

متطلبات إدارة المعرفة من وجهة نظر الهيئة التدريسية والإدارية في كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية

أ.م.د. يسرى محمد عبدالله

جامعة بغداد/ كلية التربية للعلوم الإنسانية – ابن رشد

Dr_yusra2009@yahoo.com

(مُلَخَّصُ البَحْث)

يهدف البحث الى التعرف على متطلبات إدارة المعرفة في كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية من وجهة نظر الهيئة التدريسية والإدارية. تم توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المتمثل بأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية للعام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦، والبالغ عددهم (٣٢٥) تدريسياً ، تضمنت (٥٨) فقرة توزعت على ثلاثة مجالات رئيسية شملت كلاً من متطلبات إدارة المعرفة ، وعمليات إدارة المعرفة ، والأداء المؤسسي، ولغرض تحليل البيانات الخاصة بموضوع البحث فقد اعتمد الوزن المئوي والوسط المرجح وسيلتين احصائيتين، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها ان جميع مجالات إدارة المعرفة متحققة في كلية التربية ابن رشد بنسب متفاوتة ، وقد اوصت الدراسة بضرورة اتباع المنهج العلمي في التخطيط والتنفيذ لاتخاذ القرارات الاستراتيجية فضلاً عن ضرورة توفير شبكة اتصالات داخلية كفوءة لتتأقلم الأفكار والمعرفة.

الفصل الأول: الاطار العام للبحث

١_ مشكلة البحث:

تواجه المؤسسات العلمية (الجامعات والكليات والمعاهد العلمية) اليوم موجة من التطورات والتغييرات العلمية والتقنية متمثلة بثورة المعلومات والتقنيات (الحاسوب وشبكات المعلومات والاتصالات) ، والتي تعتمد على الاستعمال الامثل للمعرفة العلمية وكيفية توظيفها واستثمارها للارتقاء بمستوى اداء تلك المؤسسات في تقديم افضل الخدمات واحداثها الى المستفيدين منها .

وتتمثل مشكلة البحث في التساؤل الاتي:

ما متطلبات ادارة المعرفة اللازمة في إدارة الوحدات الإدارية في كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية من وجهة نظر الهيئة التدريسية والإدارية؟

٢_ أهمية البحث:

تعد إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم الإدارية التي نمت الأدبيات المتعلقة بها كمّاً ونوعاً. وقد شهدت السنوات الماضية اهتماماً متزايداً من جانب قطاع الأعمال لتبني مفهوم إدارة المعرفة. لقد تغيرت الأسس التي يقوم عليها الاقتصاد العالمي من اقتصاد قائم على عوامل محددة الى اقتصاد قائم على المعرفة ، فالتعريف القديم لعوامل الانتاج بانها العمالة ورأس المال بات غير فعال، فمنذ قرنين من الزمن اخذت المعرفة وتقنية المعلومات تحلّان محل رأس المال والطاقة كموردين قادرين على زيادة الثروة، اذ ان التطورات التقنية الحديثة حولت الكثير من الجهد اللازم لزيادة الثروة من الجهد العضلي الى الجهد الفكري والمعرفي الموجود في الرأسمال البشري، وهنالك الكثير ممّن يدعم التحول من الاقتصاد المعتمد على الموارد الاقتصادية غير المتجددة الى الاقتصاد المعتمد على تنمية المعارف الفكرية المتنوعة. وأصبحت المعرفة بفعل التطورات الحديثة الأساس كمصدر للميزة التنافسية المستدامة بين المؤسسات ، وهذا ما يمثل الدلالة لاستراتيجية ادارة المعرفة^(١). يقوم مفهوم إدارة المعرفة على اساس توفير المعلومات وإتاحتها لجميع العاملين في المؤسسة، والمستفيدين من خارجها، اذ يركز على الافادة القصوى من المعلومات المتوافرة في المؤسسة، والخبرات الفردية الكامنة في عقول موظفيها. لذا، فإن من أهم مميزات تطبيق هذا المفهوم هو الاستثمار الأمثل لرأس المال الفكري، وتحويله إلى قوة إنتاجية تسهم في تنمية أداء الفرد، ورفع كفاءة المؤسسة^(٢).

وقد اشارت دراسات علمية ومنها دراسة (Kidwell & Johnson, 2000)

الى ان تبني استراتيجيات إدارة المعرفة وتقنياتها في مؤسسات التعليم العالي يعد أمراً مهماً وجوهرياً كما هو في قطاع الأعمال منها ، وإذا ما تم تطبيقه بفعالية، فإنه سيؤدي حتماً إلى تميز المؤسسات التعليمية في قدراتها على اتخاذ القرارات والعمل على تقصير دورة تطوير المنتجات مثل: (المناهج، والأبحاث العلمية، وتقديم خدمات أكاديمية وإدارية أفضل، فضلاً عن خفض التكاليف) .

وتعد كليات التربية من اهم الكليات التي ترفد سوق العمل (متمثلة بوزارة

التربية) بالخريجين من المدرّسين بمختلف اختصاصاتهم فضلاً عن دورها المهم في بناء الفرد الذي يمثل اللبنة الأساس في بناء المجتمع، فمن الأولى بهذه الكليات أن تعتمد مدخل إدارة المعرفة في إدارة أنشطتها وأعمالها من منطلق أن هذه المؤسسات هي في الأساس منظمات لإدارة المعرفة، بما تمتلكه من بنية معرفية تتمثل في وجود العناصر البشرية والتقنية وتنوعها بما يتوافر لديها من مصادر بحثية

ومعلوماتية مما يحتم عليها الارتقاء بمستوى الخدمات التي تقدمها بما يحقق لها التميز بين مثيلاتها من المؤسسات، ولما لهذه الشريحة من أهمية فقد تم اختيارها مجتمعاً للدراسة لكونها تعد المجال الاوفر لاستثمار راس المال الفكري.

٣_ هدف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على متطلبات إدارة المعرفة في كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية من وجهة نظر الهيئة التدريسية والإدارية.

٤_ حدود البحث:

١. موضوعياً: ستقتصر الدراسة على معرفة الواقع الحالي لإدارة المعرفة في كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية / جامعة بغداد .
٢. مكانياً: كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية / جامعة بغداد في محافظة بغداد
٣. ستركز هذه الدراسة على العاملين الأكاديميين ورؤساء الأقسام الإدارية المتفرغين، والتدريسيين في كلية التربية (المذكورة انفا).

