

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

اعداد

د/ أم الزين حسين بدوي

أستاذ الإدارة التربوية المساعد ، قسم التربية وعلم النفس

الكلية الجامعية بالقنفذة

جامعة أم القرى- المملكة العربية السعودية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكذلك هدفت للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى حسب متغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والجنسية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استبانة تكونت من (٢٦) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وهي: مجال المعوقات الإدارية وتضمن (٧) فقرات، ومجال المعوقات الفنية وتضمن (١٠) فقرات، ومجال المعوقات المعرفية وتضمن (٩) فقرات تم توزيعها على عينة تكونت من (٥٢٦) عضو هيئة تدريس في جامعة أم القرى. توصلت الدراسة أن مستوى المعوقات قد جاء بدرجة مرتفعة، وكان مجال المعوقات الإدارية قد احتل المرتبة الأولى بدرجة كبيرة، وجاء مجال المعوقات الفنية في المرتبة الثانية بدرجة كبيرة بينما احتل مجال المعوقات المعرفية المرتبة الأخيرة بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية وذلك لصالح الكليات العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، كما دلت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وذلك لصالح تقديرات ذوي عدد سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنسية.

الكلمات المفتاحية: **المعيقات**، إدارة المعرفة، جامعة أم القرى، هيئة التدريس.

Abstract

The Obstacles of Knowledge management Application in Umm Al Qura university from the faculty members' perspective.

Um Alzain Hussain Badawi

Assistant professor of Educational Administration.

Department of Education and Psychology.

Umm Al Qura University - KSA.

Email:dr.badawi74@gmail.com

This study aimed at investigating the obstacles that hinder the application of knowledge management in Umm Al Qura University from the point of view of the faculty members. It also aimed at finding the differences between the ratios of the study respondents about the difficulties that facing the application of knowledge management according to; gender, college, academic rank and the years of experience.

To achieve the objectives of the study, a questionnaire consisted of 26 paragraphs was built to cover three domains of obstacles which included: managerial obstacles which consisted of (7) paragraphs, technical obstacles which consisted of (10) paragraphs in addition to the knowledge obstacles which consisted of (9) paragraphs . The questionnaire was distributed to a sample consisted of (526) faculty members in Umm Al Qura University. The study revealed that the level of obstacles reached a high level, where the domain of administrative obstacles ranked first and the domain of technical obstacles came in the second place. However, the domain of cognitive obstacles ranked last. The results revealed that there were no statistical differences attributed to gender, academic rank, and nationality. There were statistical differences attributed to college in favor of scientific colleges. Further, there were statistical differences attributed the years of experience (more than 10 years).

Keywords: The Obstacles, Knowledge Management, Northern Border University, Obstacle.

المقدمة:

المؤسسات التعليمية تشهد العديد من التغيرات في عصرنا الراهن ولعل من أبرزها ؛ التطور والتحول من عصر اقتصاد الآلة إلى عصر جديد ، والذي يعرف بعصر اقتصاد المعرفة، وذلك بسبب العولمة وأثارها الفاعلة في تقريب الفروقات بين الدول بعضها البعض، وتحديد الحدود بينها، ، الامر الذي أدى إلى الزيادة المستمرة في دور المعرفة والمعلوماتية في المؤسسات باختلاف أنواعها (الشريف، ٢٠١٦).

وفي ظل ما يشهده العالم حاليًا من تحولات كبيرة أصبحت المعرفة أحد اهم المتغيرات الأساسية التي سوف تؤثر على التقدم العلمي والتكنولوجي، والذي بدوره أصبح أحد المجالات الرئيسة للصراع العالمي بين القوى العظمى الذي طغى على الصراع على الموارد المادية والمواد الأولية (زايد، ٢٠٠٣، ٣٥).

وتمثل المعرفة الشكل الراقي - ذو القيمة العالية - للمعلومة والتي يمكن استخدامها في القرارات والأفعال (Son, 2000, 1). بعبارة أخرى القدرة على استخدام المعلومة ومن ثم جعلها ذات قيمة. والمعرفة تشير إلى "تفسير المعلومات بالاعتماد على الخبرات والمهارات والقدرات والقيم. الامر الذي يتيح الفهم الواضح للحقائق والطرق والأساليب الايجابية ، والمبادئ وإمكانية تطبيقها عند ممارسة الأعمال والأنشطة ذات العلاقة" (العلواني، ٢٠٠١، ٣١١).

- وإذا كان المجتمع ينظر لمؤسسات التعليم العالي ومنها الجامعات باعتبارها المصدر الاساسي للمعرفة وإنتاجها، فذلك يلقي على عاتق الجامعات أن تقوم بدورها الاساسي في بناء ونقل وإثراء وتطوير وتنمية البناء المعرفي للمجتمع، في ظل ما يسمى "بمجتمع المعرفة" والذي يقوّم على نشر وتطوير المعرفة وإبداعها وتطويرها وتطبيقها في الإبداع التكنولوجي (الثبتي، ٢٠٠٢) .

والجامعة تستطيع القيام بهذا الدور من خلال اضطلاع كادرها الاكاديمي باكتساب المهارات اللازمة لاقتناء المعرفة وبادارتها وإثرائها وتطويرها بشكل فاعل وايجابي ، سواء كان ذلك داخل مؤسسات التعليم العالي أو خارجها، إذ انهم يشاركون بدرجة كبيرة بمعرفتهم ومهاراتهم مع الآخرين لأنهم يدركون أنهم يعملون جميعاً في مجتمع أكاديمي غير ربحي هدفه تقدم المجتمع (Amrung, 2001). وهو ما يمكن الجامعات من أن تكون المؤسسات الأكاديمية الأولى على مستوى المجتمع نظراً لما تمتلكه من قدرات عالية قادرة على توليد المعرفة وإبداعها وتوظيفها، واستغلال مهارات أفرادها بهدف تحقيق التميز في الأداء على الصعيد الفردي أو التنظيمي.

وإذا كانت المؤسسات على اختلاف أنواعها اعتادت إدارة أصولها وأرصدها المادية التقليدية بشكل جيد، فهي لم تتقن بعد إدارة أصولها المعرفية، وإذا كانت الأصول المادية التقليدية تتعرض عادة للتناقص والاستهلاك، فالأصول المعرفية على العكس تتميز بتزايدها وتعاظمها بكثرة الاستخدام (بروستي، ٢٠٠١، ٨). وعليه فالمؤسسات التي ستجح في هذا المجتمع - مجتمع المعرفة - هي القادرة على إدارة أصولها المعرفية واستثمارها الاستثمار الفاعل والايجابي الامر الذي سينعكس ايجابيا على تحسين أدائها والارتقاء به.

وإدارة المعرفة (Knowledge management) تعتبر من المداخل الأساسية التي أبرزتها الأدبيات الحديثة، والتي تؤثر بشكل مباشر في فعالية المؤسسات، وبخاصة التعليمية منها، وفي رفع كفاءة أعضائها في التعامل مع ما يعترضهم من مواقف يومية تعينهم في خلق مستقبلهم (زناتي، ٢٠٠٤).

ويشير (القطارنة، ٢٠١١، ٢٣) الى ان إدارة المعرفة هي: "الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة أو مؤسسة ما، والذي يعينها على اكتساب كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المؤسسة، وجمعها وتصنيفها وتنظيمها وتخزينها، وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين أفراد المؤسسة، وأقسامها ووحداتها المختلفة، الامر الذي يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات والأداء".

وتعني المعرفة أيضاً الى انها: "إيجاد بيئة داخل المنظمة تعمل على تسهيل وتوليد ونقل المعرفة والتشارك فيها وإيجاد ثقافة تنظيمية ملائمة لقيادة فاعله لاكتساب الميزة التنافسية وأدامتها" (الشريف، ٢٠١٦، ١٣٣).

