكاليف وزيادة الأرباح

لتميز الجامعة عن نظيراتها تسعى إلى خفض التكاليف من خلال تخفيض كلفة الخدمات المقدمة للطلبة ومستوى كلفة العمليات التشغيلية والإدارية بالإضافة إلى الأرباح التي تحققها عن طريق الخدمات التي تقدمها.

ثانيا: تحسين الجودة

إن إستراتيجية إدارة الجودة الشاملة في المنظمات تعتمد على الجهود المشتركة التي من خلالها بإمكان مشاركة جميع الأفراد العاملين والتحقيقات المستمرة التي تمكن المنظمة من إستخدامها في تحقيق الرضا والطموحات لدى المستفيدين، ويعد التحقيق المستمر مطلب أساسي لنجاح إدارة الجودة الشاملة في الجامعة التي تسعى دائما إلى تحقيقها، لأنه يساهم بشكل فعال بجعل الجامعة في حالة تفوق وتميز مستمرين، بالتحقيق المستمر ليس بالعمل الوقي الذي ينفذ عدة مرات طوال حياة الجامعة، بل هو عمل مستمر متجدد

¹ إبراهيم بلقاسم بلحاج، عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالأداء المؤسسي، دراسة ميدانية في مستشفى الزاوية التعليمي، مجلة جامعة صبراتة العلمية، العدد 07، 2020، ص.64.

² سعد علي حمود العنزي، دور إدارة المعرفة في تحقيق الأداء الجامعي المتميز، دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 56، 2009، ص.06.

ذو عملية شاملة يشترك فيها جميع العاملين في كافة المستويات الإدارية. وأن برامج تحقيق الجودة من المفاهيم الأساسية لإدارة الجودة الشامل

ثالثا: البحث العلمي

يمثل البحث العلمي عنصرا أساسيا من عناصر الأداء الجامعي المتميز، إذ أن البحث العلمي الأصيل يساعد الجامعة على الرقي بممارستها المهنية في ميدان إهتمامها وكسب ثقة الصناعة عن طريق تقديم الحلول للمشاكل وغيرها، كما أن التدريس الجامعي وثيق الصلة بالبحث العلمي، ويوضح هذا الجزء الإسهامات الفكرية لعضو هيئة التدريس التي تضيف قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملا الأبحاث المنشورة في مجلات علمية متخصصة والمجلات محكمة وأوراق العمل. ومن الضروري الإهتمام بنشر مجلات متخصصة علمية والتي يمثل الجزء الأكبر من نتائج البحث العلمي.

رابعا: خدمة المجتمع

يشكل إسهام الجامعة في خدمة المجتمع عنصرا أساسيا من عناصر تقويم أدائها الجامعي المتميز. ويوضح هذا الجزء في الجامعة دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع المدني خلال العام شاملا في ذلك الإستشارات لحل المشاكل المؤسسية وتنظيم أو المساهمة في ندوات أو ورش العمل محلية أو إقليمية في مجال التخصص أو أية إسهامات أخرى مثلا براءات الإختراع، إستشارات مهنية، نقل التكنولوجيا إلى الصناعة، أو دورات التعليم المستمر... الخ.¹

المطلب الثالث: علاقة إدارة المعرفة بتميز الأداء الجامعي

تكمن علاقة إدارة المعرفة بتميز الأداء الجامعي فيما يلي:²

أولا: أثر تطبيق إدارة المعرفة على البحث العلمي

إن البحث العلمي يعتبر وسيلة هامة وفاعلة في بناء وتطوير العملية التعليمية، وفي بناء ونشر المعرفة، وتطبيق إدارة المعرفة في هذا المجال يحقق العديد من الفوائد منها:

- تشخيص المشكلات التي تواجه المجتمع ووضع الحلول الملائمة لها؛
- توفير الوقت المستغرق في عملية البحث نتيجة لسهولة الوصول إلى مصادر المعلومات وسهولة جمعها وتوفيرها بأسرع وقت؛
- تخفيض تكلفة مصاريف البحث نتيجة لتخفيض تكاليف المصاريف الإدارية؛
- زيادة المنافسة والإستجابة للمنح البحثية وعقود وفرص إجراء البحوث التجارية؛
- تسهيل عمليات البحث المشتركة بين التخصصات المتنوعة والمتداخلة.

ثانيا: أثر تطبيق إدارة المعرفة على المناهج والبرامج

¹ سعد علي حمود العنزي، مرجع سبق ذكره، ص 07

² نضال محمد الزطمة، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء، دراسة تطبيقية على الكليات المعاهد التقنية المتوسطة في قطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة اعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2011، ص.65.

تعتبر المناهج من الأمور الأساسية والهامة في العملية التعليمية، فمن الصعب إعداد الطالب المتميز دون منهج تعليمي يتميز بمواكبة التطورات العلمية ويعطي للطالب كافة المجالات الثقافية والفكرية لتنمية شخصيته، فالمنهاج يعد حجر الأساس في تزويد الطالب بالمعلومات والقيم والإتجاهات والمهارات التي تساهم في بناء شخصيته من الناحية العقلية والجسدية والوجدانية والمهارية.

ثالثا: أثر تطبيق إدارة المعرفة على الخدمات الطلابية وخدمات الخريجين

- تحسين مستوى الخدمات المقدمة للطلبة مثل: خدمات المكتبات، تقنيات المعلومات التي تدعم الخدمات الطلابية بالجامعة داخليا وخارجيا عبر الخدمات الإلكترونية المقدمة للطلبة عبر موقع الإلكتروني للكلية؛
- تحسين كفاءة وفعالية جهود الإشراف الطلابي وذلك من خلال تجميع وتوحيد الجهود بين أعضاء هيئة التدريس، والموظفين الذين يقدمون خدمات مساندة للطلبة كموظفي قسم القبول والتسجيل وموظفي شؤون الطلبة وغيرهم؛
- إن تحسين مستوى الخدمات الطلابية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية سيؤدي تلقائيا إلى الرفع من مستوى خريجي الكليات والجامعات ويمنحهم فرصة أكبر للمنافسة في سوق العمل.

رابعا: أثر تطبيق إدارة المعرفة على الخدمات الإدارية

- تحسين مستوى كفاءة وفعالية الخدمات الإدارية المقدمة في الجامعة، كالاتجاه نحو اللامركزية في العمل وفي أسلوب تقديم الخدمات، وتطوير السياسات والإجراءات الإدارية؛
- زيادة قدرة الكليات على تحديد جهود التحسين والتطوير في الخدمات؛
- تحسين قدرة الكليات في الإمتثال للسياسات الإدارية مثل: سياسات الشراء، وتفضيل الموردين، سياسات الميزانية، والمبادئ التوجيهية للعمل، وغيرها،
- تحسين مستويات الإستجابة للخدمات الإدارية المطلوبة، إضافة إلى تحسين قدرة المؤسسة التعليمية في الإتصالات.¹

خامسا: أثر تطبيق إدارة المعرفة على مهام عضو هيئة التدريس

- يجمع أكثر الباحثين على أن الوظائف الرئيسية للمنظمات التعليمية تنحصر في ثلاثة مجالات رئيسية وهي:²
- التعليم لإعداد القوى البشرية؛
 - البحث العلمي؛
 - خدمة المجتمع.

وهذه الأدوار في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن لأي مؤسسة تعليمية أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تعتمد المؤسسات التعليمية إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤديوا أدوارهم بصورة فردية أو جماعية مما يجعل عملية الإستثمار في المؤسسات التعليمية العالي تحقق أهدافها المرجوة.

¹ نضال محمد الزطمة، مرجع سبق ذكره، ص.66.

² المرجع نفسه، ص.67.

وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلاب من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرص على تنفيذها. ومن الجدير بالذكر هنا أن دور عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف حجم المؤسسة التعليمية ومسؤولياتها وتباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهدافها وتتركز أواره في مجالات التدريس، والبحث العلمي، والتأليف، والترجمة، وتقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز والمؤسسات المتخصصة. كما أنه يمارس أدوار إدارية من خلال مشاركته في اللجان المختلفة في الجامعة وتقديم المشورة للمؤسسة والطلبة، لذا فإن عضو هيئة التدريس لا بد وأن تتوفر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي، والإهتمام بالأمور الإدارية والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على القيام بدور الموجه والمستشار لطلبته.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع إدارة المعرفة والأداء الجامعي وتحديد الأداء المؤسسي وتناولته من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية. وسوف نستعرض هنا الدراسات التي تم الاستفادة منها مع مراعاة الترتيب الزمني لها.

المطلب الأول: الدراسات العربية

دراسة (قاسمي محمد منير) عام 2019م	
عنوان الدراسة	أثر إدارة المعرفة على تطوير الأداء المؤسسي-دراسة تطبيقية في جامعة غرداية-
نوع الدراسة	مقال
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
مجتمع الدراسة	تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي جامعة غرداية.
هدف الدراسة	تهدف الدراسة الى التعرف على اثر إدارة المعرفة على تطوير الأداء
خطوات الدراسة	قسمت هذه الدراسة على ثلاثة أقسام رئيسية وهي لمحة نظرية ومنهجية الدراسة ثم في الأخير عرض النتائج ومناقشتها.
حجم العينة	90 فرد من موظفي جامعة غرداية.
الأدوات	إعتمدت الدراسة على الإستبيان لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وكذا إستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية spss.