٤. زمانياً: العام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦

الفصل الثاني: تعريفات:

تعد المعرفة مورداً إنسانياً لا ينضب فهي متجددة، وهي الأكثر قدرة على تلبية احتياجات الناس وتقديم الحلول الناجعة لمشكلاتهم، وهي توليفة من المعلومات والخبرات والتجارب والاحكام الى غير ذلك من عناصر ذاتية ومكتسبة، وعلى ذلك يمكن القول ان المعرفة هي كل ما يمكن ان يؤدي الى تمكين المرء من انجاز عمله وتنفيذ مهام متخصصة للوصول الى الاهداف المنشودة ، وبالنتيجة تصبح المعرفة نتاجاً نوعياً متراكماً من الحقائق ، والمعلومات، والقواعد الاجرائية، والافكار والخبرات الجديدة والمستكشفة^(٣). ويمكن القول ان المعرفة رأس مال فكري وقيمة مضافة، ولا تعد كذلك إلا إذا اكتشفت واستثمرت من المؤسسة، وتم تحويلها إلى قيمة لخلق الثروة من خلال التطبيق^(٤)

والمعرفة صنفان:

• المعرفة الضمنية (Tacit)

• المعرفة الظاهرية (Explicit)

أولاً : المعرفة الضمنية: هي المعرفة التي تنتمي إلى تمثيلات عقلية متجذرة في الناس ، وبالتالي لا يمكن استخلاصها بسهولة. وهي تشمل المهارات الفطرية أو المكتسبة، الخبرات والتجارب. وتتميز هذه المعرفة بصعوبة نقلها أو تحويلها الى الآخرين على عكس المعرفة الظاهرية.

ثانياً : المعرفة الظاهرية : هي المعرفة التي تم تفصيلها، وتقنينها، وتخزينها في بعض وسائل الإعلام، تتميز هذه المعرفة بإمكانية انتقالها بسهولة الى الآخرين، وتعد المعلومات الواردة في الموسوعات والكتب المدرسية أمثلة جيدة من المعرفة الظاهرية اما الأشكال الأكثر شيوعاً من المعرفة الظاهرية فهي الأدلة، والوثائق، والإجراءات، وأشرطة الفيديو. ويمكن للمعرفة أيضاً أن تكون سمعية وبصرية. ويمكن رؤية الأعمال الفنية وغيرها من أشكال المعرفة الظاهرية اذ يتم من خلالها اخراج المهارات البشرية، والدوافع والمعرفة.^(٥)

تعرف إدارة المعرفة بأنها تلك العمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة والحصول عليها ، واختيارها، وتنظيمها، واستعمالها، ونشرها ، وتحويل المعلومات الهامة، والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات، وحلّ المشكلات ، ، التعلم، والتخطيط الاستراتيجي.^(٦) وعناصرها هي : الاستراتيجية، والقوى البشرية، والتكنولوجيا، والعملية متمثلة بالمهارة والحرفة^(٧).

تعرف الباحثة إدارة المعرفة بأنها من المصطلحات الإدارية الحديثة التي تعنى بتوليد المعرفة وتجميعها وتنظيمها وتخزينها واسترجاعها وبثها لغرض تحقيق اهداف المؤسسة، وهي تمثل مجموعة الخبرات والمعلومات والأفكار المكتشفة والمستثمرة في تلك المؤسسة.

مجالات إدارة المعرفة:

اولاً: متطلبات ادارة المعرفة وتشمل:

- **الاحتياجات المعرفية:** هي الرغبة في تحسين الأداء الحالي أو تصحيح نقص ما. وهي مجموعة الموارد المترابطة والمتفاعلة معاً متمثلة في البيانات والموارد البشرية والتقانات المتوفرة في بيئة ما ويمكن قياس كفاءتها^(٨)
- ((وتضم مجال البيانات والمعلومات، ومجال المعرفة الضمنية، ومجال المعرفة الصريحة، ومجال البنية التحتية والتكنولوجية، ومجال رأس المال البشري.
- **الوعي المعرفي :** ويضم مجال التخطيط والتفويض، مجال امن المعلومات، مجال الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية.

ثانياً: عمليات ادارة المعرفة وتشمل:

- **تشخيص المعرفة:** وهي عملية تحديد الفجوة المعرفية التي تمثل ما هو موجود من معرفة فعلاً مقابل ما يجب على المؤسسة معرفته، وهو عملية تشمل الجمع والتحليل للمعرفة، ورسم النتائج للتخطيط المستقبلي، وقد يهدف إلى اكتشاف

الاسباب للمشاكل المحددة، وتقديم الحلول وتحسين فاعلية المؤسسة & (Worley & Cummings 2005, Richard)^(٩)(١٠)

- **توليد المعرفة وهي** عملية إيجاد المعرفة واشتقاقها وتكوينها داخل المنظمة والوصول إلى معرفة جديدة أو تطوير لمعرفة جديدة من البيانات والمعلومات أو من معرفة سابقة، وتوليد المعرفة الصريحة يعتمد على تجميع المعرفة السابقة، في حين اكتشاف المعرفة الضمنية يعتمد وبشكل مباشر على التكيف
- **تخزين المعرفة:** وهو الاحتفاظ بالمعرفة وإدامتها بصورة مستمرة بالذاكرة التنظيمية ومستودعات المعرفة. ويُعد تخزين المعرفة الجسر الذي يربط الحصول عليها وحمايتها وعملية استرجاعها، ويتم جمع المعرفة وتراكمها لدى المنظمة، وهذا يتطلب تحديث الذاكرة التنظيمية باستمرار، وتحسين وسائل الاتصال لتسهيل عملية الوصول إليها من قبل العاملين
- **توزيع المعرفة:** هو عملية نقل المعرفة الصحيحة إلى الأشخاص الذين يحتاجونها في الوقت المناسب من أجل القيام بمهام جوهرية، وذلك من خلال إيجاد وسائل اتصال جيدة وثقافة تشجع على نشرها ضمن حدود المنظمة، فهي تمثل المشاركة بالمعارف المتوافرة سواء أكانت ضمنية أم مَصْرَحاً بها، ومن المهم هنا التركيز على المعارف الضمنية والمتوافرة في عقول العارفين بها وبخبراتهم ومهاراتهم وعلى كيفية توزيعها، فالمشاركة بالمعرفة تمثل عمليات في تحسين أداء المؤسسات والوصول إلى منظمة متعلمة، وهذا ما يسهم في استعمال عمليات التبادل للمعرفة، والذي يركز على المعرفة الصريحة والمستعملة لنقلها وتبادلها بين الافراد والمجموعات والمؤسسات، وكذلك استعمال عملية التأهيل، والتي تركز على المشاركة بالمعرفة الضمنية ولاسيما في حالة خلق معارف ضمنية جديدة^(١١).
- **تطبيق المعرفة:** وتتمثل في الممارسة والاستعمال والافادة منها بالواقع العلمي، فنجاح المنظمات يعتمد على امتلاكها للمعرفة، ولكن الالهم هو استخدامها بشكل فعال أفضل، ويتم تعلم الافراد من خلال التطبيق الفعال للمعرفة، الذي يقود إلى الابداع والابتكار والوصول إلى منظمة متعلمة، وتحسين أدائها، ولا يتم ذلك إلا من خلال تطبيق المعرفة، أن تطبيق المعرفة والعمل بها قد يقود إلى ارتكاب بعض الاخطاء، ولذا على المنظمة إيجاد ثقافة تنظيمية تشجع على القبول والسماح بالأخطاء، واعتبارها مصدرا للتعلم، لذا تعد عملية تطبيق المعرفة طريقة لنقل الافكار والمهارات والخبرات إلى ممارسات مندمجة تؤدي إلى تحسين