و مصطلح إدارة المعرفة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعملية إبداع ونشر واختبار وتكامل المعرفة داخل المؤسسة، وكيفية الاستفادة منها بشكل يسهم في تطوير أدائها. والمعرفة استراتيجية ضرورية لبقاء المؤسسة والحصول على ميزات تنافسية في بيئة اليوم، إذ انها تحاول مواجهة دائرة المعرفة السريعة، وتكييفها لمقابلة التحديات غير المتوقعة لعصر المعرفة (Clarck, 2004, 30). ومن هنا نستطيع القول ان إدارة المعرفة تعتبر مؤشراً لقدرة المؤسسات على التكيف، وعلى المنافسة في بيئة مستمرة التغير.

ومصطلح إدارة المعرفة لم يستخدم بشكل فعلي حتى بداية ثمانينيات القرن العشرين على الرغم من ظهور إدارة المعرفة منذ ثلاثينيات القرن العشرين، فمنذ ذلك الوقت حظيت المعرفة باهتمام منطري الإدارة ومفكريها؛ حيث أنها ببساطة تعني القدرة على التعامل مع المعلومات وتوظيفها لبلوغ أهدافها، وعليه فهي تعتبر محور التنافس بين المؤسسات، بل وبقائها، ذلك لأنها تساعد على تحديد قدرات وحاجات المؤسسات المستقبلية (العزوي، والحربي، ٢٠١٥، ٦٩).

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

والمعرفة تعتبر مصدرًا غابيًا في الأهمية في المحال الأكاديمي، فيشار إليها برأس المال الفكري الأكاديمي، وهي كغيرها من أشكال رأس المال تستوجب القيام بمجهودات كبيرة لتأكيد امتلاكها، وتنظيمها، وتحويلها، ومن ثم نشرها، للتأكيد على ضمان وجودها وموثوقيتها في يتعلق بعملية صناعة القرار، وذلك لأنها تعتبر قاعدة معرفية تكسب خاصية إضافية تجب المحافظة عليها وتطويرها. وبناء على مسئولية التعليم العالي عن تنمية الموارد البشرية وتطويرها، كان لا بد من تفعيل وتطبيق إدارة المعرفة، وذلك لا يكون الا من خلال التخلي عن الأساليب التقليدية في الإدارة والتطبيق، والعمل على ابتكار أساليب جديدة ذات فعالية يمكننا من خلالها التغلب على كل ما تعيق تطبيقها في المؤسسات التعليمية (السليمي، ٢٠١٦، ٣٢٤).

وإدارة المعرفة مجموعة من العمليات الأساسية التي ترتبط ارتباطاً مباشراً وكبيراً بما يقوم به أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أدوار ووظائف والتي يتوجب عليهم إتقانها لأداء أدوارهم المعرفية بشكل فعال وهادف كتحديد المعرفة وتطويرها واقتنائها واستخدامها وحفظها وتوزيعها، وهي تلك العمليات التي تتمثل فيما يمتلكه عضو هيئة التدريس من معارف بحكم نموه وتطوره المهني، وحصوله على المعرفة التي يحتاجها وتخزينها، وذلك من خلال ما توفره له الجامعات من شبكات وقواعد للبيانات والمعلومات التي تيسر عملية الحصول على المعرفة وتوظيفها بشكل فعال وإيجابي، بالإضافة إلى إبداع معارف جديدة تسهم في حل مشكلاته وتطوير أدائه، وذلك يكون من خلال إشرافه على الرسائل العلمية، عطا على ما يقوم به من بحوث علمية نظرية كانت ام تطبيقية تثري المعرفة وتخدم المجتمع وتطوره، ام من خلال ما يقدمه من استشارات بحثية لمؤسسات المجتمع المختلفة، فضلا عن مشاركته في البرامج التدريبية التي تعدها الجامعة لخدمة المجتمع وقطاعاته الانتاجية.

وكل هذه الجوانب تعد مجالاً خصباً يمكن من خلاله إبداع المعرفة ونشرها وتطبيقها بالشكل الذي يسهم في رقي المجتمع وتطوره هذا من ناحية، وصقل القاعدة المعرفية لعضو هيئة التدريس وتطوير أدائه من ناحية أخرى.

ومما سبق تتضح الحاجة الملحة لإدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية، والقضاء على المعيقات التي تقف عائقاً دون تحقيق ذلك، وخاصة مؤسسات التعليم العالي نظراً لدورها في تحقيق الفعالية التنظيمية لهذه المؤسسات، وتطوير الأداء الخاص بأعضاء هيئة التدريس لديها. وهذا الأمر يتطلب تغيير ذي مغزى وشامل في ثقافة القيم والهياكل التنظيمية ونظم المكافآت لهذه المؤسسات، مع ضرورة إدراك الجامعات وأعضاء هيئة التدريس بها قيمة دورها المستمر في المجتمع (Rowley, 2000, 329).

مشكلة الدراسة:

يشهد العالم اليوم تكديساً معرفياً كبيراً يصعب من خلاله التعامل مع المعلومات والمعارف بدون تنظيم وتصنيف لنتمكن من الاستفادة منها بطريقة فاعلة ومناسبة، وإذا ما اردنا ذلك يتوجب علينا إدارة المعرفة ، واستثمارها الاستثمار الامثل والفاعل لبيان الأهمية التي يتمتع بها مصطلح إدارة المعرفة والآثار الإيجابية التي تحققها المؤسسات في إدارة عملياتها بشكل عام، وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص من خلال تبني هذا المفهوم (السلوم، 1422 هـ)

كما وان ضعف إدراك وفهم هذا المفهوم، ، يحول بين النهوض بمستوى الأداء من جهة، وتحسن المستوى وتطويره من جهة أخرى، الامر الذي ينعكس سلبا على مستوى تحقيق لأهداف المنشودة سواء كانت التنظيمية أو الاجتماعية. فنجاح إدارة المعرفة يتوقف على ما يمتلكه القائد من مهارات وقدرات تتجلى في صورة ممارسات تؤهله من تشخيص المعرفة، واكتشافها، ونشرها، وتطبيقها على نحو من التجديد الفعال والايجابي ، والابتكار العامة للحصول على الجودة والتميز.

وإدارة المعرفة تعتبر من اهم المداخل المعاصرة المهمة والاساسية لتطوير أداء المؤسسات لما تؤديه من دوراً حيوي في بنائها بأبعادها ومجالاتها المختلفة . إذ أنها تعد من الأفكار الحديثة المهمة ذات الأثر الايجابي والفاعل الذي يعتمد عليه نجاح المؤسسات التربوية بصورة عامة . وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها كعضو هيئة تدريس في جامعة أم القرى غموض المفهوم عند البعض واقتصار المعنى المادي على المفهوم ، ولذلك عمدت الباحثة الى الوقوف على معيقات تطبيق ادارة المعرفة من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس أنفسهم

أسئلة الدراسة: تهدف الدراسة الى الاجابة عن الاسئلة التالية:

١- ما معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\geq 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لمعيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تعزى لمتغيرات: (الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة، والجنسية)؟.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة الى الوقوف على ابرز المعوقات التي تعيق وتحول دون تطبيق ادرة المعرفة وذلك من خلال الاجابة على اسئلة الدراسة ، وكذلك تسليط الضوء على تقديرات افراد العينة للمعيقات تبعا لمتغيرات الدراسة .

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

اهمية الدراسة: تكمن اهمية الدراسة من اهمية الموضوع الذي تناوله وهو معيقات تطبيق ادارة المعرفة لما له من اثر واهمية كبيرة على تطوير المؤسسات بانواعها المختلفة وتحقيق الاهداف المرجوة والقدرة على اتخاذ القرارات الايجابية والفاعلة. وكذلك تقديم التغذية الراجعة لوزارة التربية والتعليم ولادارة جامعة ام القرى حول اهم المعوقات التي تحول دون تطبيق ادارة المعرفة في جامعة ام القرى ، واستفادة الجامعات الاخرى من نتائج هذه الدراسة .

