

إدارة المعرفة ودورها في تطوير الجامعات السودانية  
بالتطبيق على جامعة المستقبل وجامعة النهضة بالخرطوم

knowledge management and its role in the development of Sudanese universities

نجوى محمد الطيب القلع<sup>1</sup>، إيمان محمد عبد المحمود حبيب<sup>2</sup>، حمزة عبد الله عبد الرحمن يحي<sup>3</sup>\*

<sup>1</sup> كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا (السودان)، البريد الإلكتروني: [Najwa.mohamed-tayib@gmail.com](mailto:Najwa.mohamed-tayib@gmail.com)

<sup>2</sup> كليات بريدة الأهلية بالقصيم (العربية السعودية)، البريد الإلكتروني: [Imane.mohamed-amh@gmail.com](mailto:Imane.mohamed-amh@gmail.com)

<sup>3</sup> جامعة الجوف (المملكة العربية السعودية)، البريد الإلكتروني: [hayahya@ju.edu.sa](mailto:hayahya@ju.edu.sa)

تاريخ الاستلام: 2021/01/23 تاريخ القبول: 2021/02/20 تاريخ النشر: 2021/07/20

الملخص:

تناولت الدراسة إدارة المعرفة ودورها في تطوير الجامعات السودانية، هدفت الدراسة للتعرف على إدارة المعرفة وأهميتها في تطور الجامعات وتوضيح التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في السودان. تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات وتطوير العملية التعليمية مما يؤثر على مخرجات التعليم العالي وإعداد الخريجين للمنافسة في سوق العمل داخل السودان وعالمياً. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها وجود علاقة قوية بين أبعاد إدارة المعرفة وتطوير الجامعات، إدارة المعرفة تحفز الجامعات على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية وأن تطبيقها يحفز الجامعات على تجديد ذاتها ومواجهة التغييرات البيئية غير المستقرة، الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة ، تطوير الجامعات ، الجامعات السودانية.

**Abstract:**

The study dealt with knowledge management and its role in the development of Sudanese universities. The problem of the study was the weak application of knowledge management in universities and the development of the educational process, which affects the outputs of higher education and prepare graduates to compete in the labor market inside Sudan and globally.

The study reached a number of results including: There is a strong relationship between the dimensions of knowledge management and university development, knowledge management motivates universities to encourage the creative capabilities of their human resources and that their application motivates universities to renew themselves and face unstable environmental changes

**Keywords:** Knowledge management, university development, Sudanese universities.

\* المؤلف المرسل.

## المقدمة

أبرزت الثورة التكنولوجية والمعرفية مفاهيم جديدة في الإدارة حيث أدت التطورات والتغيرات المتسارعة في هذه الثورة لظهور ما يسمى بإدارة المعرفة. تشكل إدارة المعرفة احد التطورات الفكرية المعاصرة، وتعاطم دورها في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال وقد تبلور ذلك في ظهور وظائف جديدة في الهياكل التنظيمية لبعض هذه المنظمات خاصة الكبرى منها، والمعرفة تمثل المصدر الاستراتيجي وهي مفتاح نجاح المنظمات لأن إدارة المعرفة تشكل تطوراً فكرياً مهماً وذا قيمة يهتم بالذين يقومون بأعمال ذهنية تحتاج إلى اختصاصات وقدرات متميزة حيث أصبح التعلم من أهم الميزات التنافسية الدائمة للمنظمة في مواجهة التحديات المعاصرة وأن المنظمة المتعلمة هي التي تضع الخطط والاستراتيجيات والأليات التنظيمية بهدف زيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة المحيطة لمواجهة التحديات وتحقيق أهداف التطور والتميز من خلال الإدارة الفعالة للمعرفة.

إن من أهداف الجامعة التدريب وتنمية مهارات وقدرات التفكير عند الأفراد وتطوير وتنمية المعرفة العلمية وبناءً على مجال عمل الباحثين في مؤسسات التعليم العالي تمت الملاحظة على أن هناك ضعف في تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات وتطوير العملية التعليمية مما يؤثر على مخرجات التعليم العالي وإعداد الخريجين للمنافسة في سوق العمل داخل السودان وعالمياً.

### أ. إشكالية الدراسة:

يمكن صياغة المشكلة من خلال السؤال الآتي: هل لإدارة المعرفة دور في تطوير الجامعات السودانية؟ تتمثل الأسئلة الفرعية للدراسة في الآتي:

1. هل للتعلم دور في تطوير الجامعات؟

2. هل لدعم نظم تكنولوجيا المعلومات دور في تطوير الجامعات؟

3. هل للتعاون دور في تطوير الجامعات؟

4. هل للأبداع التنظيمي دور في تطوير الجامعات؟

### ب. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية للدراسة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وتطور الجامعات. تتمثل الفرضيات الفرعية للدراسة في الآتي:

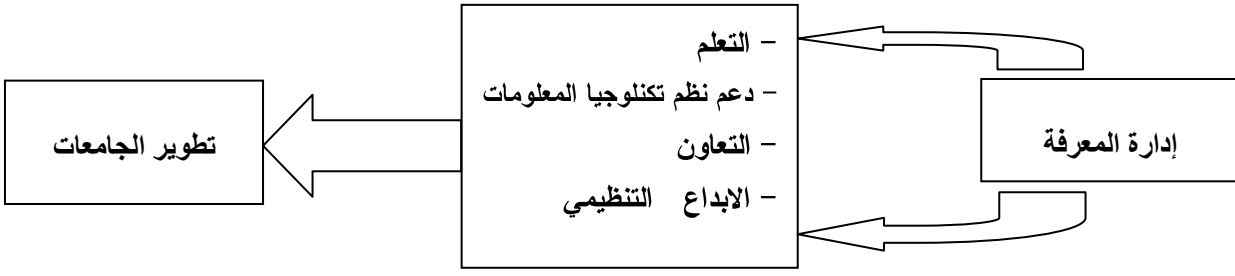
1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم وتطور الجامعات.

2. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم نظم تكنولوجيا المعلومات وتطور الجامعات.

3. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعاون وتطور الجامعات.

4. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابداع التنظيمي وتطور الجامعات.

### ج. نموذج الدراسة:



المصدر: إعداد الباحثين اعتمادا على الدراسات السابقة 2019م

### د. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الدور الذي تتبناه إدارات الجامعات السودانية لنجاح عملها وتحقيق أهدافها وتطويرها، وذلك من خلال تطبيق مفهوم إدارة المعرفة وما لها من دور في أداء الأنشطة مما يزيد فعاليتها في تقديم خدماتها التعليمية، كما توفر الدراسة مادة علمية عن إدارة المعرفة يمكن الاستفادة منها في تطوير الجامعات السودانية.

### ه. أهداف الدراسة:

1. التعرف على إدارة المعرفة وأهميتها في تطور الجامعات.
2. توضيح التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في السودان.
3. جمع معلومات عن إدارة المعرفة وتحليلها لمعرفة الدور الذي تلعبه في تطوير الجامعات.
4. التوصل إلى نتائج وتوصيات تساعد الجامعات من تطبيق إدارة المعرفة وتحسين مستوى تطبيقها.