<p>- أن تطبيق منهج إدارة المعرفة في المنظمات الحديثة يوفر لها إمكانيات جديدة وقدرات تنافسية مميزة.</p> <p>- بالاعتماد على الموارد البشرية المؤهلة، والبنية التحتية اللازمة تحقق إدارة المعرفة أهدافها الإستراتيجية.</p> <p>- العمل على اختيار وتدريب الأشخاص وفق المؤهلات المحددة يساعد في تطوير الأداء المؤسسي.</p> <p>- المنظمات التي تستخدم عمليات إدارة المعرفة تكون أقدر على إستخدام مواردها المتاحة بفاعلية مما يؤدي إلى تطوير مستوى أدائها.</p>	<p>أهم النتائج</p>
<p>دراستنا هي دراسة كمية وليست كمية.</p> <p>سنركز في هذه الدراسة على رأي أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في معرفة دور إدارة المعرفة على الأداء المؤسسي.</p>	<p>نقاط الاختلاف</p>
<p>- كلا الدراستين هي كمية، وتم دراسة العلاقة بين نفس المتغيرين، فالمتغير المستقل هو إدارة المعرفة والمتغير التابع هو والأداء المؤسسي.</p> <p>- كلا الدراستين تمنا في مؤسسة عمومية خدماتية وهي الجامعة.</p>	<p>نقاط التشابه</p>
<p>الاستفادة من الجانب النظري من ناحية المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة.</p> <p>الاستفادة من أسئلة الاستبيان لإعداد الجانب التطبيقي.</p>	<p>الاستفادة من الدراسة</p>
<p>دراسة (قطاف ليلي) عام 2017</p>	
<p>دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المستدام في المؤسسات الاقتصادية</p> <p>-دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات-</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>مقال.</p>	<p>نوع الدراسة</p>
<p>المنهج الوصفي التحليلي.</p>	<p>منهج الدراسة</p>
<p>تكون مجتمع الدراسة من كل العمال الدائمين والمتعاقدين في مؤسسة مناجم الفوسفات.</p>	<p>مجتمع الدراسة</p>
<p>معرفة دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية.</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>تتكون من مقدمة ومراجعة نظرية للدراسة ثم المسح الميداني وتحليل النتائج.</p>	<p>خطوات الدراسة</p>
<p>146 فرد من عمال دائمين ومتعاقدين.</p>	<p>حجم العينة</p>
<p>إعتمدت الدراسة على الإستبيان لجمع البيانات وكذا برنامج الرزم الإحصائي SPSS لمناقشة وتحليل النتائج.</p>	<p>الأدوات</p>
<p>أن إدارة المعرفة لها دور مهم جدا في التحسين والرفع من مستوى الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية بصفة عامة، ومؤسسة الفوسفات بصفة خاصة.</p>	<p>أهم النتائج</p>
<p>الدراسة الميدانية جرت في مؤسسة اقتصادية ، بينما درستنا في مؤسسة خدماتية.</p>	<p>نقاط الاختلاف</p>
<p>كلا الدراستين إعتمدتا على الإستبيان وبرنامج الرزم الاحصائي SPSS.</p>	<p>نقاط التشابه</p>
<p>الإستفادة من المعلومات الموجودة في الاستبيان.</p>	<p>الاستفادة من الدراسة</p>

دراسة (سوزان محمد القرشي وابتسام بنت حسين الزهراني) عام 2016م	
عنوان الدراسة	العلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية دراسة تطبيقية على امانة محافظة جدة.
نوع الدراسة	مقال.
طبيعة الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي.
مجتمع الدراسة	تكون من ستة إدارات عامة من إدارات امانة محافظة جدة .
هدف الدراسة	تحديد مدى إدراك موظفي وموظفات أمانة محافظة غزة لمفهوم إدارة المعرفة وأهميتها والتعرف على العلاقة ونوع التأثير بين متطلبات وعمليات إدارة المعرفة وتميز الأداء الوظيفي.
خطوات الدراسة	يتكون المقال من مقدمة ومراجعة نظرية وأخيرا الإستنتاجات.
حجم العينة	165 فرد من موظفي وموظفات أمانة محافظة جدة تم إختيارها بطريقة عشوائية.
الأدوات	إعتمدت الدراسة على أداتين لجمع البيانات وهما الإستبانة والبرنامج الإحصائي SPSS، بالإضافة الى إستخدام العديد من المقابلات كأداة للتأكد من المعلومات التي تم جمعها.
أهم النتائج	- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات إدارة المعرفة من ناحية وبين تميز الأداء الوظيفي من ناحية أخرى عند مستوى $\alpha=0.05$. - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للجنس، حيث كان مستوى الدلالة اقل من (0.05) وهي لصالح أفراد عينة الذكور. - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (0.05).
نقاط الاختلاف عن الدراسة	- الدراسة تمت في المنظمات الحكومية للأمانة محافظة جدة، بينما دراستنا تمت في جامعة برج بوعريبرج بالضبط في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. - اعتمدت هذه الدراسة على المقابلة الشخصية من الإجابة على أسئلة الاستمارة، واعتمدنا في دراستنا على تصميم استبيان من اجل الإجابة على الأسئلة.
نقاط التشابه	كلا الدراستين اعتمدتا على برنامج الرزم الاحصائية ال SPSS.
الاستفادة من الدراسة	الاستفادة من نتائج تحليل الدراسة الميدانية.
دراسة (نضال محمد الرظمة) عام 2011	
عنوان الدراسة	إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء-دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة -
نوع الدراسة	رسالة ماجستير.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي.

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية ورؤساء الأقسام الإداريين المتفرغين في خمس كليات من جملة شهادة الدكتوراة والماجستير والبيكالوريوس للعام الجامعي (2010/2011م).	مجتمع الدراسة
- تحديد مدى إدراك العاملين في الكليات التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة لمفهوم إدارة المعرفة وأهميتها. - التعرف على العلاقة ونوع التأثير بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها، وتميز الأداء المؤسسي في الكليات التقنية والمتوسطة.	هدف الدراسة
تمت الدراسة من خلال ستة فصول وهي: الفصل الأول تناول الإطار العام، والفصل الثاني الإطار النظري، أما الفصل الثالث فخصص للدراسات السابقة، وإحتوى الفصل الرابع الطريقة والإجراءات، أما بالنسبة للفصل الخامس تناول تفسير وتحليل النتائج وإختبار الفرضيات، والفصل السادس والأخير تضمن النتائج والتوصيات.	خطوات الدراسة
279 فرد تم إختيارهم بطريقة عشوائية طبقية.	حجم العينة
-تم الاعتماد على الإستبيان وبرنامج الرزم الإحصائي (spss) لمعالجة البيانات.	الأدوات
- توفر الكليات التقنية المتوسطة الخدمات الإلكترونية التي تتيح للعاملين الحصول على المعرفة، وللطلبة متابعة المستجدات والمعلومات الخاصة بهم. - يوجد لدى العاملين في الكليات التقنية المتوسطة إدراك بأهمية المعرفة، وهذا يظهر من خلال ملاحظتهم لنتائجها الإيجابية على أدائهم اثناء العمل. - تحرص الكلية التقنية المتوسطة على توفير مصادر للحصول على المعلومات التي تساعد العاملين على وضع حلول للمشكلات التي تواجههم.	أهم النتائج
دراستنا هي دراسة كمية وليست كمية. ركزت دراستنا على عمليات إدارة المعرفة ودورها في تميز الأداء المؤسسي اما هذه الدراسة فركزت هذه الدراسة على أثر إدارة المعرفة بصفة عامة ومن حيث مكان إجراء دراسة حالة .	نقاط الاختلاف عن الدراسة
كلا الدراستين تناولت نفس المتغيرات سواء المتغير المستقل أو المتغير التابع	نقاط التشابه
الاستفادة من طريقة إعداد الإستبيان ومحتوى الأسئلة التي طرحت به في إعداد الإستبيان الخاص بدراستنا.	الاستفادة من الدراسة

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

دراسة (2007) Bogner & Bansal

Knowledge Management as the Basis of Sustained High Performance.	عنوان الدراسة
"إدارة المعرفة كأساس لإستدامة الأداء المتميز"	

نوع الدراسة	مقال
منهج الدراسة	المنهجي الوصفي التحليلي
هدف الدراسة	- التعرف على أثر ودور تفعيل عمليات إدارة المعرفة على تميز الأداء المؤسسات. - التعرف على واقع إدارة المعرفة في المؤسسات.
خطوات الدراسة	قسمت الدراسة الى ثلاثة أقسام رئيسية وهي لمحة نظرية ومنهجية الدراسة وفي الأخير عرض النتائج ومناقشتها
حجم العينة	42 مؤسسة.
الأدوات	تصميم إستمارة موجهة لي 42 مؤسسة، وتم الإجابة على الإستمارة بإستخدام أسلوب تحليل الإنحدار، بإستخدام برنامج spss .
اهم النتائج	أن معدل نمو المؤسسات مرتبط بشكل إيجابي مع قدراتها على توليد المعرفة، وبناء مجتمع المعرفة الخاص بها.
نقاط الاختلاف	الدراسة تمت على 42 مؤسسة اقتصادية، بينما درستنا تمت على مؤسسة واحدة وهي مؤسسة خدماتية.
نقاط التشابه	كلا الدراستين كمية، وتم الإعتماد على تصميم إستبانة للإجابة عن الأسئلة لجميع البيانات وتحليل النتائج بإستخدام برنامج الرزم الإحصائي spss.
الاستفادة من الدراسة	الإستفادة من قائمة المراجع المدرجة في هذه الدراسة.
دراسة (Feng et. .al.2005)	
عنوان الدراسة	Implementation of Knowledge Management Systems and Firm Performance An Empirical Investegation
نوع الدراسة	مقال
منهج الدراسة	المنهج التحليلي الوصفي .
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الى إختبار تأثير تبني نظم إدارة المعرفة على أداء المؤسسات،
خطوات الدراسة	يتكون المقال من مقدمة ومراجعة نظرية للدراسة وأخيرا الاستنتاجات.
حجم العينة	100 مؤسسة.
الأدوات	اعتمدت الدراسة على الإستمارة وبرنامج الرزم الإحصائية spss.
أهم النتائج	من ابرز النتائج أن المؤسسات خفضت من التكاليف الإدارية وتحسن مستوى الإنتاجية لديها في السنة الثانية من تبنيها تطبيقات إدارة المعرفة .
نقاط الاختلاف	الدراسة تمت على المؤسسات الاقتصادية و تهدف الى تحقيق الربح ، بينما درستنا تمت على مؤسسة خدماتية عمومية تقدم خدمات مجانية.
نقاط التشابه	إستخدام كلا الدراستين لبرنامج spss
الاستفادة من الدراسة	الإستفادة من النتائج التحليل للدراسة الميدانية.