محددات الدراسة: تنحصر حدود الدراسة بالاتي:

الحد البشري: ويتحدد بأعضاء هيئة التدريس في جامعة ام القرى .

الحد المكاني: جامعة ام القرى .

الحد الزماني: يتمثل بالفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٩ / ١٤٤٠ هـ .

مصطلحات الدراسة:

المعيقات: وهي التي تتمثل بالأسباب والمشكلات والصعوبات والعوامل التي قد تعرقل وتعيق او تحول دون تحقيق المؤسسات لاهدافها أو مشاريعها المخطط لها أو المرجوة.

إدارة المعرفة: وهي الأدوات والعمليات وأنماط السلوك التي يشترك في صياغتها وأدائها العاملون بالمؤسسة بهدف اكتساب وتوزيع وتوظيف المعرفة لتحقيق الاستثمار الامثل للموارد المادية والبشرية بغية الوصول إلى أفضل الطرق الي من خلالها تتحقق الاهداف وتستمر المؤسسة بالمنافسة الايجابية والفاعلة .

وتعرف اجرائياً بأنها: استثمار رأس المال الفكري والتقني والمعلوماتي؛ عن طريق مجموعة من العمليات المتمثلة في توليد المعرفة، والتشارك في المعرفة، وتنظيمها، وتخزينها، وتطبيقها في إدارة الجامعات بشكل يعزز توظيفها من الخدمات التعليمية داخل وخارج الجامعة، وتتمثل في استجابة أعضاء هيئة التدريس على الاستبانة المعدة لقياس هذا الغرض . الكبيسي (2005).

الدراسات السابقة:

أجرى الصقري (٢٠١٧) دراسة هدف من خلالها إلى معرفة "واقع تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات السعودية: جامعة الملك سعود نموذجًا". ولتحقيق هذا الهدف، عمل الباحث على استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠٠) عضو هيئة تدريس في مختلف الكليات العلمية والإنسانية، و استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- متوسط محور واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود جاء بدرجة موافق بمتوسط قدره (٣،٦٥)، اما محور معوقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود فجاء بدرجة موافق بمتوسط وقدره (٣،٤٨).
- اما النتائج المتعلقة بواقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود، فجاءت كما يلي: تستخدم الجامعة قواعد البيانات للوصول إلى المعرفة اللازمة بسرعة، وتسهل لمنسوبيها الوصول إلى المعرفة المتوفرة، وتستخدم أساليب عمل الإدارة الإلكترونية في نشر وتداول المعلومات، وتستخدم أساليب عمل الإدارة الإلكترونية في نشر وتداول المعلومات.
- وفيما يتعلق بمعوقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود، فجاءت على النحو التالي: ضعف شيوخ ثقافة إدارة المعرفة بين العاملين بالجامعة، وسوء تخطيط العمليات التنظيمية لإدارة المعرفة، وضعف التعاون بين العاملين في مشاريع إدارة المعرفة.

ومن جانبه قام السليمي (٢٠١٧) بدراسة هدفت إلى دراسة "واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات السعودية من وجهة نظر شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية". وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وكذلك استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠) فرداً من العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام بجامعة أم القرى بمكة المكرمة. ومما توصلت إليه نتائج الدراسة ما يلي:

- عدم التوظيف الأمثل لإدارة المعرفة في العمل الإداري لشاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية بجامعة أم القرى.
- ضعف قدرات شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية بالجامعة في إنتاج وتوليد المعرفة الإدارية.
- وجود عدد من المشكلات التي تحول دون تطبيق شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية بجامعة أم القرى لإدارة المعرفة أهمها: الافتقار إلى ثقافة إدارة المعرفة، وضعف القناة بفاعلية إدارة المعرفة ودورها في الإدارة، فقر

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

الإففاق على العمل الإداري بشكل عام، وغياب التنسيق بين الوحدات الإدارية في الجامعة .

أما الشريف (٢٠١٦) فقد قام بدراسة حول موضوع: "واقع تطبيق إدارة المعرفة في ضوء التحولات المعاصرة في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية مع اقتراح تصور لتطبيقها- دراسة تطبيقية على جامعات أم القرى والملك عبد العزيز والطائف والباحة". و التي هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات السعودية كونها مؤسسات معرفيه في الأساس وتوسعى لاستثمار رأس المال الفكري وتوظيفه لتحقيق متطلبات التنمية ومواجهة مختلف التحديات المعاصرة مع وضع تصور مقترح لتطبيقها. وقد اعتمد المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة. و تكونت عينة الدراسة من (٢٢٤) قيادة من قيادات جامعات (أم القرى- جامعة الملك عبدالعزيز- جامعة الطائف- جامعة الباحة). ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة النتائج:

- العبارات التي تقيس درجة أهمية تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات السعودية لدى القيادات الأكاديمية في ضوء التحولات المعاصرة تكونت من (١٥) عبارة، ومن خلال استجابات عينة الدراسة على هذه العبارات كانت درجة أهمية تطبيق إدارة المعرفة عالية جداً.

- العبارات التي تقيس متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات السعودية لدى القيادات الأكاديمية في ضوء التحولات المعاصرة تكونت من (١٩) عبارة، ومن خلال استجابات عينة الدراسة على هذه العبارات كانت استجاباتهم تتراوح بين موافق بشدة وموافق.

- العبارات التي تقيس درجة تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات السعودية لدى القيادات الأكاديمية في ضوء التحولات المعاصرة تكونت من (٥٦) عبارة، ومن خلال استجابات عينة الدراسة على هذه العبارات كانت استجاباتهم تتراوح بين موافق الى حد ما وغير موافق بشدة.

- العبارات التي تقيس معوقات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات السعودية لدى القيادات الأكاديمية في ضوء التحولات المعاصرة تكونت من (١٧) عبارة، ومن خلال استجابات عينة الدراسة على هذه العبارات كانت استجاباتهم تتراوح بين موافق بشدة وموافق.

أما دراسة العنزي والحري (٢٠١٥) فقد تناولت موضوع: "معوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية". حيث هدفت إلى التعرف على معوقات إدارة المعرفة في

الجامعات السعودية، وأثر كل من الجنس والتخصص على هذه المعوقات. وقد استند الباحثان في دراستهما على عينة تكونت من (٦٥٥) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من جامعتي أم القرى وجامعة تبوك، جرى اختيارهم بطريقة عشوائية من كلتا الجامعتين. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتكونت الاستبانة من (٤٠) فقرة. وقد دلت نتائج الدراسة أن درجة التقدير لمعوقات إدارة المعرفة البشرية جاءت (مرتفعة)، بمتوسط حسابي (٣,٨١)، وجاءت بدرجة (متوسطة)، لمعوقات إدارة المعرفة الفنية والإدارية، بمتوسط حسابي (٣,٦٢)، (٣,٥٥) على التوالي، أما المتوسط الحسابي الكلي لمعوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية فقد بلغ (٣,٦٦)، ويمثل متوسط ذو درجة (متوسطة). ومن أهم النتائج: عدم وجود فروق في تقديرات المستجيبين تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق في تقديرات المستجيبين لمعوقات إدارة المعرفة تعزى لمتغير التخصص، وكانت المعوقات أكبر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من التخصصات الأدبية.

وفي دراسة المطلق (٢٠١٠) التي تناولت موضوع: "مبررات ومتطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة حائل". فقد هدفت إلى التعرف على مبررات ومتطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة حائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس (الذكور) بجامعة حائل، وكان عددهم (٢٢٨) عضواً. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، و كان من أهم النتائج:

- كانت جميع مبررات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة حائل يوافق عليها أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية جداً باستثناء مبررين يوافق عليهما بدرجة عالية.
- جميع المتطلبات التنظيمية لتطبيق إدارة المعرفة في جامعة حائل يوافق عليها أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية جداً.
- كان أعضاء هيئة التدريس يوافقون بدرجة عالية على جميع المتطلبات المالية لتطبيق إدارة المعرفة في جامعة حائل.