### و. منهجية الدراسة:

تقوم الدراسة على المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي ، بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

### ز. حدود الدراسة:

يتمثل تحديد مجال الدراسة في الآتي:

(1) الحدود المكانية: الجامعات السودانية (جامعة المستقبل وكلية النهضة بالخرطوم).

(2) الحدود البشرية: الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

(3) الحدود الزمانية 2019م.

### ح. الدراسات السابقة:

(1) دراسة نوال سعيد عبدالله الغامدي 2008:

تناولت الدراسة إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية للبنات بمحافظة جدة، تمثلت مشكلة الدراسة في طرح عدة تساؤلات منها ما درجة أهمية إدارة المعرفة لتطوير أساليب الإدارة التعليمية لدى منسوبات الإدارة التعليمية للبنات بمحافظة جدة من وجهة نظر عينة الدراسة ، كذلك ما درجة توفر عمليات إدارة المعرفة لتطوير أساليب الإدارة التعليمية للبنات بمحافظة جدة ، ما درجة مساهمة إدارة المعرفة لتطوير أساليب الإدارة التعليمية للبنات بمحافظة جدة

،هدفت الدراسة الي معرفة مدي أهمية إدارة المعرفة ووظائفها من وجهة نظر كل من الاداريات ورئيسات الأقسام وكل المعنيات بتطبيق إدارة المعرفة في الإدارة التعليمية وتطويرها في جهاز الإدارة التعليمية للبنات محافظة جدة ومدي الاختلاف بين وجهات النظر لهذه الفئات، من أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن درجة اهتمام الإدارة التعليمية بالجوانب التي تهدف إلي تطوير أساليب الإدارة التعليمية لمنسوبات هذه الإدارة ضعيفة ، كذلك بينت الدراسة أن درجة إسهام جوانب المعرفة المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملات في المجال التربوي كانت درجة مساهمتها متوسطة فيما يتعلق بتطوير أساليب الإدارة التعليمية، من أهم توصيات الدراسة حث الإدارة التعليمية علي الاهتمام بإدارة عمليات المعرفة لتطوير أساليب الإدارة التعليمية لدي منسوبات الإدارة التعليمية للبنات بمحافظة جدة بتعين قائدة معرفة مختصة بها ، أيضا تشجيع إدارة جوانب المعرفة لتطوير أساليب الإدارة التعليمية في الإدارة التعليمية للبنات بمحافظة جدة وهذا يساعد علي تطبيق إدارة المعرفة بتلك الجهة.

(2) دراسة سليمان الفارس ،2010م:

تناولت الدراسة دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات وتمثلت مشكلة الدراسة في ما مدي ادراك القيادات الإدارية في الشركات الصناعية التحويلية العامة في محافظة دمشق وريفها لمفهوم وأهمية إدارة المعرفة وأثرها علي كفاءة الأداء، من أهم أهداف الدراسة التعرف بإدارة المعرفة وعملياتها والابتكار بجميع أشكاله ،تحديد العلاقة بين إدارة المعرفة وعملياتها في قدرة شركات الصناعات الدوائية في الأردن علي تنمية الابتكار وتعزيزه ، إشارة نتائج الدراسة إلي أن بعد تنظيم وتخزين المعرفة قد احتل المرتبة الأولى ، كذلك إن بعد اكتساب وتطويرها قد احتل المرتبة الأخيرة، من أهم توصيات الدراسة توضيح مفهوم ابتكار العمليات للموظفين واهميته لشركات الصناعات الدوائية في الأردن ،عقد الدورات والمؤتمرات التي تهتم بتوضيح مفهوم إدارة المعرفة وأثرها في الابتكار في شركات الصناعات الدوائية في الأردن.

(3) دراسة أحمد علي، 2012:

تناولت الدراسة مفهوم المعلومات وإدارة المعرفة، تكمن مشكلة الدراسة في مدي قدرة العالم علي بناء مجتمع معرفي متكامل قائم علي أسس سليمة، ومدي حاجة المجتمعات لبناء إدارة جيدة قادرة علي تنظيم المعلومات والمعارف بشكل مناسب يوصلنا في النهاية الي أرقى أنواع المجتمعات، من أهداف الدراسة التعريف علي ماهية المعلومات والمعرفة ومفهومها ودورها في تقديم المجتمعات وتطورها، كذلك إلقاء الضوء علي واحد من أحدث أنواع المعارف التي ظهرت علي الساحة العلمية، من أهم نتائج الدراسة أن للمعلومات أهمية كبيرة ودور حضاري في خدمة البحث العلمي والمجتمع بكل نشاطاته البشرية، السعي المتسارع من قبل الدول المتقدمة لبناء المجتمع المعرفي، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة الاهتمام بدراسة هذا المجال وإجراء بحوث أكثر حوله سواء عربياً او عالمياً، ضرورة بناء قاعدة معرفية جيدة تكون حصانة للمجتمعات ضد تحديات العصر سواء الاقتصادية أو السياسية أو الثقافية أو غيرها .

(4) دراسة باسل محمد حسن العزاوي واخرون، 2014م:

تناولت الدراسة دور إدارة المعرفة في الأداء للمنظمة، تمثلت مشكلة الدراسة في طرح تساؤلات منها ما هو دور إدارة المعرفة في المنظمة المبحوثة، هل يدرك الأفراد العاملون طبيعة العلاقة بينها وبين أداء المنظمة، هدفت الدراسة إلي معرفة طبيعة المعرفة وإدارتها وتشجيعها وتقويتها ومحاولة نشرها في كل زاوية من زوايا المنظمة ،اختيار علاقات الارتباط بين مقومات إدارة المعرفة والأداء التنظيمي .من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية شرعت في استخدام عمليات إدارة المعرفة لتضمن ان دخولها في السوق يكون فعالاً، ورفع كفاءة أدائها لتصبح عضواً فعالاً في سوق المعرفة، احتل متغير توليد المعرفة المرتبة الأولى بأهمية المتغيرات الفرعية لعمليات إدارة المعرفة لاسيما في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية، فيما كان متغير تطبيق المعرفة بالمرتبة

الأخيرة من الأهمية التي أولتها عينة البحث في الشركة العامة لصناعة المواد الانشائية في حين حصل متغير الأداء علي اهتمام من خلال إجابات أفراد عينة البحث في الشركة العامة لصناعة الزيوت. من أهم توصيات الدراسة ضرورة اهتمام المنظمات الصناعية عينة البحث لعمليات إدارة المعرفة لأنها تؤدي الي تحسين الأداء المنظمي و رفع كفاءته من خلال ما تمتلكه من معرفة حلول طبيعة العمل وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة، كذلك العمل على إيجاد بيئة العمل المناسبة وجعلها قاعدة للإدارة العليا بجعل عمل المنظمة المبحوثة يواكب التغيرات الحاصلة في السوق.

