

واقع تطبيق عمداء كليات جامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية لعمليات إدارة من وجهة نظرهم

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة تطبيق عمداء كليات جامعة شقراء لعمليات إدارة المعرفة ومحاولة التعرف على معوقات تطبيقها من وجهة نظر العمداء أنفسهم. وقد استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من (٢٤) عميداً

وقد أظهرت نتائج الدراسة للمحور الأول (تشخيص المعرفة) والمحور الثاني (اكتساب المعرفة) والمحور الخامس (نشر المعرفة) أن استجابات أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة (عالية)، بينما جاءت استجاباتهم في المحور الثالث (توليد المعرفة) والمحور الرابع (تخزين المعرفة) والمحور السادس (تطبيق المعرفة) بدرجة (متوسطة) وقد أشار أفراد عينة الدراسة إلى العديد من المعوقات التي تحول دون تطبيق إدارة المعرفة بالشكل المناسب كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: المعرفة، إدارة المعرفة، عمليات إدارة المعرفة.

Abstract:

The reality of the application of knowledge management in the faculties of the Shaqra University in Kingdom

of Saudi Arabia.

The study aimed to detect the degree of implementation of the deans of the faculties of Shaqra University for knowledge management processes and to try to identify the obstacles of the application of knowledge management processes from the viewpoint of the deans themselves. The researcher used the descriptive approach and questionnaire as a tool to gather information from the study population mounted as (24) Deans.

The results of the study of the first axis (identification of knowledge) and the second axis (gain knowledge) and fifth Axis (spreading knowledge) .

The responses of the study population came with a high degree, while their responses came in the third axis (generating knowledge) and fourth axis (storing knowledge) and Sixth Axis (application of knowledge) at moderate

degree, the study sample referred to many obstacles that prevent the application of knowledge management properly moreover the study also recommended many recommendations

المقدمة:

شهد العالم المعاصر تطورات مذهلة في كافة المجالات العلمية والثقافية والصناعية والطبية وساهم الذكاء الصناعي والانفجار المعرفي بشتى صورته وألوانه في إذكاء الثورة التقنية الهائلة والتنافس القوي بين الأمم في امتلاك زمام اقتصاد المعرفة واستثمارها.

وبنظرة سريعة لتاريخ التطور المعرفي يلاحظ أن العالم الأوربي - على سبيل المثال - ومنذ القرن الخامس عشر الميلادي يصارع الزمن في سبيل التقدم العلمي والتقني وتجاوز فترة العصور المظلمة وبالفعل لقد ابتكر الإنسان الأوربي الطباعة اليدوية والهاتف والمصباح الكهربائي واستمر تدفق الابتكارات العلمية بعد ذلك ليس في أوروبا فحسب بل في كافة أنحاء العالم حتى استيقظت الدول النامية من غفوتها لتنافس الدول العظمى في صناعات أساسية وكمالية.

إن الدول في عالمنا اليوم لم تعد تقاس قوتها بمساحتها الجغرافية الكبرى ولا بعدد سكانها الوافر بل أصبحت تقاس بالإضافة إلى ذلك بما تمتلكه من نمو معرفي متميز وابتكارات خلاقة والقدرة على توليد المعرفة واستثمارها في كافة المجالات الحيوية التي تساهم في بناء المجتمع وتماسك أركانه وقدرته التنافسية بين دول شعوب الأرض. (محمد، ٢٠٠٩م، ص ٣)

ومن هذا المنطلق برزت جمهورية كوريا الجنوبية في قارة آسيا وفي غضون سنوات قليلة كدولة صناعية مرموقة تضاهي أكبر الدول مساحةً وأذكاها صناعة وحازت المنتجات الذكية للشركات الكورية كسامسونج (Samsung) وال جي (L G) وغيرهما على ثقة المستفيد ورضاه وتحولت نظرة العميل نحو تلك المنتجات إلى نظرة إعجاب وتقدير وإن دل هذا على شيء فإنما يدل على الفقرة العالية في تطوير التعليم وتنمية معارف أفرادها بحيث شمل الاهتمام بالتعليم كافة المراحل التعليمية والتمكن من الاستثمار الأمثل للتقنية في المدارس المتوسطة والثانوية وتعد في هذا المضمار هي أول بلد في العالم استخدم الكتب الرقمية في المدارس علاوة على أنها أول بلد أيضاً في العالم استخدم الألياف الضوئية عالية السرعة للوصول الانترنت إلى المدارس. (ar.Wikipedia.org)

وبهذا يمكن القول أن تقدم الأمم يكمن بما يمتلكه الأفراد والمنظمات من معارف ومهارات بحيث يتم ممارستها فعلياً في جميع دوائر الدولة الحكومية والخاصة

ولاسيما الجامعات التي تمثل إحدى الدوائر الحكومية الاعتبارية في أي بلد من البلدان ويقع على كاهلها عبء كبير في تنوير المجتمع وتطويره وتزويده بالمؤهلين من العاملين لخدموا في كافة القطاعات كما أشارت إلى ذلك العديد من الدراسات الدولية التي تناولت موضوع إدارة المعرفة في الجامعات ففي دراسة قام بها

(Cranfield & Taylor. 2008)

للتعرف على ممارسة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي في المملكة المتحدة أظهرت نتائج الدراسة أن الجامعات البريطانية تسعى إلى دخول اقتصاد المعرفة من خلال توفير جودة التدريب والبحث وضمان إدارة فعالة وضرورة التكيف مع البيئة الخارجية والتركيز المتزايد على إدارة المعرفة والعوامل المؤثر فيه.

وكما أكدت دراسة (Milam , 2001) على أهمية إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي وتنظيم المعلومات وإن تسعى الجامعات إلى معرفة ما لا يعرفه الآخرون، وكما كشفت عنه دراسة (الزبيدي، ٢٠٠٦) حول أهمية دور الجامعات العربية في بناء مجتمع المعرفة في ضوء التطور التقني والمعلوماتي الذي يعيشه العالم اليوم.

ومادام الأمر كذلك فإنه من الأهمية القصوى العناية التامة بتأمين متطلبات الجامعات العربية وتلبية ما تحتاج إليه من خدمات وتجهيزات لتؤدي دورها بيسر وسهولة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وهي وظائف ثلاث تسعى أي جامعة لتحقيقها وفق إمكانياتها المادية والبشرية.

ونظراً لكون الموارد البشرية في الجامعات تمثل إحدى الركائز المهمة في سير العمل فإن تأهيل القائد الأكاديمي وإعداد الكادر البشري وتنمية معارفه من الأهمية بمكان ولا سيما في الكليات التابعة لتلك الجامعات والتي يقع على عاتقها مسؤولية البناء المعرفي للطلاب وتكوين مجتمع واقتصاد المعرفة وهذا ما أكدته دراسة (الفارس، ٢٠١٠) في وجود علاقة ارتباط قوية بين إدارة المعرفة وأداء العاملين بمعنى أنه كلما كانت المعرفة متوفرة لديهم وتتم إدارتها بشكل صحيح فإن ذلك بكل تأكيد ينعكس إيجاباً على درجة الأداء لدى العاملين.