الاداء التنظيمي، وهذا ما يجعل المعرفة ذات قيمة مضافة تساهم بتغيير طبيعة عمل المنظمة وتطويرها، وجعل المعرفة مرتبطة بمفهوم التعلم التنظيمي القادر على تسجيل المعرفة المكتسبة وتوثيقها من خلال التجارب والخبرات وجعلها متاحة للآخرين .

ثالثاً: الاداء المؤسسي:

فالاداء من وجهة نظر كريس أشتون هو " إنجاز الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد بكفاءة وفاعلية"، وتعني الكفاءة" تعظيم النتائج باستخدام أقل الموارد"، أما الفاعلية فتتعلق في" إنجاز الأهداف المرغوبة فالاداء المؤسسي يقتضي التركيز على العناصر الفريدة التي تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات الأخرى وتشمل الجوانب العريضة للاداء المؤسسي المرتكزة على الاستراتيجيات والعمليات والموارد البشرية والنظم وتشمل:

- مجال رضا العاملين
- مجال التعلم والنمو المؤسسي
- مجال كفاءة العمليات الداخلية^(١٢).

٢_ الدراسات السابقة:

١. الكندي (٢٠٠٨): هدفت الدراسة إلى التعرف على الاسس النظرية والفكرية لإدارة المعرفة، ودرجة توافر عدد من متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس . وتكونت عينة الدراسة من (١٣٤) عضواً من هيئة التدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر متطلبات إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس هي متوسطة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة بحسب متغيري الجنس، والخبرة. (١٣).

٢. دروزة (٢٠٠٨): هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على تميز الاداء المؤسسي، والكشف عن العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة كما وردت في جائزة الملك عبدالله الثاني لتمييز الاداء المؤسسي والشفافية (والاحتياجات المعرفية، والوعي والالتزام المعرفي، والاتصالات الداخلية والخارجية) وعمليات إدارة المعرفة (التشخيص، والتوليد، والخزن، والتوزيع، والتطبيق) وأثر هذه العلاقة على تميز الاداء المؤسسي في وزارة التعليم العالي الاردنية، وقد احتوت على أهداف نظرية وأخرى عملية. وتألفت عينة الدراسة من موظفين من حملة الدبلوم المتوسط فما فوق وعددهم (٣٠٠) موظف وموظفة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين إدارة المعرفة وكل من تشخيص

المعرفة، وتوليد المعرفة، وخزن المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة. وأيضاً وجود عالقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها من جهة، ورضا العاملين والتعليم والنمو المؤسسي وكفاءة العمليات الداخلية من جهة أخرى

٣. **دراسة الغنزي وآخرون (٢٠٠٩) :** هدفت الدراسة الى الاجابة عن التساؤل الاتي (ما دور ادارة المعرفة في تحقيق الاداء المتميز لدى عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الادرة والاقتصاد/ جامعة الكوفة؟) وقد توصل الباحثون الى وجود علاقات ارتباط لمتغيرات ادارة المعرفة وهي (توليد المعرفة وخزنها وتطبيقها ونشرها) في الاداء الجامعي المميز في الكلية من خلال وجود علاقات ارتباطية ايجابية ومعنوية تشير الى تماسك المتغيرين، ولكنها بحاجة الى زيادة فاعلية بعض المتغيرات لأنها مازالت دون مستوى الطموح في التأثير على اداء الكلية ولاسيما متغير تطبيق المعرفة^(١٤).

٤. **الزطمة (٢٠١١)** هدفت الدراسة إلى بيان دور " إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة "، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية ورؤساء الأقسام الإدارية المتفرغين في خمس كليات من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير والبيكالوريوس للعام الدراسي ((٢٠١١- ٢٠١٠، والبالغ عددهم (٤٥٥)، واشتملت عينة الدراسة على (٢٧٩) فرداً تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية اذ شكلت هذه العينة ما نسبته (٦١,٣) من المجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تصميم استبانة مكونة من ثلاثة مجالات هي (متطلبات ادارة المعرفة، وعمليات إدارة المعرفة، والأداء المؤسسي) وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور ادارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير الجنس، فضلاً عن توافر الاحتياجات المعرفية بنسبة جيدة في الكليات التقنية الوسطى عينة الدراسة، وان ممارسة العاملين لعمليات إدارة المعرفة متمثلة بتشخيص المعرفة وتوليدها وتخزينها وتوزيعها بشكل عام جيدة ولكنها تقتصر الى التطبيق

الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته

١_ منهج البحث: المنهج المسحي

٢_مجتمع البحث وعينته وادواته:

ورّعت الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المتمثل بأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية والبالغ عددهم (٣٢٥) تدريسياً وبلغت الاستبانات (١١٥) أرجع منها (٩١) . تم اعداد محاور الاستبانة وفقراتها بالاعتماد على المقياس المعتمد من دراسة (الزطمة ٢٠١١) مع تعديل بعض الفقرات بعد عرضها على مجموعة من الخبراء* بما يتناسب وطبيعة الموضوع ومجتمع الدراسة وتضمن (٥٨) فقرة توزعت على ثلاثة مجالات رئيسية شملت متطلبات إدارة المعرفة ،عمليات إدارة المعرفة ، والأداء المؤسسي.

٣_ الوسائل الإحصائية:

لغرض تحليل البيانات الخاصة بموضوع البحث فقد اعتمدَ الوزن المئوي والوسط المرجح وسيلتين إحصائيتين، ويعد معيار تحقق الفقرة اذا حققت نسبة (٦٠%) كوزن مئوي و (٣) كوسط مرجح.