(5) دراسة قلبو حسينة 2015 م:

تناولت الدراسة دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي، تمثلت مشكلة الدراسة في طرح عدة تساؤلات منها سؤال رئيسي وهو ما دور إدارة المعرفة في الأداء المؤسسي في المؤسسات الجامعية ومنها تفرعت أسئلة فرعية منها هل هنالك دور لتوليد المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الجامعية، هل هنالك دور لخزن المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الجامعية، هل هنالك دور لتوزيع المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الجامعية، من أهم أهداف الدراسة التركيز علي أهم المفاهيم المتعلقة بإدارة المعرفة والأداء المؤسسي وإبراز الدور المتزايد لإدارة المعرفة في تحقيق وتعظيم كفاءة وفعالية المؤسسة الحديثة، توصلت الدراسة إلى أن منهج إدارة المعرفة له أهمية خاصة في المؤسسات وفي كل القطاعات كونها من المداخل التطورية الحديثة التي تحقق الفعالية المطلوبة في جميع مستويات النشاط في المؤسسة، أيضا يتكون الأداء المؤسسي من أربعة محاور أساسية لبطاقة الأداء المتوازن وهي المحور المالي والعمليات الداخلية والتعلم والنمو ورضاء الزبائن ، من أهم توصيات الدراسة إعطاء إدارة المعرفة الأولوية في العمل ومشاركة الأساتذة في جميع عملياتها مع الأخذ بأرائهم الشخصية في عين الاعتبار، أيضا ضرورة استخدام وسائل تكنولوجيا حديثة لتوزيع وتطبيق المعرفة وتشجيع الإدارة علي نقل الأفكار.

(6) دراسة فلاح بن خلف العجرفي 2017م:

تناولت الدراسة دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدي قيادات الكليات الجامعية بمحافظة الروامي، تمثلت مشكلة الدراسة في طرح عدة تساؤلات منها ما واقع تطبيق إدارة المعرفة لدي القيادات الجامعية بكليات جامعة شقراء بمحافظة الروامي، ما واقع المهارات الإدارية لدي القيادات الجامعية بكليات جامعة شقراء من وجهة نظرهم، هدفت الدراسة الي التعرف علي دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدي القيادات الجامعية والتعرف علي واقع تطبيق إدارة المعرفة لدي القيادات الجامعية، من أهم نتائج الدراسة ان إدارة المعرفة تمكن القائد الجامعي من القدرة علي إدارة المؤسسة الجامعية بحكمة مما يساهم ذلك في تميز الجامعة مقارنة بالجامعات الأخرى، هذا بالإضافة إلي الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في تنمية وتحسين المهارات الإدارية لدي القيادات الجامعية والتي بدورها تؤثر علي الأداء في العمل وعلي طبيعة سير العمل في الجامعة، ومن أهم توصيات الدراسة إجراء دراسة لتقييم المهارات الإدارية وتحديد لها لعمداء الكليات ووكلائها ورؤساء الأقسام بالجامعات السعودية الحكومية، كذلك إجراء المزيد من الدراسات للمقارنة بين الجامعات السعودية والمهارات الإدارية .

مقارنة الدراسة بالدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة نوال سعيد عبدالله(إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية) و دراسة فلاح بن خلف العجرفي (دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية) في معرفة الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في تطوير العملية التعليمية، كما اتفقت مع دراسة سليمان الفارس(دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات) ودراسة باسل محمد حسن العزاوي(دور إدارة المعرفة في الأداء المنظمي) ودراسة قلبو حسينة (دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي) في دراسة إدارة المعرفة كمتغير مستقل واختلفت في أن تلك الدراسات أخذت الأداء كمتغير تابع في

المنظمات الصناعية، أما دراسة أحمد علي فقد ركزت على مفهوم المعلومات وإدارة المعرفة في مدي قدرة العالم علي بناء مجتمع معرفي متكامل قائم علي أسس سليمة وهذا يدل على أن الرسالتين اتفقا على أن إدارة المعرفة هي أساس البناء والتطور في العصر الحاضر، كما أن جميع الدراسات السابقة طبقت في بيئة مختلفة عن البيئة التي تمت فيها الدراسة الحالية.

## 1. الإطار النظري لدراسة:

تناولت الدراسة جملة من المتغيرات والتي يمكنها عرضها إيجازا كالتالي "

### 1.1 تعريف المعرفة:

تنامي دور المعرفة في نجاح منظمات الأعمال مع مساهمتها في تحويل تلك المنظمات إلى الاقتصاد العالمي الجديد الذي بات يعرف باقتصاد المعرفة والذي يؤكد على رأس المال الفكري والمعرفي وعلى التنافس من خلال القدرات البشرية، فضلاً عن دورها الحاسم في تحويل المنظمات إلى مجتمعات معرفية والتي تحدث التغير الجذري في المنظمة لتتكيف مع التغير السريع في بيئتها.(العلي، وآخرون،2009، ص 56) ، كما عرفها (ياسين، 2000، ص123) بأنها مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تهدي الأفعال والقرارات.

### 2.1 إدارة المعرفة:

يرتبط مفهوم إدارة المعرفة ارتباطاً وثيقاً بمفهوم التعلم التنظيمي الذي ينظر إليه على أنه توسيع وتعميق المعرفة في إطار ملائم هو منظمات التعلم، وهي المنظمات التي تدعم تعلم موظفيها وتسمح لهم بالتعبير عن هذا التعلم وتحقيق الاستفادة منه لصالح المنظمة، وذلك من خلال إيجاد بيئة تنظيمية تشجع مشاركة الخبرات وتحمل المخاطر والحوار المفتوح.(Hislop, 2009,p75)

تعرف على أنها الإدارة النظامية الواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة بها، واستغلالها، جمعها، تنظيمها، نشرها، استخدامها، واستغلالها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقسيمها بشكل جلي من خلال المؤسسة.( ليث عبدالله، 2013، ص25) ، كما عرفها (أبو خضير 2009، ص 13) جمع الأنشطة والممارسات الإنسانية والتقنية الهادفة إلى الربط بين الأفراد من مختلف المستويات الإدارية والأقسام بالمؤسسة التعليمية في شكل فرق أو جماعات عمل ينشأ بينها علاقات ثقة متبادلة، مما ينتج عنه وبشكل تلقائي مشاركة وتبادل لما يمتلكه هؤلاء الأفراد من موارد ذاتية (معلومات، معارف، مهارات، خبرات، قدرات) مما يدعم عمليات التعلم الفردي والجماعي، ومن ثم تحسين وتطوير الأداء الفردي التنظيمي.

فعلى المنظمة أن تعمل على تحفيز طاقات الأفراد الإبداعية وتعزيز القدرة التنافسية والتسلح بتقافة الإبداع والتطور والأداء الجماعي، وإتاحة فرصة التعلم أمام العاملين في المنظمة من أجل تنمية معلوماتهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم واستخدام نماذج هيكلية مرنة وتكنولوجيا ونظم معلومات واتصالات متطورة (Hicks & Other, 2006، ص22)وكل هذا يعمل على تطوير العملية التعليمية وكفاءة مخرجاتها التي تلبي احتياجات العملاء وتحقق أهداف المؤسسة التعليمية.