وفي المملكة العربية السعودية وهي إحدى الدول النفطية الكبرى والاقتصاد المتعاظم تسعى الجامعات السعودية لتحقيق عمليات إدارة المعرفة ومحاولة التغلب على معوقات تطبيقاتها المتعددة ومن أجل هذا الشأن تم إجراء العديد من الدراسات العلمية المحكمة كدراسة (العتيبي، ٢٠٠٨) لدراسة وتحليل الواقع الحالي لإدارة المعرفة في جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية ومن خلاله تم وضع تصور مقترح عام لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية، ودراسة (السرحتي، ٢٠١٣) لمعرفة واقع تطبيقات إدارة المعرفة لدى أفراد مجتمعي الدراسة في الهيئة الملكية للجبيل، وشركة

كيان للبيروكيماويات وقياس مدى رضا العاملين في مجتمعي الدراسة عن هذا الواقع. ومن جانب آخر قام (الذنيبات، ٢٠١٣) بإعداد نموذج اختبار لمعرفة علاقة بعض متغيرات الدراسة على تطبيق عمليات إدارة المعرفة والذي أظهر تأثير هذه المتغيرات على تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية وبالرغم من كثرة الأصوات المنادية بضرورة تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية إلا أن واقع الحال يشهد تأخراً واضحاً في الاستعداد والتجهيز لممارسة إدارة المعرفة ولا سيما في الجامعات الناشئة والتي تفتقد بالفعل للبنى التحتية لتطبيق عمليات إدارة المعرفة.

وتعتبر جامعة شقراء إحدى الجامعات الناشئة بالمملكة العربية السعودية وتضم في أحضانها أكثر من خمس وعشرين كلية موزعة على مساحة جغرافية شاسعة تقع في حدود منطقة الرياض الإدارية وفي محافظات كبرى هي شقراء، القويعة، الدوامي، حريملا، عفيف، المزاحمية، وثادق والمحمل بالإضافة إلى مركزي ساجر ومرات ويدرس بها أكثر من (٢٠) ألف طالب وطالبة (WWW.SU.EDU.SA) وبهذا فمن السهولة جداً تصور مدى الجهد الذي ينبغي أن يبذل لتسهيل سير العمل بهذه الكليات المترامية الأطراف ومتابعة إنجازاتها.

والحقيقة أن جامعة شقراء تحظى كغيرها من الجامعات السعودية باهتمام كبير وإشراف مباشر من أعلى السلطات في البلاد لتذليل كافة الصعاب وتسخير كافة الإمكانيات ومحاولة التغلب على ظروف الزمان والمكان وبقي العمل والانتجاز في حقل الجامعة لتؤدي دورها على الوجه المطلوب وهذا ما ترغب جامعة شقراء لتحقيقه والتميز في تحصيله عن طريق جودة مخرجاتها التدريسية والبحثية.

ومن المعروف أن الفرضيات تبقى على حالها ما لم تخضع للدراسة والبحث والتأكد من صحتها وهذا ما تسعى له الدراسة الحالية لمعرفة بالكشف عن واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات جامعة شقراء وهل هناك بالفعل ممارسة حقيقية لعمليات إدارة المعرفة في ظل الدعم المالي والمعنوي الوافر لمؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية وما المعوقات التي يراها قادة الكليات في جامعة شقراء تجاه تطبيق إدارة المعرفة؟

مشكلة الدراسة:

تعيش الجامعات السعودية في تطور متزايد شأنها في ذلك شأن كافة القطاعات الحكومية الأخرى في المملكة العربية السعودية بفضل الدعم السخي من القيادة الحكيمة في بلادنا، ويؤكد (العوهلي، ٢٠٠٩، ص ٨٣٦) أن التعليم العالي السعودي "يجتاز مرحلة تطويرية كبيرة في الشكل والمضمون والكم والكيف هادفاً لتوظيف أحدث

التوجهات العالمية في أدبيات التعليم والتمثلة في بناء مجتمع المعرفة وتطوير اقتصاد معرفي منتج" بيد أن المتأمل جيداً لسير العمل في الجامعات الناشئة يجد أنها بحاجة ماسة لتطوير قدراتها الفنية والبشرية وتزويدها بالإمكانيات اللازمة وتمكين الباحثين من إجراء الدراسات المسحية والوصفية لمعرفة احتياجاتها والوقوف على واقعها لتعزيز الجوانب القوية ومعالجة الجوانب الضعيفة.

ويلعب تطبيق عمليات إدارة المعرفة دوراً بارزاً في الرقي بالجامعات السعودية ولاسيما لجامعة شقراء وكلياتها الموزعة في أماكن متباعدة عنها، بل يمكن القول إن تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات شقراء هو الضمان الأمثل لسير العمل فيها وتجويد مخرجاتها ومقدرتها التنافسية ولذا ومادام الحال كذلك فإن من الأهمية بمكان دراسة واقع تطبيق عمداء كليات جامعة شقراء لعمليات إدارة المعرفة والسعي للإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة:

- ما واقع تطبيق عمداء الكليات في جامعة شقراء لعمليات إدارة المعرفة؟
أسئلة الدراسة:

ينبثق عن السؤال الرئيس للدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما درجة تطبيق عمداء كليات جامعة شقراء لعمليات إدارة المعرفة؟
- ما معوقات تطبيق عمداء كليات جامعة شقراء لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر العمداء أنفسهم؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة تطبيق عمداء كليات جامعة شقراء لعمليات إدارة المعرفة.
- الكشف عن معوقات تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات جامعة شقراء من وجهة نظر العمداء أنفسهم.
- تزويد المسؤولين في الجامعة و وزاره التعليم عن واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الكليات التابعة لجامعة شقراء.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في ما يلي:

- أنها تتناول موضوعاً ذا أهمية كبرى في مجال القيادة الأكاديمية وهو مجال تطبيق عمليات إدارة المعرفة.

- أنها تسعى لتشخيص واقع تطبيق عمداء الكليات في جامعة شقراء لعمليات إدارة المعرفة والكشف عن درجة تطبيقهم لعمليات إدارة المعرفة في الكليات الجامعية لاطلاع القيادة العليا في الجامعة ووزارة التعليم.
- أن الدراسة الحالية تسلط الضوء على القادة الأكاديميين في الكليات وهم (العمداء) والذين منوط بهم نشر المعرفة بين جميع العاملين في الكليات الجامعية وتطبيقها.
- ندرة الدراسات التي تناولت موضوع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في الجامعات الناشئة، ولذا تشكل الدراسة الحالية إضافة ذات قيمة عالية لتشخيص واقع استخدام عمليات إدارة المعرفة في جامعة شقراء.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: عمليات إدارة المعرفة من حيث: تشخيص المعرفة ، اكتساب المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة.
- الحدود المكانية: الكليات التابعة لجامعة شقراء في المملكة العربية السعودية (٢٥) كلية.

الحدود البشرية: عمداء كليات جامعة شقراء والبالغ عددهم (٢٥) عميداً.

الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في ١ / يونيو ٢٠١٤ م.

مصطلحات الدراسة الإجرائية:

المعرفة: تعني مجموعة من الأفكار والآراء والمفاهيم والتصورات الفكرية التي تكونت لدى الإنسان نتيجة محاولاته المتكررة لفهم الظواهر الموجودة في بيئته المحيطة وتفاعله معها (العلوي، ٢٠١٢) (الخشاب، ٢٠٠٠)

إدارة المعرفة: هي العمليات والنشاطات التي تساعد الكليات الجامعية على توليد المعرفة والحصول عليها من مصادر متعددة، وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات والخبرات التي يمتلكها العاملون في الكليات وتوظيفها في أنشطتها الإدارية المتعددة كاتخاذ القرار وإجراءات العمل، والتخطيط الاستراتيجي. (المكاوي، ٢٠٠٧)

عمليات إدارة المعرفة: تتمثل في: تشخيص المعرفة ، اكتساب المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة.