رابعا: عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها:

المجال الرئيسي الأول: متطلبات إدارة المعرفة

المجال الفرعي الأول: الاحتياجات المعرفية

١. مجال البيانات والمعلومات

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	توفر إدارة الكلية للعاملين مصادر معلومات (كالمكتبة والانترنت) لتساعدهم على اكتساب المعرفة.	٣,٨١	٧٦%
٢	تقوم إدارة الكلية بتصنيف البيانات والمعلومات بطرق علمية للافادة منها في الحصول على المعرفة.	٣,٥٩	٧٢%
٣	تستعمل إدارة الكلية أساليب متنوعة لتحويل المعلومات الى معرفة وتوزعها على العاملين	٣,٢٧	٦٥%
٤	توفر إدارة الكلية للعاملين معلومات تساعدهم على حل المشكلات التي تواجههم في العمل	٣,٣٦	٦٧%
	المجموع	٣,٥٣	٧١%

يتضح من الجدول (١) أن جميع متطلبات مجال البيانات والمعلومات قد تحققت لكونها حصلت على نتائج اعلى من المعيار (٣) للوسط المرجح و (٦٠%) للوزن المئوي، اذ بلغ اجمالي الوسط المرجح له (٣,٥٣) وبوزن مئوي (٧١%)، فقد حازت الفقرة الأولى منه ((توفر إدارة الكلية للعاملين مصادر معلومات (كالمكتبة والانترنت) لتساعدهم على اكتساب المعرفة)) على اعلى وزن مئوي (٧٦%) وبوسط مرجح بلغ (٣,٨١)؛ اما اقل فقرة فكانت الثالثة ((تستعمل إدارة الكلية أساليب متنوعة لتحويل المعلومات الى معرفة وتوزعها على العاملين)) بوسط مرجح بلغ (٣,٢٧) وبوزن مئوي بلغ (٦٥%).

٢. مجال المعرفة الضمنية:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	يتوفر لدى اعضاء هيئة التدريس معرفة بالمهارات والمعارف اللازمة لأداء مهامهم بأفضل وجه	٣,٩٢	٧٨%
٢	يساهم أعضاء هيئة التدريس بتطوير المناهج الدراسية بالكلية والأنشطة المتعلقة بها	٣,٨١	٧٦%
٣	يساهم أعضاء هيئة التدريس بتقديم المساهمات الفكرية المتعلقة بعمل الكلية	٣,٨٦	٧٧%
٤	تشجع إدارة الكلية العاملين فيها على حضور المؤتمرات وورش العمل وعقد اللقاءات العلمية	٤,١٢	٨٢%
	المجموع	٣,٩٢	٧٨%

يتضح من الجدول (٢) ان مجال المعرفة الضمنية متطلباً أساسياً من الاحتياجات المعرفية متوافر لدى منتسبي الكلية اذ بلغ الوزن المئوي لهذا المجال (٧٨%) وبوسط مرجح بلغ (٣,٩٢)، فقد حازت الفقرة الرابعة (تشجع إدارة الكلية العاملين فيها على حضور المؤتمرات وورش العمل وعقد اللقاءات العلمية) على اعلى وزن مئوي اذ بلغ (٨٢%) وبوسط مرجح بلغ (٤,١٢) ، اما اقل فقرة فقد كانت الفقرة الثانية (يساهم أعضاء هيئة التدريس بتطوير المناهج الدراسية بالكلية والأنشطة المتعلقة بها) على ادنى وزن مئوي بلغ (٧٦%) وبوسط مرجح بلغ (٣,٨١).

٣. مجال المعرفة الصريحة:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	يتوافر لدى الكلية سنويا المعرفة باعداد الطلبة خريجي الثانوية العامة ومعدلاتهم ونسب النجاح	٣,٧٠	٧٤%
٢	يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات عن خريجها ونسب المشتغلين والعاطلين وأماكن عملهم وإقامتهم	٣,١١	٦٢%
٣	يتوافر لدى الكلية المعرفة بمتطلبات سوق العمل من التخصصات المختلفة	٣,٦٩	٧٤%
	المجموع	٣,٤٣	٧٤%

اما الجدول (٣) فيبين ان مجال المعرفة الصريحة متحقق في الكلية متطلب اساس من متطلبات الاحتياجات المعرفية اذ بلغ الوسط المرجح لهذا المجال (٣,٤٣) وبوزن مئوي بلغ (٧٤%) ، فقد حصلت الفقرة الأولى (يتوافر لدى الكلية سنويا المعرفة باعداد الطلبة خريجي الثانوية العامة ومعدلاتهم ونسب النجاح) على اعلى وسط مرجح بلغ (٣,٧٠) وبوزن مئوي بلغ (٧٤%)، اما الفقرة الثانية (يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات عن خريجها ونسب المشتغلين والعاطلين وأماكن عملهم وإقامتهم) فقد حصلت على ادنى وسط مرجح بلغ (٣,١١) وبوزن مئوي بلغ (٦٢%)،

٤. مجال البنية التحتية والتكنولوجية:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	توفر الكلية خدمة البريد الالكتروني للطلبة وأعضاء هيئة التدريس لتلبية احتياجاتهم الأكاديمية	٣,٥٥	٧١%
٢	لدى الكلية موقع خاص على شبكة الانترنت تزود الطلبة من خلاله باخر المستجدات والمعلومات	٤,١٤	٨٣%
٣	توفر الكلية شبكة اتصالات داخلية (انترانت) لتسهيل نقل الأفكار والمعرفة بين كافة الأقسام والافراد	٣,١٨	٦٤%
	المجموع	٣,٦٤	٧٣%

ويوضح الجدول (٤) ان مجال البنية التحتية والتكنولوجية متحقق في الكلية اذ بلغ اجمالي الوسط المرجح له (٣,٦٤) وبوزن مؤوي بلغ (٧٣%)، فقد حصلت الفقرة الثانية (لدى الكلية موقع خاص على شبكة الانترنت تزود الطلبة من خلاله باخر المستجدات والمعلومات) على اعلى وسط مرجح بلغ (٤,١٤) وبوزن مؤوي بلغ (٨٣%) ، اما اقل فقرة فقد كانت الفقرة الثالثة (توفر الكلية شبكة اتصالات داخلية (انترنت) لتسهيل نقل الأفكار والمعرفة بين كافة الأقسام والافراد) بوسط مرجح (٣,١٨) وبوزن مؤوي (٦٤%)

٥. مجال رأس المال البشري:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
١	تراعي الكلية قدرات العاملين ورغباتهم ومهاراتهم عند توزيع الاعمال في المجالات المعرفية	٣,٥٧	٧١%
٢	تشجع الكلية إقامة الحلقات النقاشية بين الموظفين لاستثمار طاقاتهم الفكرية في المجالات المعرفية	٣,٥٢	٧٠%
٣	تعتمد الكلية على العاملين من ذوي المهارات الفنية والتقنية في انجاز اعمالها ونشاطاتها	٣,٦٢	٧٢%
٤	تهتم الكلية بالأفكار والحلول التي يقترحها العاملون لمعالجة المشكلات التي تواجههم وحلّها	٣,٤٧	٦٩%
	المجموع	٣,٥٧	٧١%

اما الجدول (٥) فيوضح ان مجال رأس المال البشري متوافر في الكلية وبوسط مرجح اجمالي (٣,٥٧) وبوزن مؤوي (٧١%)، فقد حازت الفقرة الثالثة (تعتمد الكلية على العاملين من ذوي المهارات الفنية والتقنية في انجاز اعمالها ونشاطاتها) على اعلى وسط مرجح (٣,٦٢) وبوزن مؤوي ٧٢%، اما اقل فقرة كانت الرابعة (تهتم الكلية بالأفكار والحلول التي يقترحها العاملون لمعالجة المشكلات التي تواجههم وحلّها) بوسط مرجح (٣,٤٧) وبوزن مؤوي (٦٩%).