خلاصة الفصل

اتضح من الجانب النظري أن إدارة المعرفة تلعب دورا هاما في تميز الأداء الجامعي، وهذا راجع للأهمية الكبيرة والدور الفعال الذي تلعبه إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، حيث تناولنا في المبحث الأول معظم المفاهيم المتعلقة بإدارة المعرفة بداية من تعريفها وأهميتها وأهدافها وأهم عملياتها، أما في المبحث الثاني فتناولنا مفاهيم عامة حول تميز الأداء الجامعي والمتمثلة في مفهوم وأهمية وأبعاد الأداء الجامعي وفي الأخير تناولنا الدراسات السابقة حيث قسمناها إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية.



الفصل الثاني
الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعدما تطرقنا إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة إدارة المعرفة وتميز الأداء الجامعي، سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة برج بوعريريج؛ وذلك من أجل دراسة دور إدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي.

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: تشخيص المؤسسة

المبحث الثاني: طريقة وأدوات التحليل

المبحث الثاني: تحليل النتائج والمناقشة

المبحث الأول: تشخيص المؤسسة

سنترك في هذا المبحث إلى تشخيص المؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال تعريفها ومعرفة هيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: نبذة تاريخية حول جامعة محمد البشير الإبراهيمي-برج بوعريبيج-:

قبل التعرف على مؤسسة محل الدراسة (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير) يجب ان نعطي لمحة عن الجامعة التي تضم هذه الكلية.

انشأت أول نواة لجامعة برج بوعريبيج في شهر سبتمبر 2000، حيث كانت في البداية عبارة عن ملحق جامعي تابع لجامعة فرحات عباس بسطيف وكانت الانطلاقة بشعبي الإلكترونيك والإعلام الآلي، حيث بلغ عدد المسجلين في تلك الفترة 383 طالب. ومقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01-275 المؤرخ في 2001/09/18 تم ترفيته الى مركز جامعي وفي تلك السنة عرف المركز إنطلاقته الحقيقية حيث شهد تطورا هاما وسريعا في هياكله القاعدية والبيداغوجية.

ومقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-244 المؤرخ في 2012/07/04 تم ترقية المركز الى جامعة محمد البشير الإبراهيمي، وفي سنة 2015 تم تسميته باسم الشيخ محمد البشير الإبراهيمي كتكريم لهذه الشخصية التي كانت من بين المؤسسين للنهضة الفكرية الجزائرية ويعتبر رائد النهضة الجزائرية وينحدر من قرية أولاد براهيم التابعة لإداريا لدائرة رأس الوادي.

وتضم الجامعة سبع كليات تتمثل في:¹

- كلية علوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض والكون،
- كلية العلوم التكنولوجية،
- كلية الحقوق والعلوم السياسية،
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،
- كلية الأدب واللغات،
- كلية الرياضيات والعلام الآلي،
- كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير (ميدان الدراسة).

المطلب الثاني: التعريف بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

إنطلقت الكلية أشغالها سنة 2002 كمعهد، يضم قسمين قسم العلوم الاقتصادية وقسم علوم التسيير ليضم بعد ذلك في سنة 2008 قسم العلوم الاجتماعية الذي تحول فيما بعد لكلية مستقلة بترقية المركز الجامعي إلى جامعة سنة 2012 وبهذه المناسبة

¹ وثائق خاصة بإدارة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريبيج.

تم تحويل المعهد إلى كلية تحمل نفس الإسم، وتضم حاليا كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ثلاث أقسام معتمدة وهي كالتالي: ¹

- قسم العلوم الاقتصادية؛
- قسم علوم التسيير؛
- قسم العلوم التجارية.

بالإضافة إلى فرع الجذع المشترك التابع إداريا لقسم العلوم التجارية والمكلف بتسيير وتوجيه طلبة السنة الأولى في

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الجدول رقم (02): عدد الأساتذة في كل قسم

المجموع	قسم العلوم التجارية	قسم علوم التسيير	قسم العلوم الاقتصادية	الأقسام
106	35	34	37	عدد الأساتذة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الوثائق المتحصل عليها من مديرية الموارد البشرية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الأساتذة متقارب بين الأقسام الثلاثة.

¹ وثائق خاصة بإدارة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الابراهيمى، برج بوعرييج.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشكل (02): الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



المصدر: وثائق خاصة بإدارة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة

خصصنا هذا المبحث لعرض الدراسة الميدانية والأدوات المستخدمة فيها، حيث سنتطرق من خلاله الى مجتمع الدراسة وعيبتها، وكذا أدوات الدراسة والمعالجة الإحصائية لمتغيرات الدراسة.

المطلب الأول: مجتمع الدراسة وعيبتها

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى مجتمع الدراسة وعيبتها

أولاً: مجتمع الدراسة

يشتمل مجتمع الدراسة الحالية كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير والبالغ عددهم (106) أستاذ.

ثانياً: عينة الدراسة

تم توزيع (80) إستبانه بطريقة عشوائية على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير "برج بوعريج"، وتم إسترجاع (50) إستبانه قابلة للتحليل.

الجدول رقم (03): الإطار العام للدراسة

النسبة المئوية%	العدد	الاستبيانات
100%	80	الإستبيانات التي تم توزيعها
62.5%	50	الإستبيانات المستردة
37.5%	30	الإستبيانات المستبعدة
62.5%	50	الإستبيانات الخاضعة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

لقد تم إستخدام مصدرين أساسيين لجمع المعلومات وهما:

أولاً: المصادر الثانوية

من أجل معالجة الإطار النظري للبحث تم الإعتماد على مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب، والمراجع العربية والأجنبية، وأطروحات الدكتوراة، ورسائل الماجستير ومجلات ذات علاقة بمتغيرات الدراسة.

ثانياً: المصادر الأولية

لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث تم جمع البيانات الأولية من خلال الإستبيان كأداة رئيسية للبحث، ويعرف الإستبيان على أنه "أداة لجمع البيانات ذات الصلة بالمشكلة البحثية، وذلك للتعرف على جانب أو أكثر من سلوك الفرد بناء على الإجابات

الكتابية لعدد من الأسئلة المدونة في النموذج المعد لذلك"، صممت خصيصا لهذا الغرض وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي Statistique Package for Social Sciences. (SPSS)

تم إعداد الإستبانة حول "دور إدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي"، وقد تم تقسيم الإستبيان إلى قسمين:

القسم الأول: ويتعلق بالبيانات العامة الخاصة بأفراد المجتمع الإحصائي والمتمثلة في (الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، الرتبة العلمية).

القسم الثاني: ويتعلق بموضوع الدراسة، والذي ينقسم بدوره إلى محورين أساسيين:

المحور الأول: يتعلق بإدارة المعرفة وحدد بأربعة أبعاد: (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)، حيث خصصت (05 عبارات) لكل بعد أي ما يعادل 21 عبارة.

المحور الثاني: يتعلق بتميز الأداء الجامعي وحدد بثلاثة أبعاد: (تحسين الجودة، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، حيث خصصت (06 عبارات) لبعدها تحسين الجودة، وخصصت (06 عبارات) لبعدها البحث العلمي، وخصصت (05 عبارات) لبعدها خدمة المجتمع.

المطلب الثالث: أدوات التحليل والقياس

أولا: أدوات التحليل

تم إستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة البحث وكذا الأدوات الإحصائية للتحليل والقياس كما يلي:

- إستخدام الفاكرو مباح لقياس درجة الدراسة المتمثلة في الاستبانة الموجهة للأساتذة العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- إستخدام النسب المئوية لمعرفة خصائص أفراد العينة.
- إستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجة الاستعانة بعمليات إدارة المعرفة ومدى تأثيرها على أبعاد الأداء المؤسسي.

ثانيا: مقياس التحليل

تم الإعتماد على سلم لكارتر الخماسي (Likert)، وهو مقسم إلى خمس درجات درجة 5 تمثل (موافق جدا)، درجة 4 تمثل (موافق)، درجة 3 تمثل (محايد)، ودرجتان (غير موافق)، درجة واحدة (غير موافق تماما) كما هو موضح في الجدول.

جدول رقم (04): درجات مقياس سلم لكارتر

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	01	02	03	04	05

المصدر: من إعداد الطالبتين

ولقد تم تحديد الحدود العليا والدنيا لمقياس (Likert) الخماسي انطلاقاً من تحديد طول خلايا المقياس المستخدم في محاور الدراسة، وذلك عن طريق حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح (0.8=5/4) بعد إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس والمتمثلة في الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلية كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (05) طول الخلية لسلم ليكارت

الفئات	درجة الموافقة
(1.80-1)	غير موافق بشدة
(2.60-1.81)	غير موافق
(3.40-2.61)	محايد
(4.20-3.41)	موافق
(5-4.21)	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبتين

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

في هذا المبحث سنقوم بتحليل البيانات الشخصية، ثم تفسير العبارات الواردة في الاستبيان وفي الأخير سنختبر فرضيات الدراسة.