خلفية الدراسة:

أولاً: تعريف إدارة المعرفة: هناك تعريفات عديدة لإدارة المعرفة أوردها الباحثون في دراساتهم ومن أهمها ما أورده (Sveiby & Lloyd, 2001) بأن إدارة المعرفة تعبر عن عمليات ينعكس عنها مجموعة من المهارات الديناميكية لدى الأشخاص. كما يؤكدان أن إدارة المعرفة تعني المشاركة المنظمة في المعلومات لتحقيق أهداف عديدة كالإبداع، وعدم ازدواجية الجهود، والميزة التنافسية المطلوبة.

وبهذا يمكن القول أن إدارة المعرفة هي مجموعة من العمليات المعرفية التي تتم بين الأشخاص في المنظمة وينتج عنها تبادل المعرفة بينهم لصالح العمل في المنظمة.

ثانياً: أهمية إدارة المعرفة:

من المؤكد أن لإدارة المعرفة أهمية كبرى في عمل المنظمات ولاسيما في الكليات الجامعية ذلك أن تطبيق عمليات إدارة المعرفة تضمن لمنظمات اليوم كما أشار (الفارس، ٢٠١٠) توليد المعرفة وتوزيعها وتطبيقها للمساعدة في اتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة وتشجيع الإبداع وزيادة القدرة التنافسية وتحقيق الأهداف الإستراتيجية لهذه المنظمات وزيادة قيمتها والارتقاء بأدائها. ويرى (حرب، ٢٠١٣) أنه على الرغم أن مفهوم المعرفة لا يعتبر مصطلحاً جديداً، إلا أنه بدأ في التحول إلى معنى جديد في السنوات الأخيرة إذ أصبحت المعرفة محركاً للاقتصاد والتقدم الاجتماعي، ويشار إليها على أنها أقوى منتج لا يمكن لأي منظمة من المنظمات الاستغناء عنه في هذا العالم الذي يشهد مرحلة جديدة تتزايد فيها أهمية استثمار الرأس المال الفكري لتحقيق التميز والتقدم عن الآخرين.

ويمكن إجمال أهمية إدارة المعرفة في أنها تساعد في اتخاذ القرار الصائب، وحل المشكلات التي تعاني منها المنظمة وتدعم وتشجع العلاقات الإنسانية، وتنمي التعاون والانتماء بين الأفراد العاملين وتعزز التعليم المنظمي والابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية كما تحقق المرونة في المنظمة وتساهم في تطوير المنظمة واستشراف مستقبلها واستثمار المعرفة لدى العاملين وتحقيق الفوائد المضافة. (المطلق، ٢٠١٢)

ثالثاً: عمليات إدارة المعرفة:

هناك العديد من التقسيمات والنماذج لعمليات إدارة المعرفة في المنظمات الحكومية والخاصة وبعد مراجعة الباحث للعديد من هذه التقسيمات وجد أنها تركز على المجالات التالية:

• تشخيص المعرفة:

في هذه العملية يستطيع قائد المنظمة أن يحدد المعرفة المتوفرة في منظمته والمعرفة المطلوبة لها، وتعتبر هذه العملية كما أشار (الأغا، ٢٠١٢) من أهم عمليات إدارة المعرفة والتي تبدأ بتعريف المعرفة، والبحث عن مكان وجود تلك المعرفة هل هي توجد في رؤوس العاملين أم في النظم واللوائح؟. وعلى قائد المنظمة في هذه الحال أن يستعين بالخبراء والمختصين للتعرف على مصادر المعرفة المتنوعة، ويستطيع تقدير حجم الفجوة بين المعرفة المتوفرة في المنظمة وبين المعرفة المستهدفة كما يكون لديه القدرة في تحديد الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة في المنظمة ويستطيع المقارنة بين المعرفة الموجودة في منظمته وبين المعرفة المتوفرة في المنظمات المنافسة الأخرى. بل إن التشخيص الدقيق للمعرفة المتوفرة في المنظمة والمعرفة المطلوبة لها يجعل بالفعل تحديد الإجراءات والأدوات اللازمة لمعالجة الواقع سهلة ومرنة وبالتالي في الغالب تكون النتائج وفق الأهداف المنشودة.

• اكتساب المعرفة:

وفي هذه العملية يستفيد القائد من خبرات العاملين القدامى في المنظمة في اكتساب المعرفة كما يستخدم المكتبات الرقمية للاطلاع على البحوث المنشورة في مجال تخصصه ويحرص دائماً على دمج العاملين مع بعض لتبادل المعرفة فيما بينهم ويسعى القائد نفسه لحضور الدورات التدريبية للاستزادة المعرفية كما يقوم بتوجيه الدعوة للخبراء المتميزين في المنظمات الأخرى للاستفادة من آرائهم وخبراتهم (سعد، ٢٠١٢).

وفي وقتنا الحاضر تنوعت مصادر اكتساب المعرفة بحيث لم يعد حصرها في مصدر واحد أو مصدرين أو ثلاثة بل أضحى من السهولة بمكان الحصول على المعلومة بلمسة زر على لوحة مفاتيح الكمبيوتر عبر التنقل بين مصادر المعرفة في جميع أنحاء العالم أو من خلال وسائل التواصل الاجتماعي المتعددة.

• توليد المعرفة:

على القائد أن يشجع العاملين على إنتاج المعرفة الجديدة ويسعى لتحويل المعرفة الضمنية لدى منسوبي المنظمة إلى معرفة صريحة ويتبنى الأفكار الإبداعية عند العاملين لإنتاج معرفة جديدة ويضع الحوافز التقديرية لتشجيع العاملين على إنتاج

البحوث والدراسات العلمية الجديدة وينظم الاجتماعات الرسمية وغير الرسمية للحصول على المعارف الجديدة (حرب ، ٢٠١٣).

ولتحقيق هذه العملية يجب في البداية أن يمتلك القائد الأكاديمي نفسه هذه المهارات ومن ثم يستطيع نقلها لزملائه في محيط العمل وتشجيعهم على ممارستها.

• تخزين المعرفة:

يقوم القائد بعملية حفظ المعرفة لكل قسم من أقسام المنظمة بشكل يسهل الوصول إليها عند الحاجة إليها ويحرص على توثيق ما يتم التوصيل إليه في الاجتماعات من معارف جديدة في أوعية للمعلومات كالأقراص المدمجة كما يحفظ المعلومات في أماكن آمنة ويستخدم التقنية الحديثة في حفظ المعلومات والمعارف الجديدة التي يتم الحصول عليها ويستعين بالخبراء في مجال أمن المعلومات لحفظ المعارف التي تخزنها (الكبيسي، ٢٠٠٥)

ويبدو أن هذه العملية لا تحظى باهتمام كبير في الجامعات الناشئة إما لقلة خبرة القائد الأكاديمي بأهمية هذه العملية أو لعدم وجود تنظيمات إدارية تحقق ذلك.