المجال المعرفي الثاني: الوعي المعرفي:

١. مجال التخطيط والتنفيذ:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
١	يتوافر لدى الكلية رؤية واضحة حول استراتيجيات إدارة المعرفة ومداخل تنفيذها	٣,٦٦	٧٣%

٢	تعتمد الكلية على منهج إدارة المعرفة في اتخاذ قراراتها الاستراتيجية	٣,٥٢	٧٠%
٣	تستعمل الكلية أسلوب البحث العلمي لتوليد المعرفة المتعلقة باهدافها وخططها طويلة المدى	٣,٤٧	٦٩%
	المجموع	٣,٥٤	٧١%

وفي المجال المعرفي الثاني (الوعي المعرفي) يوضح الجدول (٦) ان مجال التخطيط والتنفيذ متحقق بوسط مرجح اجمالي (٣,٥٤) وبوزن مؤوي (٧١%)، فقد حصلت الفقرة الأولى منه (يتوافر لدى الكلية رؤية واضحة حول استراتيجيات إدارة المعرفة ومداخل تنفيذها) على اعلى وسط مرجح (٣,٦٦) وبوزن مؤوي (٧٣%)، اما اقل فقرة فقد كانت الثالثة (تستعمل الكلية أسلوب البحث العلمي لتوليد المعرفة المتعلقة باهدافها وخططها طويلة المدى) بوسط مرجح (٣,٤٧) وبوزن مؤوي (٦٩%).

٢. مجال امن المعلومات:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
١	تحرص الكلية على توفير الأجهزة والبرمجيات الحديثة لتشغيل البيانات ومعالجتها وتخزينها	٣,٦٦	٧٣%
٢	تسهم الأجهزة والبرمجيات الموجودة في الكلية بتوفير المعلومات للعاملين بدقة ووقت مناسب	٣,٤٧	٦٩%
٣	تسهم الضوابط الرقابية التي تتضمنها التقنيات المستعملة في توفير حماية كافية للبيانات والمعلومات الموجودة لديها	٣,٤٢	٦٨%
	المجموع	٣,٥٤	٧١%

ويوضح الجدول (٧) ان مجال امن البيانات متطلباً من متطلبات الوعي المعرفي متحقق بوسط مرجح اجمالي (٣,٥٤) وبوزن مؤوي (٧١%)، فقد حصلت الفقرة الأولى (تحرص الكلية على توفير الأجهزة والبرمجيات الحديثة لتشغيل البيانات ومعالجتها وتخزينها) على اعلى وسط مرجح (٣,٦٦) وبوزن مؤوي (٧٣%)، اما اقل فقرة فقد كانت الثالثة (تسهم الضوابط الرقابية التي تتضمنها التقنيات المستعملة في توفير حماية كافية للبيانات والمعلومات الموجودة لديها) بوسط مرجح (٣,٤٢) وبوزن مؤوي (٦٨%).

٣. مجال الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	تشارك الكلية بقواعد بيانات لمؤسسات محلية وخارجية	٣,٤٢	٦٨%
٢	لدى الكلية اتصال مستمر ومباشر بالناشرين والمكتبات المحلية والخارجية	٣,٢٠	٦٤%
٣	تقدم الكلية خدمات الكترونية تعليمية للجهات المحلية والخارجية	٣,٠٠	٦٠%
	المجموع	٣,٢٢	٦٤%

اما في مجال الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية متطلباً من متطلبات الوعي المعرفي فالجدول (٨) يوضح انه متحقق بوسط مرجح اجمالي (٣,٢٢) وبوزن مئوي (٦٤%)، فقد حازت الفقرة الأولى (تشارك الكلية بقواعد بيانات لمؤسسات محلية وخارجية) على اعلى وسط مرجح (٣,٤٢) وبوزن مئوي (٦٨%) واقل فقرة كانت الثالثة (تقدم الكلية خدمات الكترونية تعليمية للجهات المحلية والخارجية) بوسط مرجح (٣,٠٠) وبوزن مئوي (٦٠%).

المجال الرئيسي الثاني: عمليات إدارة المعرفة:

١. مجال تشخيص المعرفة:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
	يتم تشخيص المعرفة من خلال:		
١	الاستكشاف عبر شبكة الانترنت	٣,٦٥	٧٣%
٢	المقارنة المرجعية الداخلية والخارجية	٣,٣٧	٦٧%
٣	الخبرات والمصادر الداخلية	٣,٥٤	٧١%
٤	المصادر الخارجية	٣,٣٥	٦٧%
	المجموع	٣,٤٩	٧٠%

الجدول (٩) يوضح مدى تحقق مجال تشخيص المعرفة متطلباً أساساً من المجال الرئيسي الثاني (عمليات إدارة المعرفة)، فقد حاز هذا المجال على وسط مرجح اجمالي (٣,٤٩) وبوزن مئوي (٧٠%)، فكان للفقرة الأولى منه (يتم تشخيص المعرفة من خلال الاستكشاف عبر الانترنت) اعلى وسط مرجح (٣,٦٥) وبوزن مئوي (٧٣%) ، اما اقل فقرة فقد كانت الرابعة (يتم تشخيص المعرفة من خلال المصادر الخارجية) بوسط مرجح (٣,٣٥) وبوزن مئوي (٦٧%).