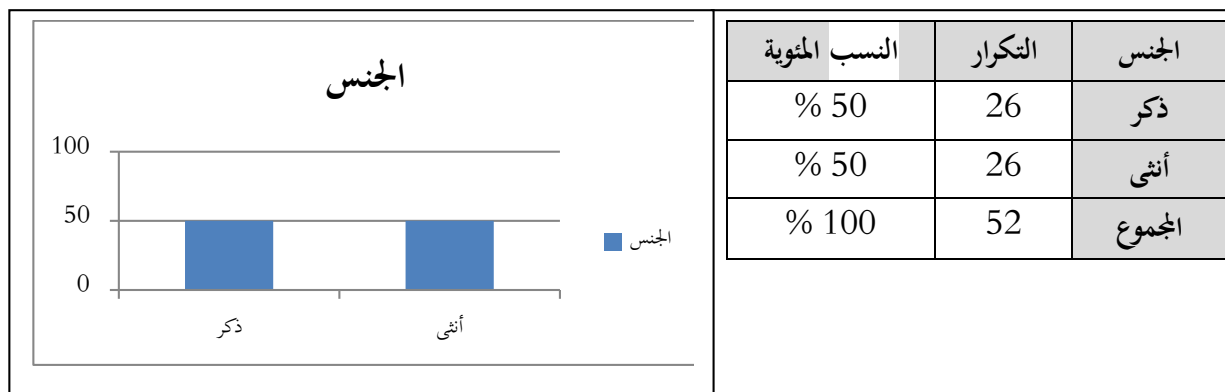
المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية.

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بأفراد عينة الدراسة متمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الرتبة الوظيفية) وهي على النحو التالي:

أولاً- وصف عينة الدراسة

1- الجنس: توزع أفراد العينة حسب متغير الجنس كالتالي:

الشكل (03): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

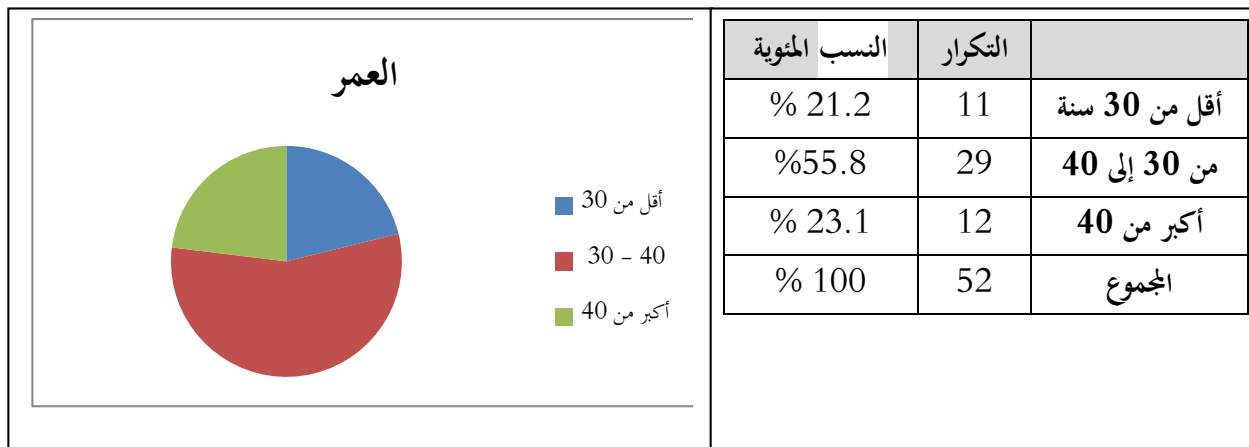


المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد الأساتذة المستجوبين ذكور يساوي عدد الأساتذة المستجوبين الإناث.

2- العمر: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر كالآتي:

الشكل (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

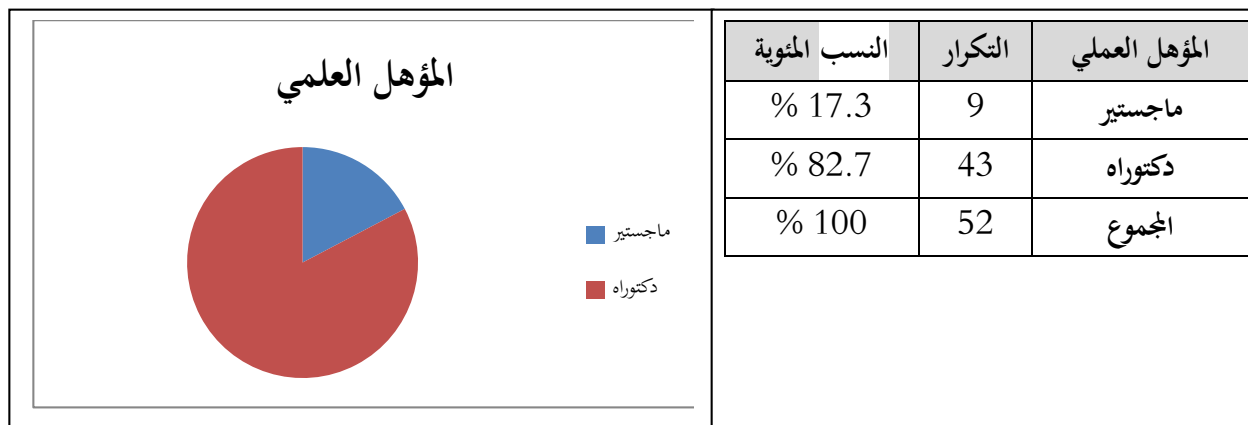


المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الفئة العمرية من (30 إلى 40) من بين أفراد عينة الدراسة هي المستحوذة لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بنسبة (55.8 %) ثم تليها الفئة العمرية الأكبر من 40 سنة والفئة العمرية الأقل من 30 سنة بنسب متقاربة هي على التوالي (23.1 %) و(21.2 %)

2- المؤهل العملي: توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

الشكل (05): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العملي

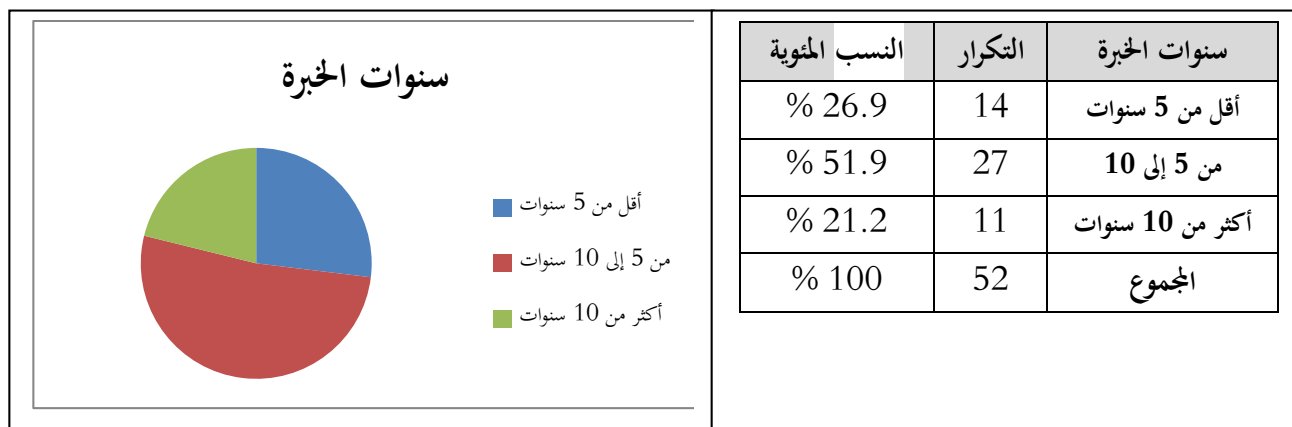


المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول (05) نلاحظ أن أفراد العينة أغلبهم حاصلون على درجة الدكتوراه بنسبة (82.7%) أما فئة الباحثين الحائزين على درجة الماجستير فقد مثلت (17.3%) من إجمالي العينة.

4- سنوات الخبرة: توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

شكل (06): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لسنوات الخبرة

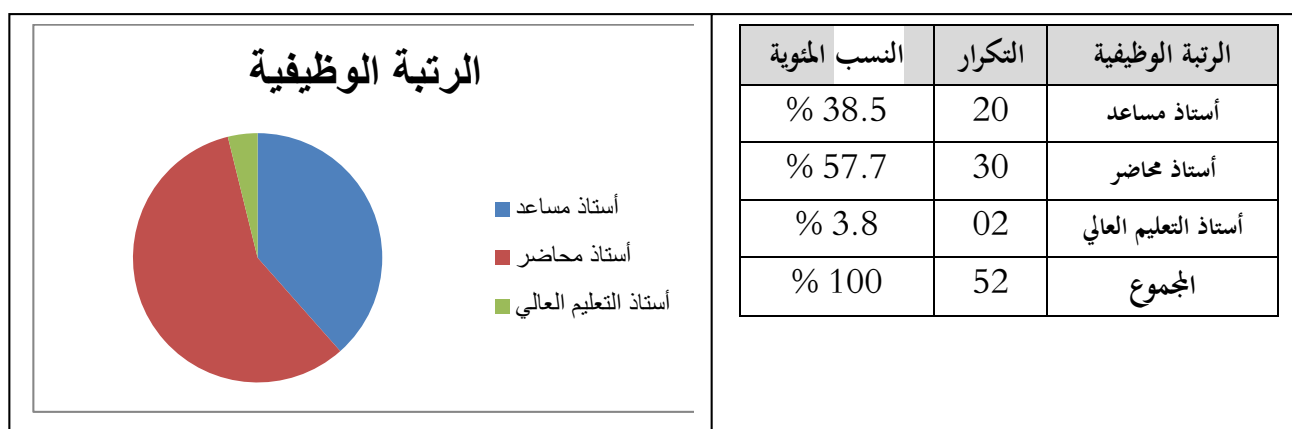


المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول (06) نلاحظ أن معظم أفراد العينة ذوو خبرة تتجاوز 5 سنوات بنسبة (73.1%) من بينهم (21.2%) تتجاوز خبرتهم 10 سنوات. أما الباحثون الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات فقد مثلوا نسبة (26.9%) وهي نسبة معتبرة تتجاوز ربع حجم العينة.