• نشر المعرفة:

من وسائل نشر المعرفة في المنظمة استخدام البريد الإلكتروني بين العاملين وتحفيزهم على نشر البحوث العلمية محليا وعالميا وتصميم البرامج التدريبية لبناء المعرفة ونشرها بين العاملين وتشجيع العاملين على نشر المعرفة فيما بينهم (Leldner & Aiavi, 2001). والاستفادة من تمكين العاملين في المنظمة من الاشتراك في المؤتمرات الدولية لنشر معرفة الجامعة خارجيا والاستفادة من الاتصالات التقنية الحديثة في نشر المعرفة.

• تطبيق المعرفة:

وتعتبر هذه العملية نتاج العمليات السابقة وهي الممارسة الفعلية للمعرفة التي تم الحصول عليها وفيها يتم تطبيق المعرفة عن طريق وضع خطة واضحة لدى العاملين واستخدام التكنولوجيا الحديثة في تطبيق إدارة المعرفة والاهتمام كثيرا بنشر ثقافة تطبيق المعرفة وتوفير الدعم المالي لتطبيقها والاستفادة من المعرفة الجديدة في اتخاذ القرارات وحل المشكلات (اليحيوي، ٢٠١١).

رابعاً: معوقات تطبيق إدارة المعرفة:

أورد (العلواني، ٢٠٠١) مجموعة من المعوقات تحول دون تطبيق إدارة المعرفة في المنظمات وهي:

- الثقافة السائدة في المنظمة.
 - الهيكل التنظيمي.
 - وسائل التكنولوجيا المستخدمة.
 - القيادة التنظيمية.
- وأشار (Coakes, 2013) إلى أن هناك العديد من المعوقات التي تعترض طريق تطبيق إدارة المعرفة في المنظمات ومنها:
- سيطرة الثقافة التي تمنع التشارك في المعرفة.
 - عدم مساندة القيادة العليا لتطبيق إدارة المعرفة.
 - عدم إدراك بعض القيادات العليا لدور إدارة المعرفة وفوائدها.
 - الافتقار للتدريب الكافي على إدارة المعرفة لدى القيادات العليا.
 - ضعف التكامل بين أقسام المنظمة.

واستنادا لذلك فإن المعوقات عديدة ومتنوعة بحيث شملت الجانب البشري والمتمثل في عدم مساندة القيادة العليا وسيطرة الثقافة السائدة في المنظمة والافتقار للتدريب عند القيادات العليا. وهناك الجانب التنظيمي والمتمثل في عدم توافر الهياكل التنظيمية وضعف التكامل بين أقسام المنظمة وتعد هذه معوقات حقيقية تحول بالفعل دون تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المنظمات الحكومية والأهلية.

الدراسات السابقة:

قام الباحث بالرجوع للعديد من الدراسات العربية والعالمية التي اهتمت بموضوع إدارة المعرفة وذات صلة بالدراسة الحالية ومن أهمها دراسة (Johnson & Karen، Linde، Kinwell، 2000) والتي سعت لمعرفة الإجابة عن السؤال التالي: هل إدارة المعرفة قابلة للتطبيق في الكليات والجامعات، وكيف يمكن تطبيقها؟ وهل التعليم العالي مستعد لذلك؟ واختارت الدراسة عدة مجالات في الجامعات يمكن من خلالها تطبيق إدارة المعرفة وهي: عمليات البحث العلمي وعمليات تطوير المنهج والخدمات الطلابية والإرشادية والخدمات الإدارية ومجال التخطيط الاستراتيجي وأظهرت نتائج الدراسة أن بيئة التعلم بدأت في التغير نحو الأفضل وأصبحت تلك الجامعات التي تطبق عمليات إدارة المعرفة تقوم بتخريج طالب يتفق مع متطلبات المتغيرات العالمية وأوصت الدراسة بالعناية بالموارد البشرية وإصلاح الهياكل التنظيمية وتوفير التكنولوجيا المعينة لإدارة المعرفة ووضع الاستراتيجيات القابلة للتنفيذ وتوفير الدعم المالي.

بينما ركزت دراسة (John, Milam, 2001) على أهمية إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي وأوصت إلى أن تسعى هذه المنظمات إلى معرفة مالا يعرفه الآخرون وهدفت إلى تنظيم المعلومات ومشاركتها في كافة عناصر المنظمة التي تؤدي إلى الاستخدام الفعال. واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العاملين في الجامعة وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن نسبة الموظفين الذين لا يملكون وقتاً لإدارة المعرفة بلغت ٤١% أما بالنسبة للثقافة الحاضرة فلم تشجع إدارة المعرفة وبلغت نسبتها ٢٤% أما بالنسبة لقلّة الفهم بأهمية إدارة المعرفة فبلغت نسبته (٣٦,٦%) وبلغت نسبة قلّة التمويل (٢٢,٧%) وأما قلّة المشاركة فبلغت نسبته (٢١,٨%)

وفي المملكة العربية السعودية سعت دراسة (عبدالله، ٢٠٠٨ م) إلى التعرف على أهمية إدارة عمليات المعرفة من وجهة نظر العاملات في إدارة تعليم جدة بالإضافة إلى معرفة مدى تطبيقها من وجهة نظرهم ودراسة العوامل المؤثرة في تطبيق المعرفة في التعليم وتوصلت الدراسة إلى أن أهمية إدارة عمليات المعرفة لتطوير العمل حظيت باهتمام ضعيف من وجهة نظر العاملات وأن عمليات إدارة المعرفة غير مطبقة.

وتناولت دراسة (العتيبي، ٢٠٠٨) مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها في الفكر الإداري المعاصر، وتحديد أهم عمليات إدارة المعرفة وتحليل الواقع الحالي لإدارة المعرفة في جامعة أم القرى بمكة المكرمة كنموذج لإدارة المعرفة في المنظمات التربوية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات وبلغت عينة الدراسة (٤٩٢) فرداً من العاملين بالجامعة وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الجامعة لا تعطي الأولوية لإدارة المعرفة، ولا يرون أن هناك إستراتيجية واضحة لإدارة المعرفة بالجامعة.

أما دراسة (الكبيسي، ٢٠٠٩) فقد هدفت إلى تعميق الفهم بماهية إدارة المعرفة وأهميتها وبمهامها ومبرراتها وأنواعها باعتبارها حقلاً أكاديمياً معاصراً ودورها في تنمية القيادة وغرس المهارات وتطوير أداء المنظمات، وكشفت الدراسة أهم السليات والانتقادات والصعوبات التي تواجه تطبيقها على مستوى المنظمات العربية.

وسعت دراسة (اليحيوي، ٢٠١١) إلى معرفة مدى توافر العمليات التنظيمية لإدارة المعرفة الإدارية وتكونت عينة الدراسة من (٤٢٠) مستجيباً من أصل المجتمع الأصلي البالغ (٥٣٦) فرداً من القياديين الإداريين: وكلاء الجامعة والعمداء ورؤساء الأقسام بعض الجامعات السعودية، وقد جمعت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج الكمي والنوعي ومنهج تحليل السياسات وتوصلت الدراسة إلى أن العمليات التنظيمية لإدارة المعرفة الإدارية تطبق في الجامعات بدرجة ضعيفة.

وأجرت دراسة (العلوي، ٢٠١٢) استطلاعاً لرأي عينة من العاملين في كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان حول واقع الدور الذي تمارسه هذه الكليات في التنمية المعرفية في مجالات: توليد المعرفة وتنمية مجتمع المعرفة، وإعداد الفرد معرفياً وأظهرت نتائج الدراسة أن دور كليات العلوم التطبيقية وفقاً لتقديرات العاملين فيها كان بمستوى قوي في مجال إعداد الفرد، وجاء هذا الدور بمستوى متوسط في مجال تنمية مجتمع المعرفة ومجال توليد المعرفة وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات ومن أبرزها ضرورة الاهتمام بتطوير دور كليات العلوم التطبيقية في مجال توليد المعرفة وتنمية مجتمع المعرفة.