٢. مجال توليد المعرفة:

الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرة	ت
		تعتمد الكلية بتوليد معارفها على	
٧٠%	٣,٤٨	اكتسابها من مصادر خارجية	١
٨٠%	٣,٩٩	تفاعل الافراد مع بعضهم بعضاً لايجاد حلول للمشاكل المطروحة وتوليد أفكار جديدة	٢
٦٩%	٣,٤٧	تشكيل وحدات متخصصة وفرق عمل للتعلم المعرفي من داخل اطار الكلية وبشكل مستمر	٣
٦٨%	٣,٤٢	اعتماد التعلم التنظيمي مصدرا لتوليد المعرفة	٤
٧٢%	٣,٥٨	المجموع	

ويوضح الجدول (١٠) ان جميع متطلبات مجال توليد المعرفة متحققة بوسط مرجح اجمالي (٣,٥٨) وبوزن مئوي (٧٢%)، فقد حازت الفقرة الثانية (تعتمد الكلية بتوليد معارفها على تفاعل الافراد مع بعضهم بعضاً لايجاد حلول للمشاكل المطروحة وتوليد أفكار جديدة) على اعلى وسط مرجح (٣,٩٩) وبوزن مئوي (٨٠%)، اما اقل فقرة فقد كانت الرابعة (اعتماد التعلم التنظيمي مصدرا لتوليد المعرفة) بوسط مرجح (٣,٤٢) وبوزن مئوي (٦٨%).

٣. مجال تخزين المعرفة:

الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرة	ت
		تعتمد الكلية في تخزين المعرفة على:	
٧٣%	٣,٦٤	الافراد من خلال أساليب تحفيز وتشجيع مختلفة لتبادل الخبرات	١
٧٢%	٣,٦٠	قواعد بيانات تزود بمعلومات حول الموضوعات المعرفية التعليمية المختلفة	٢
٧٤%	٣,٦٨	الأرشيف والمستندات الورقية	٣
٦٨%	٣,٣٨	معايير معرفية واضحة ومحددة تناسب طبيعة عملها وانشطتها	٤
٧٢%	٣,٥٨	المجموع	

الجدول (١١) يوضح ان جميع متطلبات مجال تخزين المعرفة تحققت بوسط مرجح اجمالي (٣,٥٨) وبوزن مئوي (٧٢%)، فقد حازت الفقرة الثالثة (تعتمد الكلية في تخزين المعرفة على الأرشيف والمستندات الورقية) على اعلى وسط مرجح (٣,٦٨) وبوزن مئوي (٧٤%) ، اما اقل فقرة فقد كانت الرابعة (تعتمد الكلية في تخزين المعرفة على معايير

معرفية واضحة ومحددة تناسب طبيعة عملها وانشطتها) بوسط مرجح (٣,٣٨) وبوزن مئوي (٦٨%).

٤. مجال توزيع المعرفة.

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
	يتم توزيع المعرفة داخل الكلية من خلال		
١	شبكة معلومات داخلية تساعد الافراد في الوصول الى قواعد البيانات	٣,٥٥	٧١%
٢	اصدار نشرات ودوريات وأنواع المطبوعات المختلفة	٣,٤٨	٧٠%
٣	عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية	٣,٦٩	٧٤%
٤	عقد دورات تدريبية داخلية يقوم بها افراد ذوو خبرة وكفاءة	٣,٦٩	٧٤%
	المجموع	٣,٦٩	٧٤%

ويبين الجدول (١٢) ان جميع متطلبات مجال توزيع المعرفة متحققة بوسط مرجح اجمالي (٣,٦٩) وبوزن مئوي (٧٤%) ، فقد حازت الفقرتان الثالثة (يتم توزيع المعرفة داخل الكلية من خلال عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية)، والرابعة (يتم توزيع المعرفة داخل الكلية من خلال عقد دورات تدريبية داخلية يقوم بها افراد ذوو خبرة وكفاءة) على اقل وسط مرجح وبالتساوي (٣,٦٩) وبوزن مئوي (٧٤%)، اما اقل فقرة فقد كانت الثانية (يتم توزيع المعرفة داخل الكلية من خلال اصدار نشرات ودوريات وأنواع المطبوعات المختلفة) بوسط مرجح (٣,٤٨) وبوزن مئوي (٧٠%).

٥. مجال تطبيق المعرفة:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي
١	تعتمد الكلية على اراء افراد ذوي خبرة من داخلها حول نتائج اعمالها وانشطتها	٣,٧٧	٧٥%
٢	نشر ثقافة منظمة تدعم عملية التطبيق الفعال للمعرفة	٣,٤٢	٦٨%
٣	فرق عمل متخصصة من داخل الكلية	٣,٤٤	٦٩%
٤	تستعمل الكلية مقاييس ومعايير تسيطر على المعرفة المطبقة	٣,٣٨	٦٨%
	المجموع	٣,٦٠٠	٧٢%

جدول (١٣) يبين ان جميع متطلبات مجال تطبيق المعرفة متحققة بوسط مرجح اجمالي (٣,٦٠٠) وبوزن مؤوي (٧٢%)، فقد حازت الفقرة الأولى (تعتمد الكلية على اراء افراد ذوي خبرة من داخلها حول نتائج اعمالها وانشطتها) على اعلى وسط مرجح (٣,٧٧) وبوزن مؤوي (٧٥%) ، في حين حصلت الفقرة الرابعة (تستعمل الكلية مقاييس ومعايير تسيطر على المعرفة المطبقة) على اقل وسط مرجح (٣,٣٨) وبوزن مؤوي (٦٨%).

المجال الرئيسي الثالث: الأداء المؤسسي:

١. مجال رضا العاملين:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
١	تؤثر المعرفة على سرعة وكفاءة معالجة أعضاء الهيئة التدريسية للمشكلات والشكاوى التي تواجههم	٣,٨٨	٧٨%
٢	استعمال المعرفة يزيد من نسبة فرص الارتقاء الوظيفي	٣,٨٨	٧٨%
٣	تساهم المعرفة في نشر المعلومات بين أعضاء الهيئة التدريسية بكفاءة وفاعلية	٤,٣١	٨٦%
٤	تساهم المعرفة في تحسين جودة القدرة التعليمية لأعضاء الهيئة التدريسية	٣,٨٧	٧٨%
	المجموع	٣,٩٢	٧٨%

الجدول (١٤) بوضح ان جميع متطلبات مجال رضا العاملين متطلباً أساساً في قياس الأداء المؤسسي متحققة بوسط مرجح اجمالي (٣,٩٢) وبوزن مؤوي (٧٨%)، فقد حصلت الفقرة الثالثة ((تساهم المعرفة في نشر المعلومات بين أعضاء الهيئة التدريسية بكفاءة وفاعلية)) على اعلى وسط مرجح (٤,٣١) وبوزن مؤوي (٨٦%) ، في حين حصلت الفقرة الرابعة ((تساهم المعرفة في تحسين جودة القدرة التعليمية لأعضاء الهيئة التدريسية)) على اقل وسط مرجح (٣,٨٧) وبوزن مؤوي (٧٨%)

٢. مجال التعلم والنمو المؤسسي:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
	تبني منهج إدارة المعرفة يزيد من نسب:		
١	الاعتماد على الوسائل الحديثة لتبادل المعلومات (البريد الالكتروني مثلاً)	٣,٨٥	٧٧%