5- الرتبة الوظيفية: توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية

شكل (07): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا للرتبة الوظيفية



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول (07) أغلبية المبحوثين ينتمون لفئة الأساتذة المحاضرين بنسبة (57.7%) أما الأساتذة المساعدون فقد مثلوا نسبة (38.5%) من إجمالي العينة وفي الأخير تأتي فئة أساتذة التعليم العالي بنسبة قدرها (3.8%)

المطلب الثاني: عرض وتحليل وتفسير استجابات أفراد عينة الدراسة لأسئلة الاستبيان.

أولاً- ثبات الأداة

تم استخدام معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات الاستبيان، وقد وجدنا أن معاملات الثبات مرتفعة حيث تراوحت بين (0.630) و(0.758) والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات الخاصة بكل محور.

جدول (06): ألفا كرو نباخ لكل محور من محاور الإستبانة:

المحاور	عنوان المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ
1	توليد المعرفة	5	0.759
2	تخزين المعرفة	6	0.840
3	توزيع المعرفة	5	0.767
4	تطبيق المعرفة	5	0.854
5	إدارة المعرفة	21	0.909
6	تميز الأداء الجامعي	17	0.926
7	ألفا كرو نباخ لإجمالي الاستبيان.	38	0.952

من خلال الجدول (06) نجد أن معامل الثبات ألفا كرو نباخ أكبر من الحد الأدنى (0.6) في جميع محاور الاستبانة، بل إنه كان مرتفعاً جداً بالنسبة لإجمالي أسئلة الاستبيان حيث بلغ (0.952) مما يدل على ثبات أداة الدراسة. ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها، وجاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

ثانياً- الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

1-تحليل فقرات المحور الأول

1-1- تحليل فقرات بعد توليد المعرفة:

جدول (07): الترتيب حسب الأهمية لفقرات بعد توليد المعرفة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الموافقة
01	تشجع الكلية الأساتذة على استمرار التعلم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، لتحفيزهم على توليد الأفكار الإبداعية وتقديم مكافآت لهم.	3.19	1.085	3	محايد
02	تحويل المعرفة من المستوي الفردي إلى المستوي الجماعي، من خلال الحوار وتبادل الأفكار	3.37	1.103	2	محايد
03	تسعى الكلية الى تكوين فرق عمل للتعلم المعربي من داخل اطار الكلية وبشكل مستمر.	2.90	1.071	5	محايد
04	تعتمد الكلية في توليد معارفها على اكتسابها من مصادر خارجية ويتم استقطاب الكفاءات والطاقات المبدعة.	2.94	0.978	4	محايد
05	تحرص الكلية على حضور الدورات التدريبية والمؤتمرات للأساتذة والموظفين.	3.75	0.947	1	موافق
	الإجمالي	3.23	0.741		محايد

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أنه من بين كل فقرات محور توليد المعرفة جاءت العبارة (05) وهي "تحرص الكلية على حضور الدورات التدريبية والمؤتمرات للأساتذة والموظفين" الوحيدة بدرجة موافقة وهي موافق وبمتوسط حسابي قدره (3.75) وانحراف معياري قدره (0.947)، أما باقي فقرات المحور فقد كانت الإجابات عنها في مجال الحياد وهذا ما انعكس على المحور الذي جاء هو الآخر في مجال الحياد بمتوسط حسابي قدره (3.23) وانحراف معياري يساوي (0.741).

1-2 تحليل فقرات بعد تخزين المعرفة

جدول (08): الترتيب حسب الأهمية لفقرات بعد تخزين المعرفة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الموافقة
06	تحرص الكلية على توفير الأجهزة والبرمجيات الحديثة لمعالجة المعلومات	2.73	0.992	5	محايد
07	تخزن الكلية المعرفة في قواعد البيانات تزود مستعملها بمعلومات حول الموضوعات المعرفية التعليمية المختلفة.	2.94	0.958	4	محايد
08	تعتمد الكلية في تخزين المعرفة على الأرشيف والمستندات الورقية والحواسيب.	3.48	1.013	1	موافق
09	لدى الكلية أنظمة تخزين تسمح بسهولة استرجاع المعارف الأساسية والجديدة.	3.04	0.949	2	محايد
10	يمكن لأي موظف بالكلية ان يصل وبجربة إلى الوثائق والمعرفة المخزنة.	2.65	1.046	6	محايد
11	يجري التحديث المستمر على المعارف المخزنة.	2.98	0.939	3	محايد
	الإجمالي	3.24	0.692		محايد

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

بمتوسط حسابي قيمته (3.48) وانحراف معياري قدره (1.013)، وانعكست الإجابات عن فقرات هذا البعد على اتجاه البعد ككل حيث ورد هو الآخر في مجال الحياد بوسط حسابي يساوي (3.24) وانحراف معياري قدره (0.692).

3-1- تحليل فقرات بعد توزيع المعرفة

جدول (09): الترتيب حسب الأهمية لفقرات بعد توزيع المعرفة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الموافقة
12	شبكة معلوماتية تساعد الأفراد في الوصول إلى قاعدة البيانات.	3.04	1.102	5	محايد
13	إصدار نشرات ودوريات وأنواع المطبوعات المختلفة.	3.33	0.923	2	محايد
14	عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية.	3.31	1.001	3	محايد
15	عقد دورات تدريبية داخلية يقوم بها الأساتذة ذوي خبرة وكفاءة.	3.25	1.027	4	محايد
16	البريد الإلكتروني لتبادل المعرفة مع الآخرين.	3.58	0.957	1	موافق
	الإجمالي	2.93	0.756		محايد

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجول أعلاه نلاحظ أن الفقرة رقم (16) "البريد الإلكتروني لتبادل المعرفة مع الآخرين" حصلت على أعلى رتبة حيث أن قيمة المتوسط الحسابي كانت (3.58) والانحراف المعياري (0.957)، وقد كانت هي الوحيدة التي جاءت بالموافقة، بينما جاءت باقي فقرات هذا البعد في مجال الحياد والذي انعكس بدوره على اتجاهات الإجابات عن البعد ككل حيث جاء متوسطه الحسابي بمقدار (2.93) وانحرافه المعياري بمقدار (0.756).

4-1 - تحليل فقرات بعد تطبيق المعرفة

جدول (10): الترتيب حسب الأهمية لفقرات بعد تطبيق المعرفة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الموافقة
17	توفر الكلية متطلبات تطبيق المعرفة المادية والبشرية.	2.94	0.916	1	محايد
18	تهتم الكلية بتطبيق المعرفة واستخدامها.	2.70	0.995	5	محايد
19	تنشر الكلية ثقافة تنظيمية تدعم عملية التطبيق الفعال للمعرفة.	2.87	0.950	4	محايد
20	التركيز على تطبيق المعرفة كأهم أولويات الجامعة.	2.90	1.053	2	محايد
21	يجري بعض التعديلات والتحسينات عند تطبيق معارف جديدة.	2.90	0.934	2	محايد
	الإجمالي	3.03	0.802		محايد
	محور إدارة المعرفة	3.09	0.595		محايد

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن الإجابات عن كل فقرات هذا البعد جاءت في مجال الحياد حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية من (2.70) بالنسبة للفقرة (18) "تهتم الكلية بتطبيق المعرفة واستخدامها" و (2.94) بالنسبة للفقرة (17) "توفر الكلية متطلبات تطبيق المعرفة المادية والبشرية"، وإنعكس التوجه العام لإجابات عينة الدراسة عن فقرات هذا البعد على متوسطه الحسابي الذي جاء هو أيضا في مجال الحياد بقيمة (3.03) وانحراف معياري قدره (0.802)، كما أثرت توجهات إستجابات عينة الدراسة على فقرات أبعاد إدارة المعرفة على المحور ككل والذي جاء بدوره في منطقة الحياد بمتوسط حسابي قدره (3.09) وانحراف معياري قيمته (0.595).