وحاولت دراسة (السرحاني، ٢٠١٣) التعرف على واقع تطبيقات إدارة المعرفة في مجتمعي الدراسة: الهيئة الملكية للجبيل، وشركة كيان للبتروكيماويات من حيث الاتجاهات وآراء مجتمعي الدراسة ومصادر المعرفة المستخدمة وممارسات عمليات إدارة المعرفة المنفذة ومدى توافر التقنيات والوسائل واستخدام النظم ومعرفة معوقاتهما وإيجابياتهما ومتطلباتها والأسباب التي تستدعي تنفيذها ومعرفة مدى رضا الموظفين في مجتمعي الدراسة عن هذا الواقع وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة بين متوسطات مجتمعي الدراسة نحو اتجاهاتهم في تطبيق عمليات إدارة المعرفة كما أوصت بأهمية العناية بإدارة المعرفة عن طريق وضع الهياكل التنظيمية اللازمة لاستخدامها وتوفير الدعم المالي وتحفيز العاملين لتطبيقها.

بينما سعت دراسة (حرب، ٢٠١٣) لتوضيح أهمية إدارة المعرفة بصفة عامة وللجامعة والبحث العلمي بصفة خاصة، وإبراز تجارب الجامعات في دول العالم كاستراليا واسكتلندا وأمريكا واليابان في مجال تطبيق إدارة المعرفة، وهدفت لتوضيح دور إدارة المعرفة في تحقيق تميز البحث التربوي. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي عن طريق تحليل الدراسات ونتائجها التي تبين أهمية إدارة المعرفة وتوضيح الدور الذي يمكن أن تقوم به إدارة المعرفة في تطوير البحث التربوي والتغلب على مشكلاته ورصد بعض التجارب في دول أخرى في مجال إدارة المعرفة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها: أن تطبيق إدارة المعرفة يساعد الجامعات على مواجهة التحديات المستقبلية كما تساعد في تحقيق التعاون والترابط بين كلياتها وأقسامها المختلفة.

أما دراسة (لاشين وأبو عليوه، ٢٠١٣) فقد هدفت إلى عرض تطبيقات إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي في بعض الجامعات الآسيوية والتوصل إلى إجراءات مقترحة عن آليات الاستفادة من مبادرات إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي في مصر والمنطقة العربية، واتبع الباحثان المنهج المقارن وتم التوصل إلى عدد من الإجراءات المقترحة تضمنت: آليات مرتبطة بإطار عمليات إدارة المعرفة، وبالبعيد

البشري (القيادة) لإدارة المعرفة وآليات مرتبطة بالبنية التنظيمية والبنية التكنولوجية لإدارة المعرفة ووجود رؤية قومية لتطبيق إدارة المعرفة وتهيئة المناخ الداعم لها.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتشابه غالبية الدراسات السابقة في التركيز على إدارة المعرفة من حيث مفهوما وأهميتها وعملياتها المتنوعة، كما تتشابه في التركيز على حقل التعليم العالي ماعدا دراسة (الكبيسي، ٢٠٠٩) التي اهتمت بتعميق الفهم بماهية إدارة المعرفة في المنظمات العربية بشكل عام، ودراسة (السرحاني، ٢٠١٣) التي طبقت على إدارة المعرفة في القطاع الصناعي والمتمثل في الهيئة الملكية للجبيل وينبع وشركة كيان. كما أن غالبية الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي المسحي وطبقت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات ماعدا دراسة (الكبيسي، ٢٠٠٩) التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ودراسة (لاشين وأبو عليوة، ٢٠١٣) التي استخدمت المنهج الوصفي المقارن، ودراسة (حرب، ٢٠١٣) التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لرصد التجارب في الجامعات العالمية.

وتتميز الدراسة الحالية في تركيزها على جامعة ناشئة وتحظى بدعم لا محدود من الجهات المعنية بحيث يتوفر لديها كافة الإمكانيات المادية والبشرية، كما أن الدراسة الحالية تسلط الضوء على الكوادر البشرية العليا في كليات جامعة شقراء وهم عمداء الكليات مما يعني أن ما ستتوصل إليه من نتائج ستكون ذات أهمية قصوى لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف في تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات جامعة شقراء.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي في جمع البيانات الميدانية ثم قام بتحويلها من بيانات كمية إلى بيانات نوعية ليسهل التعامل معها في الوصف والتحليل، وذلك للكشف عن واقع تطبيق عمداء الكليات في جامعة شقراء لعمليات إدارة المعرفة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع البحث من جميع عمداء الكليات في جامعة شقراء. وعددهم (٢٥) عميداً، وقد أعاد منهم (٢٤) عميدا أداة الدراسة بعد تعبئتها

أداة جمع البيانات:

استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لهذا البحث وقد تكونت من (٦) محاور وكل محور يتكون من خمس فقرات وسؤالاً واحداً مفتوحاً.

صدق الأداة:

تبين من خلال قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحاور وبين درجة العبارة ودرجة محورها أن جميعها قيم موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط المحاور بعباراتها مما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات المقياس.

ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدم الباحث (معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach) حيث طبقت المعادلة لقياس الصدق البنائي والجدول رقم (١) يوضح معاملات (الفا كرونباخ) لأبعاد ومحاور البحث.

جدول رقم (١)

يوضح قيم معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

المحور	محاور الاستبانة	عدد الفقرات	ثبات المحور
المحور الأول	تشخيص المعرفة	٥	٠,٥٦٠
المحور الثاني	اكتساب المعرفة	٥	٠,٧٥٢
المحور الثالث	توليد المعرفة	٥	٠,٨٣٨
المحور الرابع	تخزين المعرفة	٥	٠,٨٠٩
المحور الخامس	نشر المعرفة	٥	٠,٧٤٥
المحور السادس	تطبيق المعرفة	٥	٠,٨٥٧
الثبات العام لأداة الدراسة			٠,٩٥٤

يبين الجدول رقم (١) أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة قد بلغ (٠,٩٥٤) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة (عالية) من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج الخاصة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة: قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية لمتغيرات الدراسة وجاءت النتائج كالتالي:

١- نوع الكلية:

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الكلية

نوع الكلية	التكرار	النسبة المئوية
كليات علمية	٩	٣٦
كليات إنسانية	٤	١٦
كليات علمية وإنسانية في مبنى واحد	٧	٣٢
أخرى (كليات مجتمع، وإدارة أعمال)	٤	١٦
المجموع	٢٤	%١٠٠

بالنظر إلى الجدول رقم (٢) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الكلية يتضح أن (٣٦%) من عينة الدراسة جاء نوع كليتهم علمية، في حين أن (٣٦%) من أفراد عينة الدراسة جاء نوع كليتهم علمية وإنسانية، بينما جاء (١٦%) من أفراد عينة الدراسة نوع كليتهم إنسانية ويتساوى معهم أفراد عينة الدراسة الذين جاء نوع كليتهم في حقل أخرى

٢- سنوات العمل بالكلية

جدول رقم (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات العمل بالكلية

سنوات العمل بالكلية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من سنة	٧	٣٠
من سنة إلى أقل من سنتين	١٠	٤٠