وأجرى الجهني (٢٠١٠) دراسة بعنوان: "واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود، دراسة ميدانية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية التربية". والتي هدفت إلى إلقاء الضوء على واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية التربية في جامعة الملك سعود. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم جمع بياناتها عن طريق استبانة قامت الباحثة ببنائها وتوزيعها على طالبات الدراسات العليا في كلية التربية - جامعة الملك سعود، إذ بلغ عددهن (٦٥٨) طالبة في تخصصات مختلفة، وتم تحليل (١١٢) استبانة من أصل (٢٥٠). وقد توصلت الدراسة النتائج التالية:

- ٧٧% من الطالبات تدرك امتلاك جامعة الملك سعود رصيد معرفي كبير غير مستثمر إلا أن مستوى الاستفادة من هذا الرصيد يعتبر بنسبة أقل.
- معظم الطالبات يتعلمن "تعلم فردي"، وهذه لها دلالة مهمة على أسلوب التعلم المستخدم في الجامعة الامر الذي يسهم في تطوير المهارات الفردية للطالبات وبرزت المهارات الفردية لديهن.
- امتلاك المكتبة المركزية بجامعة الملك سعود فهارس إلكترونية قوية وواضحة جداً.
- من أهم معوقات تطبيق إدارة المعرفة تتمثل في قصر المدة الزمنية المتاحة لإعداد الأبحاث والمتطلبات وتشتت الجهود الامر الذي يؤدي إلى عدم القدرة على الوفاء بجميع الالتزامات و ضعف بعض البحوث أو الاختبارات.
- تبذل الجامعة مجهودات كبيرة في تطبيق إدارة المعرفة، وتسير في الطريق إلى ذلك إلا أن هناك جهود تقنية وإدارية عديدة تحتاج أن تفعل بالشكل المطلوب لتكون أقرب إلى بناء مجتمع المعرفة المنشود من الجامعة ومن المجتمع.

وبدوره أجرى رزوقي (٢٠٠٥) دراسة بعنوان: "إدارة المعرفة وهندستها لتحقيق مشروع الحكومة الإلكترونية"، حيث هدفت إلى توضيح المفاهيم المتعلقة بالحكومة الإلكترونية وإدارة المعرفة وهندستها توضيحاً إجرائياً يتفق والتطبيق العملي لمشروع الحكومة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان، إضافة إلى تحديد متطلبات إدارة المعرفة وأساليبها وهندستها، لتحقيق أهداف الحكومة الإلكترونية ذاتها، فضلاً عن بيان أساليب انتزاع المعرفة الضمنية من عقول الخبراء وتحويلها إلى معرفة صريحة لضمان تشفيرها وإتاحتها للمشاركة والتفاسم بما يلائم مشروع تطبيق الحكومة الإلكترونية ويستجيب له. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج:

- من الشروط الأساسية لنجاح مشروعات إدارة المعرفة اقتناع الإدارة العليا بأهمية الإدارة الفعالة للمعرفة والتزامها بتضمينها داخل المؤسسات.
- من الأمور الأساسية التي تدعم عمليات إدارة المعرفة بالمؤسسات وتسهم في تطوير أدائها وجود وعي بأهمية المشاركة بالخبرات والمهارات داخل المنظمة، وبينها وبين المؤسسات الأخرى ذات العلاقة.
- من الأمور الهامة التي تيسر وتدعم عملية نشر المعرفة وتوزيعها داخل المؤسسات الاتجاه نحو تحسين طرق نشر المعرفة أفقياً، ومحاولة الحد من المعلومات التي ليست بذات القيمة تعد.

- من الآليات الفعالة التي يتم من خلالها مشاركة المعرفة وتقاسمها وتبادل الخبرات داخل المؤسسات، بالشكل الذي يحقق إبداع معرفة جديدة يمكن الاستفادة منها في تطوير الأداء داخل هذه المؤسسات. العمل على تشجيع المشاريع البحثية، وإقامة ورش العمل، إضافة الى تشجيع حلقات النقاش الافتراضية القائمة على أساس توليد الأفكار(العصف الذهني)، وحل المشكلات الافتراضية لإثارة الانتباه، وتحفيز الإبداع، والإبتكار، والتعلم عن بعد.

ومن جانبه أجرى جليمان (Glicman, 2005) دراسة تهدف إلى درجة ادراك مفهوم إدارة المعرفة القائم بالنسبة لمنطقة نورث فانكوفر التعليمية كما هو مبين في ممارساتها المتعلقة بنشر الدراية وتعزيز المهنية السليمة، ومن النتائج التي توصلت اليها أن منطقة نورث فانكوفر التعليمية "متقدمة" نسبياً، و غنية بالمعرفة، وذلك من خلال استخدامها للبيانات و تحويلها إلى المعرفة. وكذلك تبين فهمها وقدرتها على تفعيل إدارة المعرفة، و يسهم توفر أدبيات إدارة المعرفة في ايجاد الطريقة المناسبة لدراسة ممارسات المناطق التعليمية، وتوفر النماذج التي قدمتها الدراسة أدوات لقادة المناطق التعليمية لابداء رأيهم حول الكيفية التي من خلالها يديرون فعاليات المعرفة العملية.

وفي دراسة السميح (٢٠٠٥) والتي تناول الباحث موضوع: "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية"، لإلقاء الضوء على العديد من التجارب العالمية والعربية في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس للفادة منها في التعليم السعودي، والعمل على تقديم مدخل نظري مرتبط أكثر ببيئة التعليم العالي السعودي يتعلق بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، فضلاً عن التوصل إلى مجموعة من الإجراءات التي من شأنها المساهمة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى النتائج التالية:

- يعد الاهتمام والاعتناء باختيار وإعداد وتطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، من الأمور الهامة المطروحة في عصر المعرفة.
- من الامور تدفع عملية التطوير الذاتي بالجامعات السعودية الحوافز التشجيعية لأفراد المجتمع الاكاديمي.
- العمل على وضع مشروعات للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ضمن قائمة أولويات بعض الإدارات الجامعية في الجامعات السعودية، يعتبر خطوة هامة في تطوير أدائهم.
- شعور عضو هيئة التدريس بأهمية تطوير تحصيله العلمي، وتحديث معلوماته في تخصصه الدقيق والعام يساهم بشكل إيجابي في تطوير أدائه.

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

- افتتاح أفراد المجتمع الأكاديمي بأهمية تفعيل وظائف الجامعة وضرورة التفاعل معها يعتبر خطوة أولية مهمة في تحقيق التطوير المنشود.

وجاءت دراسة هاشم (٢٠٠٤) والتي كانت تحت عنوان: "إدارة المعرفة كحافز للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية". هدفت هذه الدراسة إلى تقديم بعض المرتكزات الأساسية لتكون كأساس لوضع استراتيجية لإدارة المعرفة في الجامعات المصرية، بهدف الوصول إلى معدلات عالية من الإبداع التنظيمي في أداء مهامها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن هناك ضعف في ممارسة عمليات إدارة المعرفة على المستوى المحلي لدى الجامعات المصرية.
- ترتبط عملية إنتاج المعرفة بطبيعة المشكلات التي يعاني منها المجتمع ، ويتم اكتساب المعرفة وتخزينها واسترجاعها من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- نمطية بنية الجامعات الرسمية تحد من جهود إدارة المعرفة؛ إذ إن إجراء أي تعديل أو تغيير فيها لا يتم إلا من خلال إجراءات روتينية طويلة.