2- تحليل فقرات محور تفوق الأداء

جدول(11): الترتيب حسب الأهمية لفقرات محور تفوق الأداء

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الموافقة
01	تضاهي الخدمات التي تقدمها الكلية خدمات الكليات في الجامعات الأخرى.	3.06	1.162	5	محايد
02	تتم الكلية بتطوير المناهج والمقررات وتعمل على تحديثها	3.12	1.132	4	محايد
03	يحرص الأساتذة على تحديث التقنيات المستخدمة في العملية التدريسية	2.90	0.955	14	محايد
04	تحرص إدارة الكلية على تدريب الإداريين بشكل مستمر لرفع كفاءتهم المهنية	2.90	0.955	14	محايد
05	تستجيب عمادة الكلية لاقتراحات الأساتذة والطلاب في تطوير خدماتها.	3.00	1.066	9	محايد
06	هناك إيمان من قبل الكلية بأهمية الجودة.	3.25	1.100	2	محايد
07	تشجع عمادة الكلية الأبحاث العلمية ذات الطبيعة النظرية والتطبيقية.	3.29	1.035	1	محايد
08	تمنح الكلية جوائز التميز للأساتذة الباحثين عند إجراء بحوث متميزة	2.69	1.076	17	محايد
09	تقدم عمادة الكلية الدعم المادي والمعنوي للباحثين.	2.87	1.010	16	محايد
10	تزويد مخابر الكلية بالأجهزة والمعدات اللازمة للرفع من جودة البحوث العلمية	3.00	0.990	9	محايد
11	تزويد مكتبة الكلية بمصادر معلومات حديثة وإثراء المكتبة الرقمية لنشر المعرفة.	2.98	1.111	11	محايد
12	تعمل الكلية على ربط البحث العلمي بمشكلات المجتمع المحلي.	3.06	1.162	5	محايد
13	تولي الكلية أهمية كبيرة لخدمة المجتمع المحيط بها.	2.96	1.028	12	محايد
14	تشجع الكلية الأكاديميين على البحث في مشاكل المجتمع وقضاياها.	2.96	1.028	12	محايد
15	تقدم الكلية تخصصات وبرامج متوافقة مع طبيعة المجتمع واحتياجاته.	3.04	1.102	8	محايد
16	تقدم الكلية المؤتمرات والندوات والاستشارات للمجتمع.	3.13	1.172	3	محايد
17	تتفاعل الكلية بمواردها البشرية والبحثية والفكرية مع مجتمع بقطاعاته الإنتاجية والخدماتية	3.06	1.018	5	محايد
محايد	محور إدارة المعرفة	3.00	0.754		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

- من خلال تحليل إجابات المبحوثين عن فقرات محور الأداء المتميز نلاحظ أن كل الإجابات جاءت في مجال الحياد حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (2.69) بالنسبة للفقرة (08) "تمنح الكلية جوائز التميز للأساتذة الباحثين عند إجراء بحوث متميزة" و(3.29) بالنسبة للفقرة (07) "تشجع عمادة الكلية الأبحاث العلمية ذات الطبيعة النظرية والتطبيقية"، كما إنعكس التوجه

العام لإجابات عينة الدراسة عن فقرات هذا البعد على متوسطه الحسابي الذي جاء هو أيضا في مجال الحياد بقيمة (3.00) وبانحراف معياري قدره (0.754).

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات.

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة في تميز الأداء.

جدول (12): تحليل الانحدار لقياس أثر توليد المعرفة في تميز الأداء

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	β	الثابت	t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
توليد المعرفة	0.665 ^a	0.442	0.676	0.818	2.300	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من البيانات الواردة في الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير توليد المعرفة على تميز الأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.665^a) مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين توليد المعرفة وتميز الأداء، أما معامل التحديد R² فكانت قيمته (0.442)، أي أن 44.2% من التغيرات في تميز الأداء ناتجة عن التغير في توليد المعرفة.

ويمكن تمثيل هذا الأثر في النموذج الخطي الآتي:

$$Y_{\text{توليد المعرفة}} = 0.818 + 0.676 X_{\text{تميز الأداء}}$$

وهذا ما يدفعنا لقبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوليد المعرفة على تميز الأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة في تميز الأداء.

جدول (13): تحليل الانحدار لقياس أثر تخزين المعرفة في تميز الأداء

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	β	الثابت	t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
تخزين المعرفة	0.591 ^a	0.349	0.643	0.918	2.233	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من البيانات الواردة في الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير تخزين المعرفة على تميز الأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.591^a) مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين تخزين المعرفة وتميز الأداء، أما معامل التحديد R^2 فكانت قيمته (0.349)، أي أن 34.9% من التغيرات في تميز الأداء ناتجة عن التغير في تخزين المعرفة.

ويمكن تمثيل هذا الأثر في النموذج الخطي الآتي:

$$Y_{\text{تميز الأداء}} = 0.918 + 0.0643 X_{\text{تخزين المعرفة}}$$

وهذا ما يدفعنا لقبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتخزين المعرفة على تميز الأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- إختبار الفرضية الفرعية الثالثة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوزيع المعرفة في تميز الأداء.

جدول (14): تحليل الانحدار لقياس أثر توزيع المعرفة في تميز الأداء

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	β	الثابت	t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
توزيع المعرفة	0.666 ^a	0.443	0.664	1.061	3.342	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من البيانات الواردة في الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير توزيع المعرفة على تميز الأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.666^a) مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين توزيع المعرفة وتميز الأداء، أما معامل التحديد R^2 فكانت قيمته (0.443)، أي أن 44.3% من التغيرات في تميز الأداء ناتجة عن التغير في توزيع المعرفة.

ويمكن تمثيل هذا الأثر في النموذج الخطي الآتي:

$$Y_{\text{تميز الأداء}} = 1.061 + 0.674 X_{\text{توزيع المعرفة}}$$

وهذا ما يدفعنا لقبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوزيع المعرفة على تميز الأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- إختبار الفرضية الفرعية الرابعة: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة في تميز الأداء.

جدول (15): تحليل الانحدار لقياس أثر تطبيق المعرفة في تميز الأداء

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	β	الثابت	t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
تطبيق المعرفة	0.802 ^a	0.643	0.753	0.717	2.881	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من البيانات الواردة في الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير تطبيق المعرفة على تميز الأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.802^a) مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق المعرفة و تميز الأداء، أما معامل التحديد R² فكانت قيمته (0.643)، أي أن 64.3% من التغيرات في تميز الأداء ناتجة عن التغير في تطبيق المعرفة.

ويمكن تمثيل هذا الأثر في النموذج الخطي الآتي:

$$Y_{\text{تطبيق المعرفة}} = 0.717 + 0.0753 X_{\text{تميزا لأداء}}$$

وهذا ما يدفعنا لقبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق المعرفة على تميز الأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

إختبار الفرضية الرئيسية:

إعتمدنا في إختبار الفرضية الرئيسية على الإنحدار المتعدد لحساب قيمة F-Statistics، والذي يهدف إلى معرفة مدى معنوية أثر المتغيرات المستقلة X_1, X_2, \dots, X_k على المتغير التابع Y، ويعتمد على نوعين من الفروض:

أ- فرضية العدم **H₀**: تنص على انعدام أثر كل متغير من المتغيرات المستقلة X_1, X_2, \dots, X_k على المتغير التابع Y، أي:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

ب- الفرضية البديلة **H₁**: تنص على وجود أثر معنوي للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع:

$$H_1: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k \neq 0$$

ويعد احتساب قيمة F ثم مقارنتها مع قيمتها الجدولية بدرجة حرية (K) و (n-k-1) بدرجة معنوية K (α=0.05) أي عند مستوى ثقة (95%) كما قمنا باستخدام الانحدار البسيط باختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، وكانت قاعدة القرار رفض الفرضية العدمية **H₀** وقبول الفرضية البديلة **H₁** إذا كانت:

1- قيمة F المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية أي أن أثر العلاقة قيد الدراسة معنوي.

2- قيمة الاحتمالية (P value) المرافقة للقيمة المحسوبة للاختبار الإحصائي أقل من مستوى المعنوية للدراسة ($\alpha=0.05$).

وقد توصلنا الى معامل التحديد R^2 (Multiple Coefficient Determination) ويعد هذا المؤشر أساسيا في تقييم مدى معنوية العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل، أي أنه يوضح نسبة مساهمة التباين في المتغيرات المستقلة في تفسير التغير الحاصل في المتغير التابع.

وتتراوح قيمة معامل التحديد بين الصفر والواحد، حيث تعبر القيمة (صفر) إلى إنعدام العلاقة تماما أما القيمة (واحد) فتشير إلى وجود علاقة قوية.

أولا: الفرضية الرئيسية H1 .

يوجد أثر ذو دلالة احصائية لإدارة المعرفة في تميز الأداء لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عند مستوى دلالة (0.05).

ويستخدم تحليل الانحدار المتعدد لتحديد معنوية وقوة العلاقة بين إدارة المعرفة (كمتغير مستقل) وتميز الأداء (متغير تابع) كانت النتائج كما تظهر في الجدول التالي:

جدول (16): نتائج تحليل الانحدار المتعدد بين إدارة المعرفة وتميز الأداء العمومية

ملخص النموذج						
Modèle	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	R2 Ajusté	خطأ التقدير	قيمة t المحسوبة	Sig
1	0.769 ^a	0.591	0.583	0.48702	13.0114	0.00 ^b

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول أعلاه أن قيمة sig كانت أقل من 0.05 ما يعني رفض الفرضية العدمية Ho وقبول الفرضية البديلة H1 والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة على تميز الأداء في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

كما بلغ معامل التحديد R^2 (0.591)، أي أن ما قيمته (59.1%) من التغيرات التي تحدث في الخدمة العمومية ناتج عن التغيرات في الإدارة الإلكترونية، وهذا ما يعني صحة الفرضية الرئيسية.

ويمكن تمثيل هذا الأثر في النموذج الخطي الآتي:

$$Y_{\text{تميز الأداء}} = -0.009 + 0.0975 X_{\text{إدارة المعرفة}}$$

خلاصة الفصل

في هذا الفصل تم عرض نتائج الدراسة الميدانية والمتعلقة بدور إدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي في جامعة برج بوعرييج كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وقد اقتصرَت الدراسة على 50 إستبانة صالحة للتحليل الاحصائي من أصل 80 إستبانة، وتم إستخدام برنامج احصائي spss من أجل إختبار فرضيات الدراسة، وتحليل بياناتها للوصول إلى النتائج، والتي تم فيها قبول كل الفرضيات.