من سنتين فأكثر	٧	٣٠
المجموع	٢٤	%١٠٠

يتبين من بيانات الجدول رقم (٣) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات العمل بالكلية أن هناك (١٠) عمداء للكليات بلغت نسبتهم (٤٠%) من أفراد عينة الدراسة الذين عملوا (من سنة إلى أقل من سنتين)، في حين جاء (٣٠%) من أفراد عينة الدراسة عدد سنوات عملهم بالكلية أقل من سنة، ويتساوى معهم أفراد عينة الدراسة الذين سنوات عملهم بالكلية من سنتين فأكثر.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة:

عرض النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

— ما مدى تشخيص المعرفة؟

وللإجابة عن السؤال الأول قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

من (١) إلى أقل من (١،٦٧) تعني (الدرجة ضعيفة)

من (١،٦٧) إلى أقل من (٢،٣٤) تعني (الدرجة متوسطة)

من (٢،٣٤) إلى (٣) تعني (الدرجة عالية)

جدول رقم (٤)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات المحور الأول

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			عالية	متوسطة	ضعيفة			
٣	٣٨١.	٢،٨٣	٢٠	٤	—	ك	استطيع تحديد المعرفة المتوفرة في الكلية والمعرفة المطلوبة	١
			٨٣،٣	١٦،٧	—	%		
٣	٣٨١.	٢،٨٣	٢٠	٤	—	ك	استعين بالخبراء والمتخصصين في التعرف على مصادر المعرفة	٢
			٨٣،٣	١٦،٧	—	%		
٢	٢٨٢.	٢،٩٢	٢٢	٢	—	ك	أقدر حجم الفجوة بين المعرفة المتوفرة في الكلية وبين المعرفة المستهدفة	٣
			٩١،٧	٨،٣	—	%		
١	٢٠٤.	٢،٩٦	٢٣	١	—	ك	احدد الإمكانيات البشرية	٤

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			عالية	متوسطة	ضعيفة			
			٩٥,٨	٤,٢	-			
٤	٧٢١.	٢,٢١	٩	١١	٤	ك	أقارن بين المعرفة الموجودة وبين المعرفة في الكليات الأخرى	٥
			٣٧,٥	٤٥,٨	١٦,٧	%		
٢,٧٥			المتوسط الحسابي العام					

من خلال الجدول رقم (٤) يتضح أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى تشخيص المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (عالية) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور الأول (٢,٧٥ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من المقياس المتدرج الثلاثي والتي تبدأ من (٢,٣٤ إلى ٣) وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة (عالية) في أداة الدراسة مما يعني أن عمداء الكليات في جامعة شقراء لديهم القدرة في تشخيص المعرفة المطلوبة في كلياتهم وربما يعود ذلك لكون غالبية العمداء جاءت خبرتهم في عملهم من سنة إلى سنتين وهذه فترة تساهم بقدر كبير في تحديد المعرفة المنشودة للكليات الجامعية.

— ما مدى اكتساب المعرفة؟

جدول رقم (٥)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات المحور الثاني

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			عالية	متوسطة	ضعيفة			
١	٠,٠٠٠	٣,٠٠٠	٢٤	-	-	ك	أستفيد من خبرات أعضاء هيئة التدريس والموظفين القدامى في اكتساب المعرفة	٦
			١٠٠	-	-	%		
٣	٨١٦.	٢,١٧	١٠	٨	٦	ك	استخدم المكتبة الرقمية للاطلاع على البحوث المنشورة	٧
			٤١,٧	٣٣,٣	٢٥,٠	%		
٣	٨١٦.	٢,١٧	١٠	٨	٦	ك	أحرص على دمج أعضاء هيئة التدريس والموظفين	٨

			٤١,٧	٣٣,٣	٢٥,٠	%		
٩	٤٦٤.	٢,٧١	١٧	٧	-	ك	أسعى لحضور الدورات التدريبية للاستزادة المعرفية	
			٧٠,٨	٢٩,٢	-	%		
١٠	٩٦٣.	١,٦٧	٨	-	١٦	ك	أوجه الدعوة للخبراء المتميزين في الجامعات الأخرى للاستفادة من آرائهم ومعارفهم	
			٣٣,٣	-	٦٦,٧	%		
٢,٣٤			المتوسط الحسابي العام					

من خلال الجدول رقم (٥) يتضح أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى اكتساب المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (عالية) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٢,٣٤ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من المقياس المتدرج الثلاثي والتي تبدأ من (٢,٣٤ إلى ٣) وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة (عالية) وفق أداة الدراسة مما يدل على أن عمداء الكليات يسعون إلى اكتساب المعرفة لتطوير سير العمل في الكليات بداية من حرصهم على الاستفادة القصوى من خبرات أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الكلية إلى محاولة توجيه الدعوات للخبراء في الكليات الأخرى للاستفادة من خبراتهم وآرائهم.

— ما مدى توليد المعرفة؟

جدول رقم (٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات المحور الثالث

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الممارسة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة
			عالية	متوسطة	ضعيفة			
١١	أشجع أعضاء هيئة التدريس والموظفين على إنتاج المعرفة الجديدة	ك	٤	١	١٩	٢,٦٣	٧٧,٠٠	١
		%	١٦,٧	٤,٢	٧٩,٢			
١٢	أسعى لتحويل المعرفة الضمنية لدى منسوبي الكلية إلى معرفة صريحة	ك	٤	٨	١٢	٢,٣٣	٧٦,١٠	٣
		%	١٦,٧	٣٣,٣	٥٠,٠			
١٣	أتبنى الأفكار الإبداعية على العاملين لإنتاج معرفة جديدة	ك	١	٨	١٥	٢,٥٨	٥٨,٤٠	٢

			٦٢,٥	٣٣,٣	٤,٢	%		
١٤	أضع حوافر تقديرية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على إنتاج البحوث العلمية الغير مسبوقة	ك	١٧	٧٠,٨				
		%	٢٩,٢					
١٥	انظم الاجتماعات الرسمية وغير الرسمية للحصول على معارف جديدة	ك	٨	٣٣,٣				
		%	٤١,٧	٢٥,٠				
			٢,٢٤					المتوسط الحسابي العام

من خلال الجدول رقم (٦) يتضح أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى توليد المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (متوسطة) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٢,٢٤ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من المقياس المترج الثلاثي والتي تبدأ من (١,٦٧ إلى ٢,٣٣) وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة (متوسطة) في أداة الدراسة وربما تعزى هذه النتيجة أن غالبية عمداء الكليات مازالوا يسعون لمحاولة اكتساب المعرفة ولهذا لم تتشكل لديهم المعرفة الكافية لتوليد معرفة جديدة.