### 3.1 التعليم:

هو كافة الإجراءات والعمليات المستمرة والمنتظرة والمقصودة وغير المقصودة لإعطاء أو إكساب الأفراد المعرفة والمعلومات التي يحتاجونها من أفكار ومفاهيم، بالإضافة إلى تعديل أفكارهم، معتقداتهم، مواقفهم والأنماط السلوكية نحو هذا الشيء أو ذلك. (عبيدات، 2002، ص 109). وهذا التعلم ينتج عنه اكتساب المعرفة الجديدة من قبل المتعلمين ويساعد الجامعات على تطوير الطلاب، ومن خلال التأكيد على أن رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية للأمم إذ أعيد الاعتبار للفكرة القائلة بأن الناس هم وسيلة التنمية وغايتها لا وأستلثها فحسب (التميمي، 2008، ص 61).

### 4.1 تكنولوجيا المعلومات:

تعرف بأنها عبارة عن كل التقنيات المتطورة مثل الحاسبات الآلية، الشبكات، البرمجيات، قواعد البيانات والتي تستخدم في تحويل البيانات بمختلف أشكالها إلى معلومات بمختلف أنواعها والتي تستخدم من قبل المستفيدين منها في كافة مجالات الحياة وخاصة اتخاذ القرارات وزيادة المعرفة (علا عبدالرازق، 2003، ص 20). يقوم مدخل تكنولوجيا المعلومات على دمج البرمجيات مع البنية الأساسية من الأجهزة المرتبطة بها لدعم إدارة المعرفة والتعليم التنظيمي عن طريق حرية الوصول إلى المعرفة والتشارك فيها ويتم ذلك باستخدام وسائط التكنولوجيا المتعددة مثل البريد الإلكتروني ونظم دعم القرار ومؤتمرات الفيديو والبرمجيات الحديثة للنظم المتقدمة لدعم القرار وتحسين العمل الجماعي بين المتخصصين المنتشرين جغرافياً (عبود، 2004، ص 420).

### 5.1 التعاون:

تعني المستوي الذي يستطيع فيه الأفراد ضمن فريق عمل مساعدة احدهما الاخر وفي مجال عملهم للوصول إلي أهداف المنظمة، فالتعاون يخلق التفاعل ويرفع الروح المعنوية ويحسن الاتصال وبالتالي يسهل وصول البيانات والمعلومات التي تعتبر أساساً من دعائم المعرفة Lee & Choi (2003, p179). فالتعاون بين الأفراد والأقسام يعمل على زيادة المعرفة داخل الجامعات مما ينتج عنه دعم وتطوير العملية التعليمية.

### 6.1 الإبداع:

أن الإبداع لدى الأفراد مثله مثل أي قدرة عقلية ومهارية قابلة للنمو والتطوير وتحتاج من المنظمات أن تبذل جهوداً مكثفة من أجل تنميته وتطويره لدى الأفراد العاملين بها، وتلك الجهود يمكن تحقيقها من خلال تدريب الموظفين على الإبداع (عبد الرحمن أحمد، 2012، ص 306). فلا تقتصر قيمة المشاركة الإبداعية على المنظمة وحدها بل القدرة على الوصول إلى أفكار وحلول فريدة ملائمة في الوقت نفسه يمكن أن تعود بفائدة كبرى على الأفراد أيضاً (سميث وشالي، 2004، ص 225). فالمعرفة تلعب دوراً مهماً في توليد الأفكار الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

### 7.1 أهداف إدارة المعرفة : لإدارة المعرفة اهداف عديدة منها (Carrillor, Egbu, Anumba, 2005, pp67-68):

- أ. جذب راس مال فكري أكبر لوضع الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة.
- ب. خلق البيئة التنظيمية التي تشجع كل فرد في المنظمة علي المشاركة في المعرفة لرفع مستوي معرفة الاخرين.
- ج. تجديد المعرفة الجوهرية وكيفية الحصول عليها وحمايتها.
- د. خلق قيمة للأعمال من خلال التخطيط وإدارة وتطوير العاملين وإدارة الزبائن وتقييم الإنتاج.
- هـ. بناء إمكانات التعلم وإشاعة ثقافة المعرفة والتحفيز لتطويرها والتنافس من خلال الذكاء البشري.
- و. إعادة استخدام المعرفة وتنظيمها.
- ز. تحول المنظمات من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد العالمي الجديد (اقتصاد المعرفة).

**8.1 تطوير الجامعات:** إن جدوى وفعالية جهود الإدارة الجامعية الحديثة تكمن في تعظيم قدرات وإثراء إمكانات النظام المؤسسي الجامعي، كما أن ضمان استمرارية هذا النظام بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية لا تتحقق إلا بجهود إبداعية خلاقة معبرة عن الفكر والإدارة الجامعية، وذلك من منظور أن النظام المؤسسي يظل هو الخيار العقلاني الوحيد لبلورة الإدارة الجامعية، وتعبئة الإمكانيات وتوظيف كل القدرات المبدعة المتوفرة واستثمارها الاستثمار الأمثل لتحقيق التنمية والتجديد الحضاري (الخطيب، 2006، ص3). كما أدت الثورة التقنية إلى حدوث تغيرات في منظمات الأعمال مما أدى تحسين مستويات أدائها ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها، ويشمل ذلك الاستفادة من تراكم المعرفة والتقدم التقني المرافق لها في توسيع قاعدة المستفيدين من مختلف الخدمات وتطوير الجامعات. (Dean, 2002, p6)

## 2. الإطار التطبيقي للدراسة:

### 1.2 إجراءات الدراسة الميدانية:

**1.1.2 مجتمع وعينة الدراسة الميدانية:** يتكون مجتمع وعينة الدراسة من الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات. الجدول رقم 01: الخصائص الوصفية للعينة:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	
48.0%	24	أقل من 30 سنة	العمر
38.0%	19	30 وأقل من 45	
10.0%	5	45 وأقل من 60	
4.0%	2	60 سنة فأكثر	
100.0	50	المجموع	
8.0%	4	دبلوم وسيط	المؤهل العلمي
34.0%	17	بكالوريوس	
2.0%	1	دبلوم عالي	
40.0%	20	ماجستير	
16.0%	8	دكتوراه	
100.0	50	المجموع	
4.0%	2	مدير	المسمى الوظيفي
18.0%	9	رئيس قسم	
56.0%	28	اداري	
22.0%	11	استاذ	
100.0	50	المجموع	
58.0%	29	5 سنوات فأقل	سنوات الخبرة
26.0%	13	5 سنة وأقل من 10	
10.0%	5	10 وأقل من 15	
6.0%	3	15 سنة فأكثر	
100.0	50	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م



## 1. أداة الدراسة الميدانية:

استخدم الباحثون استمارة الاستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة.

## 2. وصف الاستبانة:

القسم الأول: تتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، تمثلت في العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة.