٢	الافراد الراغبين او الحاصلين على شهادات علمية عالية	٣,٩٦	٧٩%
٣	تبني منهج إدارة المعرفة ساهم في زيادة الميزانية المخصصة لتكنولوجيا المعلومات	٣,٧٧	٧٥%
٤	الاقبال على تخصصات الكلية المختلفة	٣,٧٥	٧٥%
	المجموع	٣,٨٣	٧٧%

الجدول (١٥) يوضح ان جميع متطلبات مجال التعلم والنمو المؤسسي متحققة بوسط مرجح اجمالي (٣,٨٣) وبوزن مؤوي (٧٧%)، فقد حازت الفقرة الثانية (تبني منهج إدارة المعرفة يزيد من نسب الافراد الراغبين او الحاصلين على شهادات علمية عالية) على اعلى وسط مرجح (٣,٩٦) وبوزن مؤوي (٧٩%)، اما اقل فقرة فقد كانت الرابعة ((تبني منهج إدارة المعرفة يزيد من نسب الاقبال على تخصصات الكلية المختلفة)) بوسط مرجح (٣,٧٥) وبوزن مؤوي (٧٥%).

٣. مجال كفاءة العمليات الداخلية:

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
١	زيادة كفاءة العمليات ومساندة عمليات الابتكار	٣,٧٩	٧٦%
٢	زيادة التنسيق بين العمليات والاقسام المختلفة وتكاملها	٣,٧٨	٧٦%
٣	تبسيط الخدمات المقدمة الى الطلبة والخريجين من طلبة الكلية وتسهيلها	٣,٧٠	٧٦%
٤	الاستجابة السريعة للمتغيرات التي تحدث في بيئة العمل	٣,٨٢	٧٦%
	المجموع	٣,٧٦	٧٥%

الجدول (١٦) يبين ان مجال كفاءة العمليات الداخلية متحقق بوسط مرجح اجمالي (٣,٧٦) وبوزن مؤوي (٧٥%)، فقد حازت الفقرة الرابعة (الاهتمام بإدارة المعرفة يساهم في الاستجابة السريعة للمتغيرات التي تحدث في بيئة العمل) على اعلى وسط مرجح (٣,٨٢) وبوزن مؤوي (٧٦%) ، اما اقل فقرة فكانت الثالثة (الاهتمام بإدارة المعرفة يساهم في تبسيط الخدمات المقدمة الى الطلبة والخريجين من طلبة الكلية وتسهيلها) بوسط مرجح (٣,٧٠) وبوزن مؤوي (٧٦%)

نتائج المجالات الرئيسية:

الجدول (١٧) يبين ان المجالات الرئيسية الثلاثة متحققة مع تفاوت بسيط في الوسط المرجح اذ حصل المجال الأول (متطلبات إدارة المعرفة) على أعلى وسط مرجح (٣,٦٢) وبوزن مؤوي (٧٢%)، اما اقل مجال فقد كان (عمليات إدارة المعرفة) بوسط مرجح (٣,٥٢) وبوزن مؤوي (٧٠%). ويتضح من العرض السابق ان كل الفقرات والمجالات حصلت على وسط مرجح ووزن مؤوي أعلى من المعيار، وعليه نستنتج توافر متطلبات إدارة المعرفة في كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية من وجهة نظر الهيئة التدريسية والإدارية فيها.

ت	المجال	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
١	متطلبات إدارة المعرفة	٣,٦٢	٧٢%
٢	عمليات إدارة المعرفة	٣,٥٢	٧٠%
٣	الأداء المؤسسي	٣,٥٨	٧٢%

الاستنتاجات والتوصيات:

من خلال استعراض الجداول السابقة توصلت الباحثة الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن ان تزيد من فاعلية إدارة المعرفة وكفاءتها في كلية التربية ابن رشد (انموذج هذه الدراسة) سيتم مناقشتها حسب المجالات الرئيسية والفرعية المشار اليها سابقا:

أولاً : المجال الرئيسي الأول: متطلبات إدارة المعرفة:

المجال الفرعي الأول: الاحتياجات المعرفية:

١. في مجال البيانات والمعلومات : تبين ان إدارة الكلية تهتم بتوفير مصادر المعلومات لاكتساب المعرفة كما تقوم بتصنيف البيانات والمعلومات بطرائق علمية للحصول على المعرفة الا ان هناك حاجة لاستعمال أساليب متنوعة لتحويل هذه المعلومات الى معرفة وتوزيعها على العاملين لتصبح معرفة ظاهرة.

٢. في مجال المعرفة الضمنية : اتضح ان إدارة الكلية يجب ان تضطلع بمهمة حث التدريسيين على الاسهام في تطوير المناهج الدراسية والأنشطة المتعلقة بها اذ رغم تحقق الفقرة الا انها تمثل جوهر العملية التعليمية.

٣. في مجال المعرفة الصريحة : ضرورة تعزيز معلومات إدارة الكلية بتوفير قواعد بيانات عن خريجيه ونسب المشتغلين والعاطلين وأماكن

عملهم واقامتهم وهو ما يجب ان تضطلع به وحدة التاهيل والتوظيف في الكلية.

٤. في مجال البنية التحتية والتكنولوجية : ضرورة توفير الكلية شبكة اتصالات داخلية (انترانت) لتسهيل نقل الأفكار والمعرفة بين كافة الأقسام والافراد وتسهيل إجراءات العمل وتبني مفهوم الحوكمة الالكترونية في مجمل اعمالها وانشطتها.

٥. في مجال راس المال البشري: لغرض تنمية قدرة العاملين على اتخاذ القرارات وتحويل الخبرات (المعرفة الضمنية) الى معرفة ظاهرة من الضروري لإدارة الكلية ان تهتم بالأفكار والحلول التي يقترحها العاملون لمعالجة المشكلات التي تواجههم وحلها .

المجال المعرفي الثاني : الوعي المعرفي:

١. مجال التخطيط والتنفيذ: ان اعتماد إدارة الكلية على منهج إدارة المعرفة في اتخاذ قراراتها الاستراتيجية يستلزم استعمال أسلوب البحث العلمي لتوليد المعرفة المتعلقة بأهدافها وخططها طويلة المدى.

٢. مجال امن المعلومات: ان اعتماد التكنولوجيا في توفير البيانات والمعلومات لا يعني ان تكون متاحة للجميع، فمن الضروري ان تتبنى إدارة الكلية مجموعة من الضوابط الرقابية التي تتضمنها التقنيات المستعملة في توفير حماية كافية للبيانات والمعلومات الموجودة لديها وكيفية تداولها.