— ما مدى تخزين المعرفة؟

جدول رقم (٧)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والترتيب لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات المحور الرابع

ترتيب العبار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبار
			عالية	متوسطة	ضعيفة			
١	٦٤٧.	٢,٦٣	١٧	٥	٢	ك	أحفظ المعرفة المتعلقة بكل قسم في الكلية في ملفات منظمة بشكل يسهل الوصول إليها عند الحاجة	١٦
			٧٠,٨	٢٠,٨	٨,٣	%		
٢	٨٤٧.	٢,٢٥	١٢	٦	٦	ك	أقوم بتوثيق ما يتم التوصل إليه في الاجتماعات من معارف جديدة في أقرص مدمجة	١٧
			٥٠,٠	٢٥,٠	٢٥,٠	%		
٢	٨٤٧.	٢,٢٥	١٢	٦	٦	ك	أحرص على حفظ المعارف	١٨

			٥٠,٠	٢٥,٠	٢٥,٠	%		
٢	٨٤٧.	٢,٢٥	١٢	٦	٦	ك	استخدم التقنية الحديثة في تخزين المعارف الجديدة التي يتم الحصول عليها	١٩
			٥٠,٠	٢٥,٠	٢٥,٠	%		
٣	٥٠٤.	١,٤٢	-	١٠	١٤	ك	استعين بالخبراء في امن المعلومات لحفظ المعارف التي يتم تخزينها	٢٠
				٤١,٧	٥٨,٣	%		
٢,١٥			المتوسط الحسابي العام					

من خلال الجدول رقم (٧) يتضح أن استجابات أفراد الدراسة نحو (مدى تخزين المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (متوسطة) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٢,١٥ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من المقياس المتدرج الثلاثي والتي تبدأ من (١,٦٧ إلى ٢,٣٣) وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة (متوسطة) على أداة الدراسة مما يشير إلى أن حفظ البيانات والمعلومات في الكليات التابعة لجامعة شقراء يحتاج للمزيد من الاهتمام والحرص على تأمينها بطريقة علمية لاسيما وأن غالبية الكليات تقع في مباني مستأجرة وتفتقد للعديد من وسائل الأمن والسلامة بالإضافة إلى عدم تكامل بنيتها التحتية من الكوادر البشرية والمادية.

— ما مدى نشر المعرفة؟

جدول رقم (٨)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات المحور الخامس

ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الممارسة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			عالية	متوسطة	ضعيفة			
١	٤٤٢.	٢,٧٥	١٨	٦	-	ك	استخدم البريد الالكتروني الجامعي لنشر المعرفة بين منسوبي الكلية	٢١
			٧٥,٠	٢٥,٠	-	%		
٤	٧٨٠.	٢,٥٠	١٦	٤	٤	ك	أحفز أعضاء هيئة التدريس	٢٢

رقم	البيان	المتوسط الحسابي العام	درجة الممارسة			النسبة	الترتيب
			عالية	متوسطة	ضعيفة		
٢٣	أصمم برامج تدريبية لبناء المعرفة ونشرها بين العاملين	١,٤٢	٦٦,٧	١٦,٧	١٥	ك	٥
			٤,٢	٣٣,٣	٦٢,٥	%	
٢٤	أحرص على نشر المعرفة بين منسوبي الكلية	٢,٥٨	١٥	٨	١	ك	٣
			٦٢,٥	٣٣,٣	٤,٢	%	
٢٥	أشجع أعضاء هيئة التدريس على نشر المعرفة الجديدة فيما بينهم	٢,٦٧	١٦	٨	-	ك	٢
			٦٦,٧	٣٣,٣		%	
٢,٣٨			المتوسط الحسابي العام				

من خلال الجدول رقم (٨) يتضح أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى نشر المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (عالية) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٢,٣٨ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من المقياس المتدرج الثلاثي والتي تبدأ من (٢,٣٤ إلى ٣) وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة (عالية) حسب مقياس أداة الدراسة وكما يظهر من رتب الجدول السابق يتضح أن عمداء الكليات يستخدمون البريد الإلكتروني بالدرجة الأولى في نشر المعرفة بين منسوبي الكلية وربما يعود ذلك لتوفره وسهولة استخدامه.

— ما مدى تطبيق المعرفة؟

جدول رقم (٩)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات المحور السادس

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الممارسة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة
			عالية	متوسطة	ضعيفة			
٢٦	أضع خطة واضحة لتطبيق إدارة المعرفة	ك	٩	٢	١٣	١,٨٣	٩٦٣.	٤
		%	٣٧,٥	٨,٣	٥٤,٢			
٢٧	استخدم التكنولوجيا الحديثة في تطبيق إدارة المعرفة	ك	١١	١١	٢	٢,٣٨	٦٤٧.	٢

			٤٥,٨	٤٥,٨	٨,٣	%			
٣	٦٩٠.	٢,٠٤	٦	١٣	٥	ك	اهتم كثيراً بنشر ثقافة تطبيق إدارة المعرفة	٢٨	
			٢٥,٠	٥٤,٢	٢٠,٨	%			
٥	٨٨٥.	١,٥٠	٦	-	١٨	ك	أوفر الدعم المالي لتطبيق إدارة المعرفة	٢٩	
			٢٥,٠	-	٧٥,٠	%			
١	٥٠٤.	٢,٥٨	١٤	١٠	-	ك	استفيد من المعرفة الجديدة في اتخاذ القرار وحل المشكلات	٣٠	
			٥٨,٣	٤١,٧	-	%			
٢,٠٦			المتوسط الحسابي العام						

من خلال الجدول رقم (٩) يتضح أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى تطبيق المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (متوسطة) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٢,٠٦ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من المقياس المتدرج الثلاثي والتي تبدأ من (١,٦٧ إلى ٢,٣٣) وهي الفئة التي تشير إلى درجة ممارسة (متوسطة) على أداة الدراسة وربما تعزى هذه النتيجة لسببين: الأول: عدم وضع خطة منظمة في بعض كليات جامعة شقراء كما أشارت لذلك نتائج الجدول السابق حيث جاءت العبارة (أضع خطة واضحة لتطبيق إدارة المعرفة) في المرتبة قبل الأخيرة في المحور رقم (٦) والمتعلق بتطبيق المعرفة في الكليات الجامعية، كما أن عدم توفر المخصصات المالية الكافية تشكل معوقاً كبيراً في عدم تطبيق المعرفة بالطريقة المناسبة.

ثانياً: ما هي معوقات تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات جامعة شقراء كما يراها عمداء الكليات أنفسهم؟

جاءت استجابات أفراد عينة البحث تشير إلى أن أهم المعوقات كما يلي:

- - ضعف خبرات بعض العاملين في الكليات
- - عدم كفاءة بعض العاملين في الكليات في استخدام تطبيق الحاسب الآلي
- - الإحباط المؤثر على العاملين من قرارات الإدارة العليا فيما يتعلق بالصرف المالي والامتيازات الوظيفية
- - وضع غير المختصين أحياناً في موضع إداري
- - ضعف التشجيع من الإدارة العليا

- عدم الفهم الحقيقي لعمليات إدارة المعرفة لدى بعض عمداء الكليات
- ضعف تقنية المعلومات في الكليات
- قلة المخصصات المالية للكليات.

النتائج والتوصيات

أظهرت النتائج أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى (تشخيص المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (عالية) ومن أهم العبارات التي تعبر عن مدى ممارسة تشخيص المعرفة (احدد الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة للمعرفة) و (اقدر حجم الفجوة بين المعرفة المتوفرة في الكلية وبين المعرفة المستهدفة).

كما كشفت النتائج أن استجابات أفراد عينة البحث نحو مدى (اكتساب المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (عالية) ومن أهم العبارات التي تعبر عن مدى اكتساب المعرفة (أسعى لحضور الدورات التدريبية للاستزادة المعرفية) و (أستفيد من خبرات أعضاء هيئة التدريس والموظفين القدامى في اكتساب المعرفة).