الخاتمة

خاتمة

حاولنا من خلال دراستنا لموضوع دور إدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي إلى إبراز الدور الفعال الذي تلعبه إدارة المعرفة في تميز الأداء الجامعي وخاصة في ظل التحديات التي تواجه المؤسسات الحديثة، ومن خلال الإشكالية الرئيسية المطروحة والأسئلة الفرعية قمنا بتقسيم هذا البحث إلى فصلين، فتناول الفصل الأول الإطار النظري لإدارة المعرفة والأداء المؤسسي، أما الفصل الثاني فتناول دراسة ميدانية، وإستعملت فيه الإستمارة كأداة للدراسة، وتم توجيه أسئلتها لعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وبعد إخراج النتائج من برنامج spss الإحصائية ثم بعد ذلك تحليلها والوصول الى نتائج عن الإشكالية والتساؤلات الفرعية.

أولاً: النتائج

توصلت الدراسة الى مجموعة من خلال تقسيمها الى جانب النظري والتطبيقي وهذه النتائج كما يلي:

1- النتائج النظرية

تحتوي النتائج النظرية على مجمل النتائج التي لخصت من الفصل النظري تشمل ما يلي:

- إن منهج إدارة المعرفة له أهمية خاصة في جميع المؤسسات وفي كل القطاعات كونها من المداخل التطويرية الحديثة التي تحقق الفعالية المطلوبة في جميع مستويات النشاط في المؤسسة.
- كما نجد تعاريف متعددة لإدارة المعرفة تركز معظمها على العمليات التي تغطيها من توليد وتخزين وتوزيع وتطبيق إدارة المعرفة وذلك بهدف تحقيق قيمة مضافة تضمن الإستمرارية.
- يتكون الأداء المؤسسي من أربعة ابعاد أساسية وهي: خفض التكاليف وزيادة الأرباح، تحسين الجودة، البحث العلمي، وخدمة المجتمع.

2- النتائج العلمية

تحتوي النتائج العلمية على مجمل النتائج التي لخصت من الفصل التطبيقي وهي كما يلي:

- بينت الدراسة العلمية وجود علاقة ارتباط قوية بين متغيري إدارة المعرفة والأداء المؤسسي، إذ ان أي تحسين في تطبيق أصول إدارة المعرفة لا بد ان ينعكس إيجاباً على رفع كفاءة الأداء.
- تبين أن لعمليات إدارة المعرفة دور مهم في تميز الأداء بالمجتمع قيد الدراسة حيث وجد ان نسبته (95%) من التغير الحاصل في تميز الأداء سببه الرئيسي عملية إدارة المعرفة بمحتوياتها.
- تبين من تحليل المحور الأول لإدارة المعرفة ان عملية توزيع وتطبيق كان لهما دور مهم وأهمية كبيرة من جهة نظر عينة الدراسة في تميز أداء المؤسسة قيد الدراسة، حيث بلغ الوزن النسبي لكل منهما على التوالي 44.3%، 64.3% من التغير في مستوى الأداء المؤسسي وذلك يرجع الى التغير الحاصل لدور عمليات إدارة المعرفة.
- وجود ارتباط بين توليد إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بقيمة (0.665)

- وجود إرتباط بين تخزين إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بقيمة (0.591)
- وجود إرتباط بين توزيع إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بقيمة (0.666)
- وجود إرتباط بين تطبيق إدارة المعرفة والأداء المؤسسي بقيمة (0.802)

التوصيات:

- ضرورة التركيز على دور إدارة المعرفة المتمثلة في (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة).
- ضرورة تبني إدارة المعرفة كمدخل لتطوير وتحسين الأداء الجامعي للأساتذة داخل الكلية.
- تبني إدارة المؤسسة إدارة المعرفة بحيث تكون من أهم أولوياتها ويكون لها موقع في الهيكل التنظيمي.
- على المؤسسة الإستفادة من معارف وخبرات الأساتذة، المتمثلة في المعرفة الضمنية والعمل على تعميم هذه المعارف والخبرات على جميع الأساتذة العاملين في المؤسسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع والمصادر:

• القرآن الكريم:

المراجع باللغة العربية:

❖ الكتب:

1. أكرم سالم الجنابي، إدارة المعرفة في بناء الكفايات الجوهرية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2013.
2. خضر مصباح إسماعيل طيطي، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، دار الحامد، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
3. عبد الرحمن الجاموس، إدارة المعرفة في منظمات الاعمال وعلاقتها بالمدخل الإدارية الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سوريا، 2013.
4. ليث عبد الله القهوي، استراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013.
5. مصطفى يوسف، " إدارة الأداء"، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2018.

❖ الأطر وحات:

1. إسماعيل سالم منصور ماضي، دور إدارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي، دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة، مذكرة ماجستير في قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية عمادة الدراسات العليا، غزة، 2010.
2. بوزيد اوي محمد، إدارة المعرفة كأساس لتحقيق أداء مستدام ومتميز، دراسة حالة جامعة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2013.
3. داهنين بن عامر، مساهمة إدارة المعرفة في تطوير الذاكرة التنظيمية، دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة المعرفة والمعارف، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، 2010/2011.
4. ربا جزا جميل المحاميد، دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم العالي، دراسة تطبيقية في الجامعات الاردنية الخاصة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية علوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الاردن، 2007/2008، ص. 22.
5. رياض عيشوش، مساهمة الثقافة التنظيمية في نجاح تطبيق إدارة المعرفة، دراسة حالة بعض البنوك العمومية، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تخصص إدارة المعرفة والمعارف، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، 2010/2011، ص. 38.

6. زكية بنت ممدوح قارئ عبد الله طاشكندي، إدارة المعرفة أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر مديرات الإدارات والمشرفات بمديريات التربية والتعليم بمدينة مكة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009/2008، ص.5.
7. سمراء كحلات، تمكين المعرفة في المنظمة الجزائرية، مذكرة ماجستير في علم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص - ص.24-25.
8. سعيدة ضيف، القيادة التحويلية ودورها في تفعيل إدارة المعرفة لبناء منظمات متعلمة- دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر- رسالة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة الجلفة، الجزائر، 2019/2018، ص- ص.160-161.
9. سعد علي حمود العنزي، دور إدارة المعرفة في تحقيق الأداء الجامعي المتميز، دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد56، 2009، ص.06.
10. صباح ترغيني، دور إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة المعرفة والمعارف، كلية العلوم الاقتصادية التجارية والعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2011/2010، ص. 37.
11. عبد الرحيم محمد عمر علي، إدارة المعرفة ودورها في الأداء المؤسسي، دراسة حالة شركة سور العالمية (مصنع النسيج شندي)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة اعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندي، 2015/2014، ص.47.
12. ندى صارم، دور إدارة المعرفة في تحقيق الابداع الإداري، دراسة حالة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية لصليب الأحمر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة اعمال، الجامعة الافتراضية، سوريا، 2019، ص.23.
13. نضال محمد الزطمة، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء، دراسة تطبيقية على الكليات المعاهد التقنية المتوسطة في قطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة اعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة، 2011، ص.65.
14. ياسر بن عبد الله بن تركي العتيبي، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعة السعودية، دراسة تطبيقية على جامعة ام القرى، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009/2008، ص.51.
15. يوسف لحنط، نحو تطبيق إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية، تقييم استعداد مكتبة احمد عروة الجامعية لتبني إدارة المعرفة، مذكرة ماجستير في أنظمة المعلومات وإدارة المعرفة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص. 71.

1. احمد طرطار، أثر تطبيق إدارة المعرفة على وظيفة الابداع في منظمات الاعمال، ملتقى دولي حول راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر 13-14 ديسمبر 2011، ص6.
2. إبراهيم بلقاسم بلحاج، عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بالأداء المؤسسي، دراسة ميدانية في مستشفى الزاوية التعليمي، مجلة جامعة صبراتة العلمية، العدد 07، 2020، ص.64.
3. حورية الهادي مفتاح، دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين المؤسسات التعليمية، دراسة ميدانية في كلية ام الربيع للعلوم التقنية/صرمان، مجلة دراسة الانسان والمجتمع، العدد09، 2009، ص.15.
4. رائد إسماعيل عبابنة، دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، العدد4، 2013، ص.656.
5. رائد حسين الحجار، تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، العدد01، 2002، ص.207.
6. سامي عبد الله المداني وآخرون، قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية في تنفيذ إدارة المعرفة في مجموعة الاتصالات الأردنية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 84، عمان، 2010، ص.112.
7. سعد علي حمود العنزي، دور إدارة المعرفة في تحقيق الأداء الجامعي المتميز، دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد56، 2009، ص.06.
8. عبد المالك مزهود، الأداء بين الكفاءة والفعالية، جامعة بسكرة، الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد1، 2001، ص.88.
9. قاسمي محمد منير، أثر إدارة المعرفة على تطوير الأداء المؤسسي، مجلة آفاق علمية، العدد3، 2019، ص.787.
10. مانع صبرينة، تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، قراءة تحليلية لتجارب بعض الدول، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد10، ص.258.

• المراجع باللغة الأجنبية:

- Perides, Lisa A. & Nodine had R (2003) **knowledge Management In Education Defining The Landscape**. The Institute of Knowledge Management In Education, ça, USA, 2003, page30 .

الملاحق

الملحق رقم (01):

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريبيج -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تخصص إدارة أعمال

أستاذي الكريم... أستاذي الكريمة:

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، آملين أن تمنحونا جزءاً من وقتكم الثمين، ونشكر لكم بداية حسن التعاون، والهدف من هذا الاستبيان هو استكمال لبحث بعنوان : دور ادارة المعرفة في تميز الاداء الجامعي وهو ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير.