القسم الثاني: احتوى هذا القسم على عدد (30) عبارة طلب من أفراد عينة الدراسة أن يحددوا استجابتهم عن ما تصفه كل عبارة وفق لقياس " ليكرت" الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). وقد تم توزيع هذه العبارات كما يلي:

المحور الأول تتضمن (25) عبارات، والمحور الثاني تتضمن (5) عبارات .

## 3. الثبات والصدق الإحصائي:

لحساب الصدق والثبات الإحصائي لاستمارة الاستبانة تم اخذ استطلاعية وتم حساب ثبات وصدق الاستبانة من العينة الاستطلاعية بموجب معادلة كرنباخ الفا يوضح الجدول رقم (2) نتائج الثبات والصدق الإحصائي لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية.

### جدول رقم 02: نتائج الثبات والصدق الإحصائي لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية.

الفرضيات	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
المحور الأول	25	0.869	0.932
المحور الثاني	5	0.924	0.961
الاستبانة كاملة	30	0.942	0.971

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

يتضح للباحثين من الجدول رقم(2) أن نسبة معامل الثبات ومعامل الصدق الذاتي باستخدام معادلة كرنباخ الفا للعبارات لكامل استمارة الاستبانة جميعها عالية جداً مما يعطى مؤشر جيد لقوة وصدق الاستبانة وفهم عباراتها من قبل الباحثين، ومن ثم الاعتماد عليها في اختبار فرضيات الدراسة.

## 4. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

ولتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) والذي يشير اختصاراً إلى

الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، كما استخدم نتائج الأساليب الإحصائية التالية:

أ. التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة على العبارات.

ب. كرنباخ الفا لحساب معامل الثبات والصدق الإحصائي.

ج. والوسط الحسابي (Mean) لإجابات أفراد العينة على العبارات.

د. اختبار ( ت ) لعينة الواحدة (T. Test Sample) لاختبار الفرضيات.

هـ. معامل ارتباط بيرسون.

(أولاً) تحليل ومناقشة نتائج عبارات المحور الأول: إدارة المعرفة

أ. تحليل ومناقشة نتائج عبارات البعد الأول: إدارة المعرفة

### جدول رقم 03 : التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارة المحور الأول

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة

تساعد إدارة المعرفة على زيادة كفاءة العمليات التدريسية	4.44	.705	وافق بشدة
تساهم إدارة المعرفة في تسهيل وتبسيط الخدمة المقدمة للطلاب	4.12	.895	وافق
تساعد إدارة المعرفة في تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات المطولة أو غير الضرورية	4.10	.839	وافق
إدارة المعرفة تحفز الجامعات على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية	4.12	1.003	وافق
تطبيق إدارة المعرفة يحفز الجامعات على تجديد ذاتها ومواجهة التغييرات البيئية غير المستقرة	4.30	.678	وافق بشدة
إدارة المعرفة	4.22	.624	وافق بشدة

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

يتبين من الجدول رقم (3) الخاص بنتائج البعد الاول (إدارة المعرفة) نجد أنه حصل على وسط حسابي (4.22) أي موافقون بشدة حسب مقياس ليكرت الخماسي . أي أن غالبية الباحثين موافقون بشدة على ما جاء بعبارات البعد الأول إدارة المعرفة.

ثانياً. تحليل ومناقشة نتائج عبارات البعد الثاني: التعلم

جدول رقم (4): التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارة المحور الثاني

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تبني منهج إدارة المعرفة يساهم في زيادة المعارف والمهارات والخبرات لدى الأفراد للقيام بالمهام الوظيفية	4.34	.798	وافق بشدة
تشجع الجامعة على توليد الأفكار لدى موظفيها لتطوير خدماتها	3.92	.944	وافق
تقوم الجامعة بتدريب الأفراد على الوسائل الحديثة للتدريس مع توفير قاعات تدريسية متطورة	3.90	1.055	وافق
تسعى الجامعة لمواكبة التقنيات المستخدمة من منافسيها لجذب أكبر عدد من الطلاب	4.16	.817	وافق
تشجع الجامعة باستمرار على الأداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس مما يزيد قدرة الطلاب على المنافسة في سوق العمل	3.88	.940	وافق
التعلم	4.04	.698	وافق

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

يتبين من الجدول رقم (4) الخاص بنتائج البعد الثاني (التعلم) نجد أنه حصل على وسط حسابي (4.04) أي موافقون حسب مقياس ليكارت الخماسي أي أن غالبية المبحوثين موافقون على ما جاء بعبارات البعد الثاني التعلم. ثالثاً. تحليل ومناقشة نتائج عبارات البعد الثالث: تكنولوجيا المعلومات

جدول رقم 05: التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارة البعد الثالث

العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يساعد استخدام تكنولوجيا المعلومات على تبادل الآراء والخبرات والمعلومات	4.48	.707	وافق بشدة
توفر الجامعة خدمة الانترنت لجميع أعضاء هيئة التدريس مما يساعد على نشر المعلومات	3.88	1.172	وافق
وجود بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات يساعد على تطبيق إدارة المعرفة	4.16	.792	وافق
توجد تسهيلات تكنولوجية بالجامعة لخلق وتبادل المعرفة واتخاذ القرارات الصحيحة	3.86	.990	وافق
يتأثر الطلاب بانقطاع خدمة الانترنت بالمكتبة	3.96	.989	وافق
تكنولوجيا المعلومات	4.07	.629	وافق

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

يتبين من الجدول رقم (5) الخاص بنتائج البعد الثالث (تكنولوجيا المعلومات) نجد أنه حصل على وسط حسابي (4.07) أي موافق حسب مقياس ليكارت الخماسي أي أن غالبية المبحوثين يوافقون على ما جاء بعبارات المحور الثالث تكنولوجيا المعلومات.

رابعاً . تحليل ومناقشة نتائج عبارات البعد الرابع: التعاون

جدول رقم 06: التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارة البعد الرابع

العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يتوفر بين أعضاء هيئة التدريس تعاون في كل المجالات	4.12	.773	وافق
تنفذ الجامعة مشاريع علمية مشتركة مع الجامعات الأخرى	3.92	1.007	وافق
تتبادل الجامعة المعلومات مع الجامعات الأخرى في موضوعات الورش التدريبية	3.88	.961	وافق

يساهم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بتقديم مساهمات فكرية تتعلق بالعمل الجامعي	3.96	.880	وافق
تشجع الجامعة على زيادة التبادل الثقافي بين الاساتذة مما يؤثر في أنماطهم السلوكية	3.80	.969	وافق
التعاون	3.94	.643	وافق

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

يتبين من الجدول رقم (6) الخاص بنتائج البعد الرابع (التعاون) نجد أنه حصل على وسط حسابي (3.94) أي وافق حسب مقياس ليكرت الخماسي. أي أن غالبية المبحوثين يوافقون ما جاء بعبارات المحور الرابع التعاون. خامساً . تحليل ومناقشة نتائج عبارات البعد الخامس: الإبداع

جدول رقم 07: التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات البعد الخامس