وأظهرت النتائج أن استجابات أفراد عينة البحث نحو مدى (توليد المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (متوسطة) ومن أهم العبارات التي تدل على مدى توليد المعرفة (أشجع أعضاء هيئة التدريس والموظفين على إنتاج المعرفة الجديدة) و (أتبنى الأفكار الإبداعية على العاملين لإنتاج معرفة جديدة)

وأوضحت نتائج الدراسة أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى (تخزين المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (متوسطة) ومن أهم العبارات التي تدل على مدى تخزين المعرفة (أحفظ المعرفة المتعلقة بكل قسم في الكلية في ملفات منظمة بشكل يسهل الوصول إليها عند الحاجة-) و (أقوم بتوثيق ما يتم التوصل إليه في الاجتماعات من معارف جديدة في أقرص مدمجة) و (أحرص على حفظ المعارف في مكان امن حتى لا يساء استخدامها)

كما أظهرت نتائج الدراسة أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى (نشر المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (عالية) ومن أهم العبارات التي تعبر عن نشر المعرفة (استخدم البريد الإلكتروني الجامعي لنشر المعرفة بين منسوبي الكلية) و (أشجع أعضاء هيئة التدريس على نشر المعرفة الجديدة فيما بينهم).

وبينت نتائج الدراسة أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى (تطبيق المعرفة) جاءت بدرجة ممارسة (متوسطة) ومن أهم عبارات تطبيق المعرفة (استفيد من المعرفة الجديدة في اتخاذ القرار وحل المشكلات) و (استخدم التكنولوجيا الحديثة في تطبيق إدارة المعرفة).

توصيات الدراسة:

- إجراء دراسة مماثلة شاملة لمعرفة مدى تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جميع الجامعات السعودية.
- إقامة دورات تدريبية لعمداء الكليات لتوعيتهم بأهمية تطبيق عمليات إدارة المعرفة.

المراجع:

- الأغا، ناصر، الأغا، أبو الخير، احمد (٢٠١٢) واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها، مجلة جامعة الأقصى بغزة بفلسطين (سلسلة العلوم الإنسانية) المجلد السادس عشر، العدد الأول.
- حرب، محمد خميس (٢٠١٣) تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات لتحقيق التميز في البحث العلمي، مجلة دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق) العدد (٧٩) أبريل
- - الخشاب، عبد الإله (٢٠٠٠م) الجامعة في خدمة مجتمع المعرفة، الإسكندرية، جامعة الإسكندرية.
- الذنبيات، معاذ (٢٠١٣) اختبار نموذج مقترح للتطبيق الناجح لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية: نحو إستراتيجية فعالة لإدارة المعرفة، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة، الجزائر، مج ٥، ع ١٢، ص ص ١٩٠ - ٢١٦.
- الزبيدي، صباح (٢٠٠٦) دور الجامعة والأستاذ الجامعي في تذليل المعوقات التي تواجه البحث العلمي والتطور التكنولوجي في العراق وسبل تطويره، بحث مقدم للمؤتمر الرابع بعنوان (آفاق البحث العلمي والتطور التكنولوجي في الوطن العربي) في الفترة ١١ - ١٤ / ١٢ / ٢٠٠٦ سوريا
- السرحاتي، عبدالله عوض (٢٠١٣) تطبيقات إدارة المعرفة في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة على الهيئة الملكية للجبيل

وشركة كيان السعودية للبتروكيماويات ، مجلة أعلم، العدد الثاني عشر، ٢٠١٣
السعودية

- سعد، السيدة محمود إبراهيم (٢٠١٢) ممارسات إدارة المعرفة لدى القيادات الجامعية (دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد (٢٣).
- العتيبي، ياسر (٢٠٠٨) إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية (دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى)، دراسة دكتوراه غير منشوره، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- العلواتي، حسن (٢٠٠١) إدارة المعرفة المفهوم والمداخل النظرية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الثاني في الإدارة والقيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربية المنعقد في القاهرة في الفترة من ٦-٨ نوفمبر ٢٠٠١ المنظمة العربية للتنمية الإدارية التابعة لجامعة الدول العربية، القاهرة.
- العلوي، ياسر، (٢٠١٢) واقع دور مؤسسات التعليم العالي في بناء مجتمع المعرفة في سلطنة عمان " كليات العلوم التطبيقية نموذجاً " أعمال المؤتمر الثالث والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) (الحكومة والمجتمع والتكامل في بناء المجتمعات المعرفية العربية) قطر، ج ٣.
- العوهلي، محمد والعقيلي، عبدالمحسن (٢٠٠٩)، التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ١٩٩٨ — ٢٠٠٨ نحو بناء مجتمع المعرفة، المؤتمر الأقليمي العربي (نحو فضاء عربي للتعليم العالي - التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية، مصر.
- الفارس، سليمان (٢٠١٠) دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات (دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق) مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٦، العدد الثاني ، سوريا.
- الكبيسي، عامر خضر (٢٠٠٥) إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي، الإسكندرية، مصر.
- الكبيسي، عامر خضر، (٢٠٠٩) إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، الطموحات والتحديات، دورية الإدارة العامة، مج (٤٩)، ع (٤)، نوفمبر ٢٠٠٩، الرياض، السعودية.

- لاشين، محمد عبد الحميد، أبو عليوة، نهلة سيد (٢٠١٣) دراسة مقارنة لتطبيقات إدارة المعرفة في بعض المؤسسات الجامعية الآسيوية وإمكانية الإفادة منها في مصر والمنطقة العربية، مجلة التربية، مصر، مج (١٦)، عدد (٣٩).
- محمد، ماهر أحمد و مرسى، عمر محمد (٢٠٠٩) إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها لتحسين جودة الأداء بمؤسسات التعليم العالي " دراسة ميدانية بجامعة أسبوط"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٣٩ الجزء الثاني) مارس.
- المطلق، تركي علي حمود (٢٠١٢) مقدمة في إدارة المعرفة، مكتبة العبيكان، الرياض، الطلعة الأولى.
- الملكاوي، إبراهيم (٢٠٠٧) إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبد الله، نوال سعيد (٢٠٠٨) إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية للبنات في جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة أم القرى
- اليحيوي، صبرية مسلم (٢٠١١) إدارة المعرفة الإدارية ودورها في فاعلية العمل الإداري في الجامعات بالمملكة العربية السعودية، المجلة التربوية، مج (٢٥)، ع (٩٩)، ص - ص (٧٧-١٩٣).
- AlAVI, Maryam & Leldner. Dorothy (2001) Knowledge management and Knowledge management Systems: conceptual foundations and research issues. MisQuarterly. Vol.25(1).107-136.
- Coakes, Elayne (ed.) (2003), "Knowledge Management: Current Issues and Challenges", U.S.A., Idea Group Publishing.
- Cranfield, D. J. and Taylor, J. "Knowledge Management and Higher Education: a UK Case Study." The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 6 Issue 2 2008, pp. 85 - 100, available online at www.ejkm.com
- Svelby, Karl, & Tom Lloyd (2001) Managing Knowledge (London Bloomsbury).
- Milam, John H, Jr (2001) Knowledge Management for higher education, Institute for education policy Studied, Washington (4-10)
- Kinwell, Jillinda J, Vander Linde, Karen, M & Johnson, Sandra L (2000) Applying Corporate Knowledge management

practices in higher education ،Educause Quarterly ،No, 4.
28-33)

- www.su.edu.sa موقع جامعة شقراء
- ar.Wikipedia.org