وأجرى كوكوس ووديانّي (Coukos & Dianne,2001) بحث هذه الدراسة موضوع: "إدارة المعرفة: العمليات والاستراتيجيات المستخدمة في جامعات البحث العلمي في الولايات المتحدة". وهدفت إلى الوقوف على أهم استراتيجيات إدارة المعرفة المستخدمة في جامعات البحث العلمي في الولايات المتحدة والمتمثلة في (القيادة، والثقافة، والتكنولوجيا، والقياس)، وتقصي العلاقات بين استخدام وفعالية هذه الاستراتيجيات المستخدمة في هذا النوع من الجامعات، وذلك مع تحديد أهم العوامل التي تقود إلى إدارة المعرفة فيها. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت أساليب الإحصاء الوصفية التحليلية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها ما يلي:

- أن معدل استخدام الجامعات لهذه الاستراتيجيات تفوق معدل استخدامها للعمليات الخاصة بإدارة المعرفة بها والمتمثلة في (اكتساب، وإبداع، ونشر، واستخدام المعرفة).
- أن التكنولوجيا هي أكثر الاستراتيجيات تضميناً وأقلها قياساً.
- أكثر العوامل تأثيراً في فعالية إدارة المعرفة تتركز حول التكنولوجيا واستراتيجيات القياس.

دراسة رولي (Rowley,2000) التي تناولت موضوع: "هل التعليم العالي مستعد لإدارة المعرفة؟". حيث هدفت إلى بحث إمكانية تطبيق مفاهيم إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي في المملكة المتحدة، من خلال إلقاء الضوء على مشروعات إدارة المعرفة لتصنيفها طبقاً لأهدافها والتي تتمثل في بناء مستودعات للمعرفة، وتحسين مداخل المعرفة، إضافة إلى تهيئة بيئة مناسبة للمعرفة، وإدارة المعرفة كأصل من الأصول داخل المؤسسة. حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. ومن أهم نتائجها ما يلي:

- المعرفة تتمثل القوة في مؤسسات التعليم العالي في المعرفة .
 - مخزونات المعرفة في العديد من مناطق المملكة تحتاج إلى التنظيم الجيد.
 - إن إدارة المعرفة الفعالة تتطلب تغييراً في الثقافة والقيم والهيكل التنظيمية، وكذلك تغييراً في نظم المكافآت المرتبطة بها في مؤسسات التعليم العالي.
- وقامت لندا (Linda,2000) بدراسة بعنوان: "إدراكات المدراء للتعلم التنظيمي وإدارة المعرفة". هدفت من خلاله إلى التعرف على كيفية انتشار التعلم داخل المؤسسة، ودور أنظمة إدارة المعرفة في إحداث عملية التعلم داخلها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وطبقت هذه الدراسة على عينة من مدراء الإدارة في شركات خاصة عبر ربحية متخصصة في الخدمات الصناعية والهندسية والإستشارية. وتوصلت إلى النتائج التالية:

- يعتمد إحداث عملية التعلم بشكل أكثر فعالية داخل المؤسسة على مدى فهم مدراءها للطرق والوسائل المستخدمة من قبل نظرائهم في حل المشكلات التي تواجههم.
- يعد ترسيخ الإجراءات والممارسات الخاصة بإدارة المعرفة ومشاركتها بفاعلية داخل المؤسسة من الأمور الهامة التي تضمن تحقيق الهدف من تضمين إدارة المعرفة بها.
- يعد استخدام التكنولوجيا في تصميم نظم إدارة المعرفة داعم لكل من التعلم التنظيمي وإدارة المعرفة داخل المؤسسة.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال ما تناولته الباحثة من دراسات سابقة مرتبطة بموضوع البحث الحالي، يمكن التوصل إلى المؤشرات التالية:

- تبين من خلال مراجعة الدراسات السابقة ان المعرفة تعتبر المصدر الاساسي للمؤسسات بالإضافة الى ان سوء ادارتها يعتبر اهم التحديات التي قد تواجه تلك المؤسسات .

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

-
- تعتبر القيادة، وتكنولوجيا المعلومات، والثقافة التنظيمية من العوامل المهمة ذات التأثير الكبير على عمليات إدارة المعرفة.
 - ترتبط زيادة الفاعلية في المؤسسات على إدارة المعرفة وابرار دورها في الحفاظ على بقاء المؤسسة وقدرتها على التنافس الايجابي في هذا العصر المتغير.
 - التاكيد على اهمية المعرفة في المؤسسات ولا سيما المؤسسات التربوية وبخاصة الجامعات، والتي من خلالها يمكن تحقيق النجاح والتطور.
 - ابرار الاثر السلبي لسوء الادارة وما يمثله من معيق لتطبيق ادارة المعرفة في المؤسسات على اختلاف انواعها، ولذلك تكمن اهمية التغلب على معيقات تطبيق المعرفة، والذي يؤثر بدوره ايجابيا على فاعلية وتطور المؤسسة.

الطريقة والإجراءات:

فيما يلي وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها للتوصل إلى النتائج.

منهجية الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب وطبيعة هذه الدراسة، وذلك من خلال جمع وتحليل بيانات هذه المشكلة البحثية باستخدام الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى.

مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى في المملكة العربية السعودية خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٩/٥١٤٤٠، والبالغ عددهم (٥٠٨٣) عضواً.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تكونت العينة من (٥٢٦) عضو هيئة تدريس، والجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيراتها.

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	308	58.56%
	إناث	218	41.44%
الكلية	كليات علمية	197	37.45%
	كليات إنسانية	329	62.55%
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	249	47.34%
	أستاذ مشارك	189	35.93%
	أستاذ	88	16.73%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	152	28.90%
	من ٥ سنوات - أقل من ١٠	218	41.44%
	١٠ سنوات فأكثر	156	29.66%
الجنسية	سعودية	335	63.69%
	غير سعودية	191	36.31%
	المجموع	٥٢٦	100.00%

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة "استبانة معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، تكونت الاستبانة من (٢٦) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وهي: مجال المعوقات الإدارية، وتضمن (٧) فقرات، ومجال المعوقات الفنية، وتضمن (١٠) فقرات، ومجال المعوقات المعرفية، وتضمن (٩) فقرات.

صدق الاستبانة:

للتحقق من صدق الاستبانة قامت الباحثة بعرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (١٠) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، حيث تم الأخذ بتوجيهاتهم ومقترحاتهم، حيث تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات وذلك عندما يجمع خمسة محكمين على ذلك.

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
د/ أم الزين حسين بدوي

ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات الاستبانة، تم حساب معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للتعرف على اتساق الفقرات، فتراوحت قيم معاملات الثبات للمجالات بين (٠,٨٦ - ٠,٩١)، و(٠,٩٢) للاستبانة الكلية. وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة.

تصحيح الاستبانة:

تم استخدام استبانة خماسية التدرج على شاكلة مقياس ليكرت الخماسي للموافقة على النحو التالي: (بدرجة كبيرة جداً، وبدرجة كبيرة، وبدرجة متوسطة، وبدرجة قليلة، وبدرجة قليلة جداً)، وتم إعطاء التقديرات الرقمية التالية (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب. كما تم استخدام التدرج الإحصائي التالي لتوزيع المتوسطات الحسابية:

أولاً: (١,٠٠ - ١,٨٠) معيق بدرجة قليلة جداً.

ثانياً: (١,٨١ - ٢,٦٠) معيق بدرجة قليلة.

ثالثاً: (٢,٦١ - ٣,٤٠) معيق بدرجة متوسطة.

رابعاً: (٣,٤١ - ٤,٢٠) معيق بدرجة كبيرة.

خامساً: (٤,٢١ - ٥,٠٠) معيق بدرجة كبيرة جداً.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

أولاً: المتغيرات الوسيطة:

الجنس: وله فئتان، وهي (ذكور، وإناث).

الكلية: ولها فئتان: (كليات علمية، وكليات إنسانية).