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
لدى أعضاء هيئة التدريس روح إبداعية خلاقة لتطوير العملية التدريسية	3.84	.997	وافق
يعتمد الموظفون في الجامعة على الوسائل الحديثة لأداء أعمالهم	4.00	.833	وافق
تقوم الجامعة بإعطاء الحرية لأفرادها في ابداء أفكارهم وأراءهم	3.72	.970	وافق
تعتمد الجامعة في حل مشاكلها على وضع رؤى واضحة وتحديدها تحديداً دقيقاً لمعرفة حجم المشكلة وجوانبها	3.70	1.074	وافق
تهتم الجامعة بإيجاد مناخ تنظيمي وبيئة ملائمة لدعم الفكر الإبداعي للأعضاء هيئة التدريس	3.54	.994	وافق
الإبداع	3.76	.732	وافق

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

يتبين من الجدول رقم (7) الخاص بنتائج البعد الخامس (الإبداع) نجد أنه حصل على وسط حسابي (3.76) أي وافق حسب مقياس ليكرت الخماسي. أي أن غالبية المبحوثين يوافقون ما جاء بعبارات البعد الخامس الإبداع. سادساً . تحليل ومناقشة نتائج عبارات المحور الثاني: تطور الجامعات

جدول رقم 08: التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة لعبارة المحور الثاني

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تطرح الجامعة أفكار ومفاهيم تساهم في تعديل أفكار ومعتقدات	3.92	.986	وافق

			الطلاب في الحصول على خدمة التدريس
اوافق	1.008	3.62	تعمل الجامعة باستمرار على تحديث المكتبة الورقية والالكترونية التي يعتمد عليها الاساتذة والطلاب
اوافق	.769	3.98	تواكب الجامعة التطورات والمستجدات الحديثة في وضع خططها الدراسية وفي إعداد نماذج التقويم الذاتي
اوافق	.909	3.90	تقوم الجامعة بإجراءات وعمليات مستمرة لإكساب الأفراد المعرفة والمعلومات التي يحتاجونها لأداء مهامهم الوظيفية
اوافق	.990	3.80	تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات النظرية والتطبيقية لزيادة كفاءة الأداء
اوافق	.758	3.84	تطور الجامعات

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2019م

يتبين من الجدول رقم (8) الخاص بنتائج المحور الثاني (تطور الجامعات) نجد أنه حصل على وسط حسابي (3.84) أي اوافق حسب مقياس ليكرت الخماسي أي أن غالبية الباحثين (موافقون) على ماجاء بعبارات المحور الثاني تطور الجامعات.

(ثانيا) تحليل ومناقشة نتائج المحاور: إدارة المعرفة:

1. تحليل ومناقشة نتائج البعد الأول: إدارة المعرفة

جدول رقم 09: اختبار العينة الواحدة (One-Sample Test) لإجابات عينة الدراسة لبعدها إدارة المعرفة

م	العبارة	ت - المحسوبة	درجات الحرية	المعنوية	الاهمية النسبية	القرار
1	تساهم إدارة المعرفة في تسهيل وتبسيط الخدمة المقدمة للطلاب	8.845	49	.000	82.4%	دالة احصائياً
2	تساعد إدارة المعرفة في تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات المطولة أو غير الضرورية	9.270	49	.000	82.0%	دالة احصائياً
3	إدارة المعرفة تحفز الجامعات على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية	7.897	49	.000	82.4%	دالة احصائياً
4	تطبيق إدارة المعرفة يحفز الجامعات على تجديد ذاتها ومواجهة التغييرات البيئية غير المستقرة	13.565	49	.000	86.0%	دالة احصائياً
5	تساهم إدارة المعرفة في تسهيل وتبسيط الخدمة المقدمة للطلاب	8.845	49	.000	82.4%	دالة احصائياً

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2019م

بلغت قيمة اختبار (ت) المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة الموافقين والمحايدين وغير الموافقين على ما جاء بعبارات بعد إدارة المعرفة وقيمة متغيرات الدراسة المعنوية (0.00) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05) عند

درجة حرية (49) ومستوى دلالة 5% مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء بعبارات بعد إدارة المعرفة.

## 2. عرض ومناقشة نتائج البعد الثاني: التعلم

### جدول رقم 10: اختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعيد التعلم

م	العبارة	ت - المحسوبة	درجات الحرية	المعنوية	الاهمية النسبية	القرار
1	تبنى منهج إدارة المعرفة يساهم في زيادة المعارف والمهارات والخبرات لدى الأفراد للقيام بالمهام الوظيفية	11.871	49	.000	86.8%	دالة إحصائياً
2	تشجع الجامعة على توليد الأفكار لدى موظفيها لتطوير خدماتها	6.890	49	.000	78.4%	دالة إحصائياً
3	تقوم الجامعة بتدريب الأفراد على الوسائل الحديثة للتدريس مع توفير قاعات تدريسية متطورة	6.034	49	.000	78.0%	دالة إحصائياً
4	تسعى الجامعة لمواكبة التقنيات المستخدمة من منافسيها لجذب أكبر عدد من الطلاب	10.038	49	.000	83.2%	دالة إحصائياً
5	تشجع الجامعة باستمرار على الأداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس مما يزيد قدرة الطلاب على المنافسة في سوق العمل	6.621	49	.000	77.6%	دالة إحصائياً

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2019م

بلغت قيمة اختبار (ت) المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة الموافقين والمحايدين وغير الموافقين على ما جاء بعبارات بعد التعلم وقيمة متغيرات الدراسة المعنوية (0.00) وهي أقل من مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (49) ومستوى دلالة 5% مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء بعبارات بعد التعلم.

## 3. عرض ومناقشة نتائج البعد الثالث: تكنولوجيا المعلومات

### جدول رقم (11): اختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعيد تكنولوجيا

#### المعلومات

م	العبارة	ت - المحسوبة	درجات الحرية	المعنوية	الاهمية النسبية	القرار
1	يساعد استخدام تكنولوجيا المعلومات على تبادل الآراء والخبرات والمعلومات	14.806	49	.000	89.6%	دالة إحصائياً
2	توفر الجامعة خدمة الانترنت لجميع أعضاء هيئة التدريس مما يساعد على نشر المعلومات	5.310	49	.000	77.6%	دالة إحصائياً
3	وجود بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات يساعد على تطبيق إدارة المعرفة	10.359	49	.000	83.2%	دالة إحصائياً
4	توجد تسهيلات تكنولوجية بالجامعة لخلق وتبادل	6.143	49	.000	77.2%	دالة إحصائياً

					المعرفة واتخاذ القرارات الصحيحة
5	يتأثر الطلاب بانقطاع خدمة الانترنت بالمكتبة	6.864	49	.000	79.2%
					دالة احصائياً

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2019م

بلغت قيمة اختبار (ت) المحسوبة لدلالة الفروق بين افراد عينة الدراسة الموافقين والمحايدين وغير الموافقين على ما جاء بعبارات بعد تكنولوجيا المعلومات وقيمة متغيرات الدراسة المعنوية (0.00) وهي أقل من مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (49) ومستوى دلالة 5% مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء تكنولوجيا المعلومات.