ونحيطكم علماً بأن المعلومات الواردة هي لغايات البحث العلمي فقط وسوف يتم تحويل الإجابات إلى مؤشرات رقمية تستخدم في التحليل. كلنا أمل باهتمامكم بهذه الدراسة مما يسهم في نجاحها.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

من إعداد الطالبتين:

-تسعديت بلومون

-بن زيان ابتسام

السنة الجامعية 2021-2022

يهدف هذا القسم إلى التعرف على المعلومات الشخصية والوظيفية لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بغرض تحليل وتفسير بعض النتائج فما بعد، ولذلك نرجو منكم وضع علامة (x) في المربع المناسب لاختياركم.

1- الجنس:

انثى

ذكر

2- العمر:

أكثر من 40 سنة

من 30 الى 40 سنة

أقل من 30 سنة

3- المؤهل العلمي:

دكتورة

ماجستير

4- سنوات الخبرة:

أكثر 10 سنوات

من 5 الى 10 سنوات

اقل من 5 سنوات

5- الرتبة الوظيفية:

أستاذ التعليم العالي

أستاذ محاضر

أستاذ مساعد

الرقم	العبارات	غير موافق شدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق شدة
المحور الأول: عمليات إدارة المعرفة.						
أولا توليد المعرفة.						
1	تشجع الكلية الأساتذة على استمرار التعلم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، لتحفيزهم على توليد الأفكار الإبداعية وتقديم مكافآت لهم.					
2	تحويل المعرفة من المستوي الفردي إلى المستوي الجماعي، من خلال الحوار وتبادل الأفكار					
3	تسعى الكلية الى تكوين فرق عمل للتعلم المعرفي من داخل اطار الكلية وبشكل مستمر.					
4	تعتمد الكلية في توليد معارفها على اكتسابها من مصادر خارجية ويتم استقطاب الكفاءات والطاقات المبدعة.					
5	تحرص الكلية على حضور الدورات التدريبية والمؤتمرات للأساتذة والموظفين.					
ثانيا: تخزين المعرفة						
6	تحرص الكلية على توفير الأجهزة والبرمجيات الحديثة لمعالجة المعلومات					
7	تخزن الكلية المعرفة في قواعد البيانات تزود مستعملها بمعلومات حول الموضوعات المعرفية التعليمية المختلفة.					
8	تعتمد الكلية في تخزين المعرفة على الأرشيف والمستندات الورقية والحواسيب.					
9	لدى الكلية أنظمة تخزين تسمح بسهولة استرجاع المعارف الأساسية والجديدة.					
10	يمكن لأي موظف بالكلية ان يصل وبحرية إلى الوثائق والمعرفة المخزنة.					
11	يجري التحديث المستمر على المعارف المخزنة.					

ثالثا: توزيع المعرفة

يتم توزيع المعرفة من خلال:

12	شبكة معلوماتية تساعد الأفراد في الوصول إلى قاعدة البيانات.					
13	إصدار نشرات ودوريات وأنواع المطبوعات المختلفة.					
14	عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية.					
15	عقد دورات تدريبية داخلية يقوم بها الأساتذة ذوي خبرة وكفاءة.					
16	البريد الالكتروني لتبادل المعرفة مع الآخرين.					

رابعا: تطبيق المعرفة

17	توفر الكلية متطلبات تطبيق المعرفة المادية والبشرية.					
----	---	--	--	--	--	--

					تهتم الكلية بتطبيق المعرفة واستخدامها.	18
					تنشر الكلية ثقافة تنظيمية تدعم عملية التطبيق الفعال للمعرفة.	19
					التركيز على تطبيق المعرفة كأهم أولويات الجامعة.	20
					يجري بعض التعديلات والتحسينات عند تطبيق معارف جديدة.	21
المحور الثاني: تميز الأداء الجامعي						
أولاً: تحسين الجودة						
					تضاهي الخدمات التي تقدمها الكلية خدمات الكليات في الجامعات الأخرى.	22
					تهتم الكلية بتطوير المناهج والمقررات وتعمل على تحديثها	23
					يحرص الأساتذة على تحديث التقنيات المستخدمة في العملية التدريسية	24
					تحرص إدارة الكلية على تدريب الإداريين بشكل مستمر لرفع كفاءتهم المهنية	25
					تستجيب عمادة الكلية لاقتراحات الأساتذة والطلاب في تطوير خدماتها.	26
					هناك إيمان من قبل الكلية بأهمية الجودة.	27
البحث العلمي						ثانياً:
					تشجع عمادة الكلية الأبحاث العلمية ذات الطبيعة النظرية والتطبيقية.	28
					تمنح الكلية جوائز التميز للأساتذة الباحثين عند إجراء بحوث متميزة	29
					تقدم عمادة الكلية الدعم المادي والمعنوي للباحثين.	30
					تزويد مخابر الكلية بالأجهزة والمعدات اللازمة للرفع من جودة البحوث العلمية	31
					تزويد مكتبة الكلية بمصادر معلومات حديثة واثراء المكتبة الرقمية لنشر المعرفة.	32
					تعمل الكلية على ربط البحث العلمي بمشكلات المجتمع المحلي.	33
خدمة المجتمع						
					تولي الكلية أهمية كبيرة لخدمة المجتمع المحيط بها.	34
					تشجع الكلية الأكاديميين على البحث في مشاكل المجتمع وقضاياها.	35
					تقدم الكلية تخصصات وبرامج متوافقة مع طبيعة المجتمع واحتياجاته.	36
					تقدم الكلية المؤتمرات والندوات والاستشارات للمجتمع.	37
					تتفاعل الكلية بمواردها البشرية والبحثية والفكرية معالجة مع قطاعاتها لإنتاجية وخدماتية	38

الملحق رقم (02): قائمة الأساتذة المحكمين

قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة	اسم الأستاذ	الرقم
جامعة محمد البشير الإبراهيمي بـرج بوعريـريـج	أستاذة محاضرة قسم "أ"	د. ججـيـق زكـيـة	01
جامعة محمد بوضيـاف بالمسـيـلة	أستاذة محاضرة قسم "أ"	د. ميمون نبيلة	02

الملحق رقم (03):

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	26	50,0	50,0	50,0
أنثى	26	50,0	50,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30	11	21,2	21,2	21,2
من 30 إلى 40	29	55,8	55,8	76,9
أكثر من 40	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Statistiques

الرتبة_الوظيفية	سنوات_الخبرة	المؤهل_العلمي	العمر	الجنس
-----------------	--------------	---------------	-------	-------

N	Valide	52	52	52	52	52
	Manquante	0	0	0	0	0
	Moyenne	1,50	2,02	1,83	1,94	1,65

المؤهل_العلمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ماجستير	9	17,3	17,3	17,3
Valide دكتوراه	43	82,7	82,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

سنوات_الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	14	26,9	26,9	26,9
Valide من 5 إلى 10	27	51,9	51,9	78,8
أكثر من 10	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

الرتبة_الوظيفية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أستاذ مساعد	20	38,5	38,5	38,5
Valide أستاذ محاضر	30	57,7	57,7	96,2
أستاذ التعليم العالي	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	لتوليد المعرفة	.	Entrée

a. Variable dépendante : تميز الأداء :

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,665 ^a	,442	,431	,56867

a. Valeurs prédites : (constantes), توليد المعرفة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	12,822	1	12,822	39,649	,000 ^b
1 Résidu	16,169	50	,323		
Total	28,991	51			

a. Variable dépendante : تميز الأداء :

b. Valeurs prédites : (constantes), توليد المعرفة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,818	,356		2,300	,000

توليد_المعرفة	,676	,107	,665	6,297	,000
---------------	------	------	------	-------	------

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	تخزين_المعرفة	.	Entrée

a. Variable dépendante : تميز_الأداء

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,591 ^a	,349	,336	,61417

a. Valeurs prédites : (constantes), تخزين_المعرفة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	10,131	1	10,131	26,858	,000 ^b
1 Résidu	18,860	50	,377		
Total	28,991	51			

a. Variable dépendante : تميز_الأداء

b. Valeurs prédites : (constantes), تخزين_المعرفة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,918	,411		2,233	,000
1 تخزين_المعرفة	,643	,124	,591	5,182	,000

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	توزيع المعرفة	.	Entrée

a. Variable dépendante : تميز الأداء :

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,666 ^a	,443	,432	,56804

a. Valeurs prédites : (constantes), توزيع المعرفة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	12,857	1	12,857	39,846	,000 ^b
1 Résidu	16,134	50	,323		
Total	28,991	51			

a. Variable dépendante : تميز الأداء :

b. Valeurs prédites : (constantes), توزيع المعرفة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,061	,318		3,342	,000
1 توزيع المعرفة	,664	,105	,666	6,312	,000

Variabes introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	تطبيق المعرفة	.	Entrée

a. Variable dépendante : تميز الأداء :

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,802 ^a	,643	,636	,45469

a. Valeurs prédites : (constantes), تطبيق المعرفة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	18,654	1	18,654	90,228	,000 ^b
1 Résidu	10,337	50	,207		
Total	28,991	51			

a. Variable dépendante : تميز الأداء :

b. Valeurs prédites : (constantes), تطبيق المعرفة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,717	,249		2,881	,000
1 تطبيق المعرفة	,753	,079	,802	9,499	,000

Variabes introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	إدارة المعرفة ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : تميز الأداء :

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,769 ^a	,591	,583	,48702

a. Valeurs prédites : (constantes), إدارة المعرفة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	17,132	1	17,132	72,229	,000 ^b
1 Résidu	11,859	50	,237		
Total	28,991	51			

a. Variable dépendante : تميز الأداء :

b. Valeurs prédites : (constantes), إدارة المعرفة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	-,009	,361		-,025	,000
1 إدارة المعرفة	,975	,115	,769	8,499	,000

a. Variable dépendante : تميز الأداء :