الرتبة الأكاديمية: ولها ثلاث مستويات: (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).

سنوات الخبرة: ولها ثلاث مستويات: (أقل من ٥ سنوات، ومن ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات، ومن ١٠ سنوات فأكثر).

الجنسية: وله فئتان: (السعودية، وغير السعودية).

ثانياً: المتغير التابع:

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والتي يعبر عنها بتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة وفقراتها المعدة لذلك.

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين المتعدد، وتحليل التباين الخماسي، واختبار شيفيه.

عرض النتائج:

فيما يلي عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد أن قامت الباحثة بجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة "استبانة معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، وقامت بعرضها ومناقشتها وفقاً لأسئلة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: "ما معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات أداة الدراسة، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (٢).

جدول (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات معيقات إدارة المعرفة في جامعة أم القرى مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة المعيق
١	١	مجال المعوقات الإدارية	3.83	0.72	كبيرة
٢	٢	مجال المعوقات الفنية	3.42	0.67	كبيرة
٣	٣	مجال المعوقات المعرفية	3.09	0.58	متوسطة
		مجالات الاستبانة ككل	3.42	0.47	كبيرة

* الدرجة العظمى من (٥)

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

يبين الجدول رقم (٢) أن مجال المعوقات الإدارية قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٨٣) وانحراف معياري (0.72)، وجاء مجال المعوقات الفنية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٤٢) وانحراف معياري (0.67)، وجاء مجال المعوقات المعرفية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٠٩) وانحراف معياري (0.58)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة ككل (٣,٤٢) بانحراف معياري (٠,٤٧)، وهو يقابل تقدير معيقات بدرجة كبيرة.

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجالات الاستبانة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: مجال المعوقات الإدارية:

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال المعوقات الإدارية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة المعيق
٢	زيادة الروتين الإداري داخل الجامعة.	4.17	1.09	كبيرة
٤	مركزية القرارات في الجامعة.	4.14	1.04	كبيرة
٦	غياب فرق العمل البحثي والعمل المشترك.	3.95	1.14	كبيرة
١	جمود الأنظمة والإجراءات الجامعية.	3.86	1.03	كبيرة
٣	غلبة أساليب الرقابة التقليدية بالجامعة.	3.83	1.08	كبيرة
٧	قلّة وضوح حقوق عضو هيئة التدريس وواجباته.	3.45	0.89	كبيرة
٥	تحديد ساعات مكتبية في ظروف مكتبية غير مشجعه على الإنتاج العلمي.	3.38	1.11	متوسطة
	المجال ككل	3.83	0.72	كبيرة

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (٣) أن الفقرة رقم (٢) والتي نصت على "زيادة الروتين الإداري داخل الجامعة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,١٧) وانحراف معياري (١,٠٩)، وجاءت الفقرة رقم (٤) والتي كان نصها "مركزية القرارات في الجامعة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,١٤) وانحراف معياري (١,٠٤)، بينما احتلت الفقرة رقم (٥) والتي نصت على "تحديد ساعات مكتبية في ظروف مكتبية غير مشجعه على الإنتاج العلمي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٣٨) وانحراف معياري (1.11)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (3.83) وانحراف معياري (0.76)، وهو يقابل تقدير معيق بدرجة كبيرة.

المجال الثاني: مجال المعوقات الفنية:

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال المعوقات الفنية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
11	ضعف دعم والتزام إدارة الجامعة بتطبيق إدارة المعرفة بالجامعة.	3.57	1.25	كبيرة
10	انشغال عضو هيئة التدريس بالعمل التدريسي على حساب البحث العلمي.	3.56	1.32	كبيرة
15	ضعف تعاون الجامعة مع الجامعات الأخرى محلياً ودولياً.	3.54	1.03	كبيرة
14	الافتقار إلى التدريب المرتبط بإدارة المعرفة.	3.53	1.18	كبيرة
17	قصور أنظمة الاتصال بالجامعة.	3.51	1.25	كبيرة
16	قصور البناء التنظيمي بالجامعة.	3.46	1.05	كبيرة
9	عجز قيادات الجامعة الإدارية عن توظيف المعرفة المكتسبة في أنشطة الجامعة.	3.30	1.10	متوسطة
8	تمويل البحث العلمي غير كاف.	3.29	1.36	متوسطة
12	نقص الحوافز الداعمة للتشارك في تطبيق إدارة المعرفة.	3.27	1.08	متوسطة
13	انعدام التكامل والترابط بين الأنشطة المعرفية داخل الجامعة.	3.17	1.08	متوسطة
	المجال ككل	3.42	0.67	كبيرة

• الدرجة العظمى من (5)

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

يبين الجدول (٤) أن الفقرة رقم (١١) والتي نصت على "ضعف دعم والتزام إدارة الجامعة بتطبيق إدارة المعرفة بالجامعة" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٥٧) وانحراف معياري (١,٢٥)، وجاءت الفقرة رقم (١٠) والتي كان نصها "انشغال عضو هيئة التدريس بالعمل التدريسي على حساب البحث العلمي" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٥٦) وانحراف معياري (١,٣٢)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٣) والتي كان نصها "انعدام التكامل والترابط بين الأنشطة المعرفية داخل الجامعة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,١٧) وانحراف معياري (١,٠٨)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (٣,٤٢) وانحراف معياري (٠,٦٧)، وهو يقابل تقدير معيق بدرجة كبيرة.

المجال الثالث: مجال المعوقات المعرفية:

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال المعوقات المعرفية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٣	البيانات والمعارف في المكتبة غير كافية.	3.75	1.27	كبيرة
١	غياب نشر وتوظيف المعارف الناتجة عن المشاركة في المؤتمرات الخارجية.	3.61	1.25	كبيرة
٢	تضارب مصادر الحصول على المعلومات والمعارف.	3.41	1.15	كبيرة
٩	عدم إدراك مفهوم إدارة المعرفة من قبل العاملين بالجامعة.	3.24	1.29	متوسطة
٨	نقص الوعي بما قد يتحقق من فوائد جراء تطبيق إدارة المعرفة بالجامعة.	3.01	1.35	متوسطة
٦	ضعف كفاية الوسائط الالكترونية المناسبة للبحث العلمي.	2.91	1.00	متوسطة
٤	ضعف توظيف التقنية في عملية الأرشفة والتصنيف واستخراج المعلومات في الجامعة.	2.75	1.21	متوسطة
٥	ضعف إتقان عضو هيئة التدريس للغة أجنبية.	2.58	1.19	قليلة
٧	الافتقار إلى قاعدة بيانات كافية عن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	2.57	1.24	قليلة
	المجال ككل	3.09	0.58	متوسطة

* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (٥) أن الفقرة رقم (٣) والتي نصت على "البيانات والمعارف في المكتبة غير كافية" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٥) وانحراف معياري (١,٢٧)، وجاءت الفقرة رقم (١) والتي كان نصها "غياب نشر وتوظيف المعارف الناتجة عن المشاركة في المؤتمرات الخارجية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦١) وانحراف معياري (١,٢٥)، بينما احتلت الفقرة رقم (٧) والتي نصت على "الافتقار إلى قاعدة بيانات كافية عن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٥٧) وانحراف معياري (١,٢٤)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على هذا المجال ككل (٣,٠٩) وانحراف معياري (٠,٥٨)، وهو يقابل تقدير معيق بدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \geq 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لمعوقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها تعزى لمتغيرات: (الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة، والجنسية)؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة، حسب متغيرات الدراسة، على النحو التالي:

أ- حسب متغير الجنس:

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة حسب متغير الجنس

إناث (ن = ٢١٨)		ذكور (ن = ٣٠٨)		المجال
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.765	3.79	.680	3.85	مجال المعوقات الإدارية
.697	3.45	.652	3.40	مجال المعوقات الفنية
.603	3.14	.560	3.06	مجال المعوقات المعرفية
.501	3.44	.440	3.40	الاستبانة ككل