4. تحليل ومناقشة نتائج البعد الرابع:التعاون

جدول رقم 12: الوسط الحسابي واختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة

#### لمحور التعاون

م	العبارة	ت - المحسوبة	درجات الحرية	المعنوية	الاهمية النسبية	القرار
1	يتوفر بين أعضاء هيئة التدريس تعاون في كل المجالات	10.245	49	.000	82.4%	دالة احصائياً
2	تتفد الجامعة مشاريع علمية مشتركة مع الجامعات الأخرى	6.461	49	.000	78.4%	دالة احصائياً
3	تتبادل الجامعة المعلومات مع الجامعات الأخرى في موضوعات الورش التدريبية	6.473	49	.000	77.6%	دالة احصائياً
4	يساهم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بتقديم مساهمات فكرية تتعلق بالعمل الجامعي	7.716	49	.000	79.2%	دالة احصائياً
5	تشجع الجامعة على زيادة التبادل الثقافي بين الاساتذة مما يؤثر في أنماطهم السلوكية	5.838	49	.000	76.0%	دالة احصائياً

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2019م

بلغت قيمة اختبار (ت) المحسوبة لدلالة الفروق بين افراد عينة الدراسة الموافقين والمحايدين وغير الموافقين على ما جاء بعبارات بعد التعاون وقيمة متغيرات الدراسة المعنوية (0.00) وهي أقل من مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (49) ومستوى دلالة 5% مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء التعاون.

5. تحليل ومناقشة نتائج البعد الخامس:الإبداع

جدول رقم 12: الوسط الحسابي وإختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة لبعـد

#### الإبداع

م	العبارة	ت - المحسوبة	درجا ت الحرية	المعنوية	الاهمية النسبية	القرار
1	لدى أعضاء هيئة التدريس روح إبداعية خلاقة لتطوير العملية التدريسية	5.957	49	.000	76.8%	دالة احصائياً
2	يعتمد الموظفين في الجامعة على الوسائل الحديثة	8.489	49	.000	80.0%	دالة احصائياً

لأداء أعمالهم					
3	تقوم الجامعة بإعطاء الحرية لأفرادها في ابداء أفكارهم وأراءهم	5.250	49	.000	74.4% دالة احصائياً
4	تعتمد الجامعة في حل مشاكلها على وضع رؤى واضحة وتحديدها تحيداً دقيقاً لمعرفة حجم المشكلة وجوانبها	4.610	49	.000	74.0% دالة احصائياً
5	تهتم الجامعة بإيجاد مناخ تنظيمي وبيئة ملائمة لدعم الفكر الإبداعي للأعضاء هيئة التدريس	3.841	49	.000	70.8% دالة احصائياً

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2019م

بلغت قيمة إختبار(ت) المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة الموافقين والمحايدين وغير الموافقين على ما جاء بعبارات بعد الإبداع وقيمة متغيرات الدراسة المعنوية (0.00) وهي أقل من مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (49) ومستوى دلالة 5% مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء الإبداع.

6. تحليل ومناقشة نتائج المحور الثاني: تطور الجامعات

جدول رقم 13: اختبار العينة الواحدة (One- Sample Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة لمحور تطور

#### الجامعات

م	العبرة	ت - المحسوبة	درجات الحرية	المعنوية	الاهمية النسبية	القرار
1	تطرح الجامعة أفكار ومفاهيم تساهم في تعديل أفكار ومعتقدات الطلاب في الحصول على خدمة التدريس	6.595	49	.000	78.4%	دالة احصائياً
2	تعمل الجامعة باستمرار على تحديث المكتبة الورقية والالكترونية التي يعتمد عليها الاساتذة والطلاب	4.350	49	.000	72.4%	دالة احصائياً
3	تواكب الجامعة التطورات والمستجدات الحديثة في وضع خططها الدراسية وفي إعداد نماذج التقويم الذاتي	9.011	49	.000	79.6%	دالة احصائياً
4	تقوم الجامعة بإجراءات وعمليات مستمرة لإكساب الأفراد المعرفة والمعلومات التي يحتاجونها لأداء مهامهم الوظيفية	7.000	49	.000	78.0%	دالة احصائياً
5	تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات النظرية والتطبيقية لزيادة كفاءة الأداء	5.715	49	.000	76.0%	دالة احصائياً

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2019م

بلغت قيمة إختبار(ت) المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة الموافقين والمحايدين وغير الموافقين على ما جاء بعبارات بعد تطور الجامعات وقيمة متغيرات الدراسة المعنوية (0.00) وهي أقل من مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (49) ومستوى دلالة 5% مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على ما جاء تطور الجامعات.

ثانياً تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات



## 2/ تحليل الارتباط:

جدول رقم 14: نتائج تحليل الارتباط الخطي البسيط لقياس العلاقة بين متغير ادارة المعرفة وتطور الجامعات

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	المتغير التابع : تطور الجامعات	الاستنتاج
إدارة المعرفة	معامل ارتباط بيرسون	.536**	ارتباط معنوي
	المعنوية	.000	
	حجم العينة	50	
التعلم	معامل ارتباط بيرسون	.776**	ارتباط معنوي
	المعنوية	.000	
	حجم العينة	50	
تكنولوجيا المعلومات	معامل ارتباط بيرسون	.594**	ارتباط معنوي
	المعنوية	.000	
	حجم العينة	50	
التعاون	معامل ارتباط بيرسون	.684**	ارتباط معنوي
	المعنوية	.000	
	حجم العينة	50	
الإبداع	معامل ارتباط بيرسون	.730**	ارتباط معنوي
	المعنوية	.000	
	حجم العينة	50	

المصدر: إعداد الباحثين من الدراسة الميدانية، 2019م

ومن الجدول رقم (14) أظهرت نتائج التحليل:

- أ. وجود ارتباط طردي بين أهمية إدارة المعرفة كمتغير مستقل و تطور الجامعات كمتغير تابع، وذلك من خلال قيمة معامل الارتباط التي بلغت (.536\*\*) وتشير القيمة المصاحبة التي بلغت (0.000) وهي أقل القيمة العرفية أن الارتباط معنوي .
- ب. وجود ارتباط طردي قوي بين التعلم كمتغير مستقل و تطور الجامعات كمتغير تابع، وذلك من خلال قيمة معامل الارتباط البسيط التي بلغت (.776\*\*) ، وتشير القيمة المصاحبة التي بلغت (0.000) وهي أقل القيمة العرفية أن الارتباط معنوي.
- ج. وجود ارتباط طردي متوسط بين تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل و تطور الجامعات كمتغير تابع، وذلك من خلال قيمة معامل الارتباط البسيط التي بلغت (.594\*\*)، وتشير القيمة المصاحبة التي بلغت (0.000) وهي أقل القيمة العرفية أن الارتباط معنوي.
- د. وجود ارتباط طردي متوسط بين التعاون كمتغير مستقل و تطور الجامعات كمتغير تابع، وذلك من خلال قيمة معامل الارتباط البسيط التي بلغت (.684\*\*)، وتشير القيمة المصاحبة التي بلغت (0.000) وهي أقل القيمة العرفية ان الارتباط معنوي.