٣. مجال الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية: من اهم عمليات إدارة المعرفة توليدها ولكن ليس فقط لغرض تخزينها وانما الاستفادة منها عبر تقديم خدمات الكترونية تعليمية للجهات المحلية والخارجية بما يعزز الموارد المالية للكلية (تنويع مصادر التمويل).

ثانيا: المجال الرئيسي الثاني: عمليات إدارة المعرفة:

١. في مجال تشخيص المعرفة: من الضروري تبني مفهوم المقارنة المرجعية الداخلية والخارجية واعتماد المصادر الخارجية لتحديد نقاط القوة والضعف ومحاولة معالجتها.

٢. مجال توليد المعرفة: ان اعتماد تفاعل الافراد مع بعضهم بعضاً يسهم بشكل كبير في توليد المعرفة ولكن يجب استثمار كل الطاقات والسبل داخل الكلية وبشكل ممنهج ، مثل تشكيل وحدات متخصصة وفرق

عمل للتعلم المعرفي ، فضلا عن اعتماد التعلم التنظيمي مصدرا لتوليد المعرفة.

٣. مجال تخزين المعرفة: ان الاعتماد على الأرشيف الورقي في خضم عالم التكنولوجيا يشكل نقطة ضعف رغم فائدتها ، لذا يجب الاهتمام بإيجاد معايير معرفية واضحة ومحددة تناسب طبيعة عمل الكلية وانشطتها.

٤. مجال توزيع المعرفة: ان عقد الاجتماعات والورش والندوات يستلزم توقيتات معينة ومواقع محددة للانتظام فيها ، ولغرض استثمار الوقت والتكنولوجيا من الضروري ان تُوجد إدارة الكلية شبكة داخلية لتبادل البيانات والمعلومات (انترنت) فضلا عن الاهتمام بإصدار نشرات ودوريات وأنواع المطبوعات المختلفة لتوزيع المعرفة.

٥. مجال تطبيق المعرفة: ان اعتماد الاحكام الشخصية لقياس فاعلية المعرفة المطبقة وكفاءتها قد يعطي تصورا عن الإيجابيات والسلبيات ولكنه يخضع للاهواء الشخصية، لذا على إدارة الكلية ان تُفعل استعمال مقاييس ومعايير تسيطر على المعرفة المطبقة .

ثالثا: المجال الرئيسي الثالث: الأداء المؤسسي:

تشترك المجالات الفرعية الثلاثة في انه زاد رضا العاملين بازدياد القناعة بأهمية إدارة المعرفة وتطبيقها فذلك يؤثر إيجابا بتبسيط وتسهيل الخدمات المقدمة الى الطلبة والخريجين فضلا عن تحسين جودة القدرة التعليمية لاعضاء الهيئة التدريسية ، واذا ما تحقق ذلك فانه سيؤدي الى تحسين صورة أداء الكلية مما يشجع على الاقبال عليها .

قائمة الهوامش والمصادر

(١) حنان الصادق بيزان. إدارة المعرفة وتنمية القيادات الإدارية : نحو رؤية مستقبلية **cybrarians journal** - ع ٢٢ (يونيو ٢٠١٠)

(٢) (محمد احمد إسماعيل. مفهوم ادارة المعرفة في العصر الحديث) متاحة على الموقع (<http://www.hrdiscussion.com/hr4521.html>).

(٣) سعد غالب ياسين . إدارة المعرفة: المفاهيم ،النظم ، التقنيات. _عمان : دار المناهل ، ٢٠٠٧، - (ص٢٦-٣٣).

(٤) مفهوم إدارة المعرفة في العصر الحديث..متاح على الموقع

<http://www.hrdiscussion.com/hr4521.html>

(٥) إدارة المعرفة. متاح على الموقع.... <https://ar.wikipedia.org/wiki>

(٦) سعد مرزوق العتيبي. مدونة سعد مرزوق العتيبي...متاحة على الموقع.....

(٧) فهد بن عبدالله الضويحي. إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز المعلومات : النظرية والتطبيق. **cybrarians journal** - ٢٠١٤، سبتمبر ٢٠٠٩.

(٨) **سوزان** صالح دروزة. العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها واثرها على تميز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على مؤسسات التعليم العالي الأردنية ((رسالة ماجستير)) متاحة على الموقع

https://meu.edu.jo/uploads/1/585e258a7f292_1.pdf,.hk

(٩) علي جبران، أحمد المنصوري. درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، **مجلة جامعة الخليل للبحوث**، مج ١٠، ع ٢، ص (١-٢٧) ٢٠١٥ متاح على

الموقع...[http://www.hebron.edu/docs/journal/B-](http://www.hebron.edu/docs/journal/B-Humanities/v10-2/v10-2.1-27.pdf)

[Humanities/v10-2/v10-2.1-27.pdf](http://www.hebron.edu/docs/journal/B-Humanities/v10-2/v10-2.1-27.pdf)

(١٠) نضال محمد الزطمة. إدارة المعرفة واثرها في تميز الأداء (رسالة ماجستير) غزة: الجامعة الإسلامية كلية التجارة، ٢٠١١، ص ٦٤

(١١) علي جبران، أحمد المنصوري. مصدر سابق، ص ١-٢٧.

(١٢) نضال محمد الزطمة. مصدر سابق، ص ٦٤

(١٣) علي جبران، أحمد المنصوري. مصدر سابق .

(١٤) العنزي، سعد حمود، والعبادي ، علي جباد، وفايق جواد. دور إدارة المعرفة في تحقيق الاداء الجامعي المميز: دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة. **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية** ، مج ١٥، ع ٥٦٤، ٢٠٠٩ .

(*) الخبراء هم كل من :

- أ.د. هدى عباس قنبر (تخصص علم المعلومات والمكتبات).
- أ.د. ياسين حميد عيال (تخصص قياس وتقويم).
- أ.د. داود عبد السلام (تخصص مناهج وطرائق عامة).

Requirements of Knowledge Management from Faculty Members' Point of View in College of Education for Human Science Ibn Rushd

Asst. Prof. Yusra Mohammed Abdualla, Ph.D.

dr.yusra2009@yahoo.com

Abstract

The present study aims at knowing the requirements of knowledge management in College of Education for Human Sciences Ibn Rushd from faculty members' point of view. A questionnaire has been distributed randomly on the sample of study which represent the population for academic year 2015/2016. The total number of sample of study was (325) teachers. The questionnaire consists of (58) item, divided into the three domains, they are: requirements of knowledge management, operations of knowledge management, and institutional performance. Weighted percentile and weighted mean had been used as statistical means to analyses the data. The most important results of the present study found that all the aspects of knowledge management had been achieved in faculty of College of Education Ibn Rushd with different percentages. The present study recommended that it is very necessary to establish an internal network to transfer the ideas and knowledge.