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

ب- حسب متغير الكلية:

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة حسب متغير الكلية

كليات إنسانية (ن = ٣٢٩)		كليات علمية (ن = ١٩٧)		المجال
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.785	3.75	.565	3.95	مجال المعوقات الإدارية
.685	3.37	.640	3.50	مجال المعوقات الفنية
.575	3.05	.581	3.16	مجال المعوقات المعرفية
.495	3.36	.398	3.50	الاستبانة ككل

ج- حسب متغير الرتبة الأكاديمية:

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة حسب متغير الرتبة الأكاديمية

أستاذ (ن = ٨٨)		أستاذ مشارك (ن = ١٨٩)		أستاذ مساعد (ن = ٢٤٩)		المجال
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.729	3.80	.656	3.76	.753	3.89	مجال المعوقات الإدارية
.764	3.35	.659	3.44	.646	3.42	مجال المعوقات الفنية
.586	3.17	.554	3.10	.595	3.06	مجال المعوقات المعرفية
.496	3.41	.446	3.41	.471	3.42	الاستبانة ككل

د- حسب متغير عدد سنوات الخبرة:

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

أكثر من ١٠ سنوات (ن = ١٥٦)		من ٥ سنوات - ١٠ سنوات (ن = ٢١٨)		أقل من ٥ سنوات (ن = ١٥٢)		المجال
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.766	3.74	.689	3.89	.697	3.82	مجال المعوقات الإدارية
.636	3.57	.631	3.37	.720	3.31	مجال المعوقات الفنية
.578	3.36	.559	3.08	.596	2.98	مجال المعوقات المعرفية
.476	3.58	.457	3.41	.450	3.33	الاستبانة ككل

ه- حسب متغير الجنسية:

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة حسب متغير الجنسية

غير السعودية (ن = ١٩١)		السعودية (ن = ٣٣٥)		المجال
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.672	3.82	.742	3.83	مجال المعوقات الإدارية
.647	3.47	.684	3.39	مجال المعوقات الفنية
.599	3.15	.565	3.06	مجال المعوقات المعرفية
.467	3.45	.464	3.39	الاستبانة ككل

يتبين من الجداول أرقام (٦، ٧، ٨، ٩، ١٠) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات استبانة معوقات تطبيق

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

إدارة المعرفة في جامعة أم القرى، تعزى لمتغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة، والجنسية. ولمعرفة مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين المتعدد، والجدول (١١) يبين ذلك.

جدول (١١): نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى حسب متغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.278	1.179	.591	1	.591	مجال المعوقات الإدارية	الجنس قيمة هوتلنغ= ٠,٠١٢ ح=٠,١١٣
.379	.774	.335	1	.335	مجال المعوقات الفنية	
.078	3.109	1.014	1	1.014	مجال المعوقات المعرفية	
.001*	10.721	5.377	1	5.377	مجال المعوقات الإدارية	الكلية قيمة هوتلنغ= ٠,١١٩ ح=٠,٠٠٣
.025*	5.073	2.194	1	2.194	مجال المعوقات الفنية	
.032*	4.611	1.504	1	1.504	مجال المعوقات المعرفية	
.104	2.272	1.139	2	2.279	مجال المعوقات الإدارية	الرتبة الأكاديمية قيمة ولكس= ٠,٩٨٣ ح=٠,١٨٤
.485	.724	.313	2	.626	مجال المعوقات الفنية	
.545	.608	.198	2	.396	مجال المعوقات المعرفية	
.136	2.001	1.004	2	2.007	مجال المعوقات الإدارية	عدد سنوات الخبرة قيمة ولكس= ٠,٦١٣ ح=٠,٠١٢
.000*	10.112	4.374	2	8.748	مجال المعوقات الفنية	
.007*	5.060	1.651	2	3.301	مجال المعوقات المعرفية	

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين	
.648	.209	.105	1	.105	مجال المعينات الإدارية	الجنسية قيمة هوتلغ = ٠,٠٠٧ ح = ٠,٢٨١	
.409	.683	.295	1	.295	مجال المعينات الفنية		
.095	2.798	.913	1	.913	مجال المعينات المعرفية		
			.502	518	259.794	مجال المعينات الإدارية	الخطأ
			.433	518	224.058	مجال المعينات الفنية	
			.326	518	168.969	مجال المعينات المعرفية	

• ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يبين الجدول رقم (١١):

١. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع المجالات، تعزى لمتغير الجنس.
٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع المجالات، تعزى لمتغير الكلية، وذلك لصالح تقديرات الكليات العلمية.
٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع مجالات الدراسة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.
٤. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند مجال المعينات الإدارية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، بينما كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مجالي المعينات الفنية والمعينات المعرفية. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول (١٢).

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

جدول (١٢): نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالي المعيقات الفنية والمعيقات المعرفية حسب متغير عدد سنوات الخبرة

المجال	عدد سنوات الخبرة		
	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
	المتوسط الحسابي	3.31	3.37
مجال المعيقات الفنية	أقل من ٥ سنوات	0.26*	3.31
	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	0.20*	3.37
	أكثر من ١٠ سنوات		3.57
	المتوسط الحسابي	2.98	3.08
مجال المعيقات المعرفية	أقل من ٥ سنوات	0.38*	2.98
	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	0.28*	3.08
	أكثر من ١٠ سنوات		3.36

• ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$)

يبين الجدول (١٢) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات ذوي عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ومن ٥ سنوات - ١٠ سنوات) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي عدد سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) من جهة ثانية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وذلك لصالح تقديرات ذوي عدد سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات).

٥. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع مجالات الدراسة، تعزى لمتغير الجنسية.

كما تم إجراء اختبار تحليل التباين الخماسي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى ككل حسب متغيرات الدراسة، حيث كانت النتائج، كما هي موضحة في الجدول (١٣).

جدول (١٣): نتائج اختبار تحليل التباين الخماسي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات استبانة معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى ككل حسب متغيرات الدراسة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	.133	1	.133	.637	.425
الكلية	2.620	1	2.620	12.578	.000*
الرتبة الأكاديمية	.095	2	.048	.229	.796
عدد سنوات الخبرة	3.067	2	1.534	7.363	.001*
الجنسية	.205	1	.205	.983	.322
الخطأ	107.886	518	.208		
الكلية	6251.447	525			

• ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$)

يبين الجدول (١٣):

١. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع المجالات ككل، تعزى لمتغير الجنس. وقد يعزى سبب ذلك إلى المستوى العلمي والوعي الفكري لدى الجنسين حول معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى .
- واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشريف (٢٠١٦)، ونتائج دراسة العنزي والحربي (٢٠١٥)، ولم تجد الباحثة دراسة تختلف مع هذا المتغير .

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع المجالات ككل، تعزى لمتغير الكلية، وذلك لصالح تقديرات الكليات العلمية.

يعود السبب في ذلك إلى عدم تشابه ظروف العملية التدريسية وعناصرها في التدريس الجامعي، لذلك كان هناك اختلاف في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لاختلاف تخصصاتهم الأكاديمية لصالح تقديرات الكليات العلمية وقد يعود ذلك لاختلاف البيئة التعليمية بين الكليات العلمية والادبية . وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة العززي والحربي (٢٠١٥) والتي بينت نتائج دراسته وجود فروق ذات دلالة إحصائية وذلك لصالح الكليات الادبية .

٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند جميع مجالات الدراسة ككل تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

وقد يعود سبب ذلك إلى أن المعرفة لا ترتبط بمستوى تعليمي، أو رتبة محددة، فأعضاء هيئة التدريس يحملون رتبة أكاديمية في مجال التخصص، ولديهم من القدرة على التطور المهني الذي يمكنهم من الاستفادة من التطور التكنولوجي، وزيادة المعرفة من خلال التعليم الذاتي ، فالوعي الفكري لدى الجميع أدى الى وجود تطابق في تقديراتهم للمعيقات.

٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند المجالات ككل تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) كما هو موضح في جدول (١٤).

جدول (١٤): نتائج اختبار شافيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الاستبانة ككل حسب متغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	عدد سنوات الخبرة		
	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
المتوسط	3.33	3.41	3.58
أقل من ٥ سنوات	3.33	0.08	0.25*
من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	3.41		0.17*
أكثر من ١٠ سنوات	3.58		

• ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يبين الجدول (١٤) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات ذوي عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ومن ٥ سنوات - ١٠ سنوات) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي عدد سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) من جهة ثانية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وذلك لصالح تقديرات ذوي عدد سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات).

وتعزو الباحثة ذلك إلى اختلاف الظروف التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، والتي على أساسها يقومون بأداء أعمالهم، وعليه فأعضاء هيئة التدريس الذين تزيد خبرتهم عن ١٠ سنوات يمتلكون الخبرة الكافية في التدريس، والبحث العلمي، ومتابعة المستجدات العلمية في مجالات تخصصهم وعليه لديهم المقدرة على الاحساس والشعور وتحديد المعايير الأكثر من غيرهم .

٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة عند مجالات الدراسة ككل، تعزى لمتغير الجنسية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المستوى العلمي له من التأثير الإيجابي ما يحدد متغير الجنسية وذلك كون البيئة التعليمية واحدة والظروف التي يتعرض لها أفراد العينة واحدة ومكان العمل واحد وهو جامعة أم القرى ، ولم تجد الباحثة دراسة تتفق أو تختلف مع نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بهذا المتغير نظراً لعدم وجود دراسة تناولت هذا المتغير على حد علم الباحثة .

النوصيات: من خلال ما أفرزته الدراسة من نتائج ، توصي الباحثة بما يأتي:

- ١ ضرورة التكامل والترابط بين الأنشطة المعرفية داخل جامعة أم القرى .
- ٢ العمل على توفير وزيادة موارد تمويل للبحث العلمي في جامعة أم القرى .
- ٣ العمل تحديث الأنظمة والإجراءات المتبعة بالجامعة ومواكبة كل ما هو جديد للتغلب على معوقات إدارة المعرفة .
- ٤ العمل على عقد الندوات والمحاضرات وورش العمل والدورات التدريبية، والمؤتمرات في مجال إدارة المعرفة لما لها من أثر إيجابي كبير وفعال في زيادة وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية إدارة المعرفة ودورها الإيجابي في تحسين جودة الأداء.
- ٥حث الباحثين على تناول جوانب أخرى من المعوقات، كالمعوقات الاقتصادية ، والاجتماعية لما في ذلك من أثر إيجابي على تكامل وشمول الموضوع .

قائمة المراجع

- أولاً: المراجع العربية:
 - بروستي، جيليروت وآخرون (٢٠٠١): إدارة المعرفة - بناء لبنات النجاح، عرض حازم حسين صبحي، سلسلة كراسات "عروض"، (القاهرة: المكتبة الأكاديمية).
 - الثبيتي، جوبير ماطر محمد (٢٠٠٢): "إدارة المعرفة والاستثمار في رأس المال المعرفي في الجامعات"، (نموذج نظري تحليلي)، مجلة التربية والتنمية، السنة العاشرة، العدد ٢٦، نوفمبر ٢٠٠٢.
 - الجهني، أريج مكي (٢٠١٠): "واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة الملك سعود، دراسة ميدانية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية التربية"، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
 - رزوقي، نعمة حسن جبر (٢٠٠٥): "إدارة المعرفة وهندستها لتحقيق مشروع الحكومة الالكترونية"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ١١٧.
 - زايد، عادل (٢٠٠٣): الأداء التنظيمي المتميز: الطريق إلى منظمة المستقبل، (القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية).
 - السلمي، خالد بن سعد بن محمد (٢٠١٦): "واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات السعودية من وجهة نظر شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (رابطة التربويين العرب)، يونيو (٧٤)، ٣٢٣-٣٥١.
 - السميح، عبد المحسن بن محمد (٢٠٠٥): "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية"، مجلة التربية، العدد ١٥، السنة الثامنة، ٢٠٠٥.
 - الشريف، طلال بن عبدالله حسين (٢٠١٦): "واقع تطبيق إدارة المعرفة في ضوء التحولات المعاصرة في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية مع اقتراح تصور لتطبيقها- دراسة تطبيقية على جامعات أم القرى والملك عبد العزيز والطائف والباحة"، مجلة كلية التربية (جامعة بنها بمصر- كلية التربية)، ٢٧ (١٠٥)، ١٣١-١٩٢.
 - الصقري، فهد عطية عياض (٢٠١٧): "واقع تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات السعودية: جامعة الملك سعود نموذجاً"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (رابطة التربويين العرب)، نوفمبر (٩١)، ٥٠٣-٥٢٨.
 - العلواني، حسن (٢٠٠١): "إدارة المعرفة - المفهوم والمداخل النظرية"، من بحوث المؤتمر العربي الثاني، المعنون بالقيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة

-
- للإدارة العربية، في الفترة من ٦-٨ نوفمبر ٢٠٠١، (القاهرة: جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية).
 - العنزي، سعود بن عيد، والحربي، نيفين حامد (٢٠١٥): "معوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية"، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، ١٠(١)، ٦٩-٨٢.
 - القطارنة، زياد (٢٠١١): إدارة المعرفة، (عمان- الأردن: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع).
 - المطلق، تركي بن علي حمود (٢٠١٠): مبررات ومتطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة حائل، مجلة التربية (جامعة الأزهر - كلية التربية)، ٦(١٤٤)، ٢٥٧-٣٣٧.
 - هاشم، نهلة عبدالقادر (٢٠٠٤): "إدارة المعرفة كحافز للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية"، مستقبل التربية العربية، العدد ٣٠.
 - الكبيسي، صلاح الدين عواد (٢٠٠٥): "إدارة المعرفة: مفاهيم أساسية، نماذج، عمليات"، (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية).
 - زناتي، أمل محبوب (٢٠٠٤): "تطور الأداء الإداري بالمدرسة الثانوية العامة ج.م.ع في ضوء مدخل التعليم التنظيمي"، رسالة دكتوراه، قسم التربية المقارنة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.
 - ثانيًا: المراجع الأجنبية:
 - Glickman, V. B (2005).What Counts: Education Knowledge Management Practices. The University of British Columbia. Canada.
 - Clarck, Reginald (2004): "Knowledge Management in the Main Library, the University of the West India, Trinidad", Information development, Vol.20, No. 1, 2004.
 - Amrung, Pornchulee A chavq (2001): "Knowledge Management in Higher Education", A Paper Presented at The first Seameo Education Congress, March 2001, Bangko, Thailand, Available at: <http://www.seameo.org>
 - Coukos – Semmel, Eleni & Dianne (2001): "Knowledge Management Processes and Strategies Used in United states Research Universities", journal of Knowledge Management, Vol. 63. No.1 .
 - Linda, Weathers – Fatima (2000): "Managers' perceptions of Organizational Learning and Knowledge Management, Education-Business, Vol.16, No. 1, 2000.
 - Rowley, Jennifer (2000): "Is Higher Education Ready for Knowledge Management", The international journal of Education Management, vol. 25, No. 3, 2000.

معيقات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ أم الزين حسين بدوي

-
-
- **Rowley, Jennifer: "is Higher Education Ready for Knowledge Management?", The international journal of Educational Management, Vol.25, No.3.**
 - **Son, Maria Martens (2001): "A Critical Review of Knowledge Management Tool" journal of Knowledge Management, Vol 4, No.3, 2001.**