٥. وجود ارتباط طردي قوي بين الإبداع كمتغير مستقل و تطور الجامعات كمتغير تابع، وذلك من خلال قيمة معامل الارتباط البسيط التي بلغت (\*\*0.730)، وتشير القيمة المصاحبة التي بلغت (0.000) وهي أقل القيمة العرفية أن الارتباط معنوي.

❖ مما تقدم نستنتج أن هناك علاقة معنوية بين أبعاد إدارة المعرفة وتطوير الجامعات وأكثر هذه الأبعاد تأثيراً حسب معامل الارتباط هو بعد التعلم ويليه الإبداع ثم متغير التعاون.

#### الخاتمة :

من خلال دراسة الموضوع أمكن الوصول إلى جملة من النتائج والتوصيات نحاول التطرق إليها على النحو أدناه.  
أولاً: النتائج : توصلت الدراسة إلى:

1. توجد علاقة قوية بين أبعاد إدارة المعرفة وتطوير الجامعات.
2. إدارة المعرفة تساعد على زيادة كفاءة العمليات التدريسية.
3. إدارة المعرفة تساهم في تسهيل وتبسيط الخدمة المقدمة للطلاب.
4. إدارة المعرفة تحفز الجامعات على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية.
5. تطبيق إدارة المعرفة يحفز الجامعات على تجديد ذاتها ومواجهة التغييرات البيئية غير المستقرة.
6. تبني منهج إدارة المعرفة يساهم في زيادة المعارف والمهارات والخبرات لدى الأفراد للقيام بالمهام الوظيفية.
7. تشجع الجامعة على توليد الأفكار لدى موظفيها وتدريبهم على الوسائل الحديثة للتدريس مما يزيد من تطوير خدماتها.
8. تشجيع الجامعة باستمرار على الأداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس مما يزيد قدرة الطلاب على المنافسة في سوق العمل.

9. استخدام تكنولوجيا المعلومات يساعد على تبادل الآراء والخبرات والمعلومات مما يقود إلى تطوير الجامعة.
  10. تحلي أعضاء هيئة التدريس بالروح الإبداعية الخلاقة ووجود تعاون بينهم يعمل على تطوير العملية التدريسية.
- ثانياً: التوصيات : يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. ضرورة تبني إدارة المعرفة كمدخل لتطوير وتحسين الأداء ليزيد من قدرة الجامعة على التكيف مع متغيرات البيئة المحيطة وقدرتها على الإبداع والابتكار.
2. ترسيخ وتطوير مفهوم إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن الخبرة والدرجة العلمية.
3. نوصي الجامعة بالتركيز على الموارد البشرية وتدريبهم على الوسائل الحديثة للتدريس مع توفير قاعات تدريسية متطورة.
4. اهتمام التعليم العالي بطرق توليد المعرفة من خلال المؤتمرات والندوات وبرامج التدريب المستمرة بين الجامعات في الداخل ومع الجامعات العالمية.
5. تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بعمل الأبحاث العلمية والدراسات الهادفة لزيادة حصيلتهم العلمية وتعزيز الجانب التطبيقي للمعرفة.
6. إيجاد مجال للعمل المشترك والتعاون بين الأفراد وبين الجامعات لتوليد المعرفة وتعزيز تطبيقها.
7. ضرورة الاهتمام بالبنية التحتية التي تدعم وتعزز تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات.
8. الاهتمام بالبيئة المؤسسية التي تحفز وتساند الإبداع والابتكار لأعضاء هيئة التدريس مما يقود إلى تطور الجامعة.

## \*المراجع:

1. أبو خضير، ايمان(2009). تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي أفكار وممارسات، بحث مقدم للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية بمعهد الإدارة العامة، السعودية .
2. أحمد علي(2012) . مفهوم المعلومات وإدارة المعرفة ،مجلة جامعة دمشق ،المجلد 28،العدد الأول .
3. باسل محمد حسن العزاوي واخرون(2014). دور إدارة المعرفة في الأداء المنظمي دراسة تطبيقية في عينة من المنظمات الصناعية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الثاني والاربعون .
4. التميمي، رعد سامي عبدالرازق(2008). العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، الطبعة الاولى، عمان- الاردن، دار دجلة .
5. الخطيب، أحمد محمود، وآخرون(2006). الإدارة الإبداعية للجامعات: نماذج حديثة، عمان: جدارا للكتاب العالمي للنشر و التوزيع .
6. سليمان الفارس(2010) . دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات، دراسة ميدانية علي شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ،المجلد26،العدد الثاني .
7. سيمث وشالي، مازن رشيد(2004). الجانب الاجتماعي للإبداع، الادارة العامة، المجلد 44، العدد 1 .
8. عبد الرحمن أحمد(2012) . مقومات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية، الرياض : مجلة الإدارة العامة – العدد الأول .
9. عبود، نجم عبود(2004). الإدارة الإلكترونية الاستراتيجية والوظائف والمشكلات، دار المريخ، المملكة العربية السعودية .
10. عبيدات، محمد(2002) . سلوك المستهلك مدخل استراتيجي، الطبعة الثالثة، عمان، الاردن، دار وائل للنشر .
11. علا عبدالرازق السالمي، تكنولوجيا المعلومات، عمان: دار المناهج،2003م.
12. العلي، عبدالستار، وآخرون(2009) . المدخل إلى إدارة المعرفة، الطبعة الثانية، عمان، الاردن، دار المسير .
13. فلاح بن خلف العجر في(2017). دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدي قيادات الكليات الجامعية بمحافظة الروامي بجامعة شقراء، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية بالمملكة العربية السعودية، العدد 35 تشيرين اول .
14. قلبو حسينة (2015). دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي ، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة محمد خضير بسكرة .
15. ليث عبدالله القهوي(2013).استراتيجية إدارة المعرفة، عمان، الاردن، دار حامد للنشر والتوزيع .
16. نوال سعيد عبد الله الغامدي(2008) . إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية للبنات بمحافظة جدة ، مقدمة لنيل درجة الماجستير الي قسم الإدارة التربوية، جامعة ام القرى بمكة المكرمة .
17. ياسين، سعد (2000) .المعلوماتية وإدارة المعرفة: رؤية استراتيجية عربية، دورية مستقبل العرب، مجموعة 14، عدد 260 .
18. Anumba, Chumay J(2005). Egbu, Charles & Carrillo, Patricia, Knowledge Management in Construction, Blackwell Publishing.
19. Dean ,Joshua(2002). E- Government: Creating Digital Democracy, Executive Magazine , (6)35 .
20. Hicks, Richard & Others(2006).The Five Tier Knowledge Management Hierarchy , " Journal of Knowledge Management, Vol.10, No. 1.

21. Hislop, D(2009 (Knowledge Management in Organization, New York: Oxford University Press, 2<sup>nd</sup> ed.
22. Lee H & Choi B(2003). Knowledge Management Enablers, Process and Organizational Performance :An Integrative View and Empirical Examination, Journal of Management information Systems. Vol 20,No 1, Summer.