

أثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية على تطبيق إدارة المعرفة في جامعة تمنراست
دراسة حالة جامعة تمنراست

The impact of personal and functional variables on the application of knowledge management at the University of Tamanrasset
Case study of the University of Tamanrasset

د.قاسمي محمد منير¹

تاريخ الاستلام: 2022/05/25؛ تاريخ المراجعة: 2022/06/24؛ تاريخ القبول: 2022/06/30

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات المبحوثين في جامعة تمنراست، حول أثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية على تطبيق إدارة المعرفة في جامعة تمنراست، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانته لجمع البيانات، وزعت على عينة تتكون من 60 باحث، وكان عدد الاستبيانات المسترجعة والصالحة للتحليل 50 استبانته بنسبة 83.33% من إجمالي العينة. لتحليل البيانات تم الاعتماد على التحليل الإحصائي الوصفي، وتحليل التباين للإتحدار، تحليل الإنحدار البسيط وتحليل التباين الأحادي ANOVA واختبار T-test، معامل الارتباط "الفا كرونباخ"، وكانت من أهم النتائج عدم وجود أثر للمتغيرات الشخصية و الوظيفية على تطبيق إدارة المعرفة في جامعة تمنراست عند مستوى الدلالة الإحصائية 5%. توصلت الدراسة إلى نتائج وتوصيات عديدة من أهمها العمل على خلق ثقافة محفزة ومشجعة لإنتاج المعرفة والمشاركة فيها، ضرورة توفير بنية تحتية تقنية داعمة لعمليات إدارة المعرفة، حفز العاملين على التعلم لاكتساب مهارات وقدرات جديدة، زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته إذ يساهم في تحسين مستويات الأداء، إدراك أهمية تطبيق إدارة المعرفة في تحقيق مكانة تنافسية مما يستدعي الأخذ بمجموعة من الدوافع للوصول إلى ذلك. نذكر منها: اكتساب التكنولوجيا المتطورة، الاعتناء بالمواهب والمهارات والخبرات العلمية. الكلمات المفتاحية: إدارة معرفة، تطبيق معرفة، تخزين معرفة، مؤهل علمي، سنوات خبرة. تصنيف JEL : O32, M11, M15.

Abstract:

This study aimed to know the attitudes of the respondents at the University of Tamanrasset, about the impact of personal and functional variables on the application of knowledge management at the University of Tamanrasset. 83.33% of the total sample.

To analyze the data, it was relied on descriptive statistical analysis, regression analysis of variance, simple regression analysis, one-way analysis of variance ANOVA, T-test, correlation coefficient "Cronbach's alpha", and one of the most important results was that there was no impact of personal and functional variables on the application of knowledge management at the University of Tamanrasset at the level of Statistical significance 5%.

The study reached several recommendations, the most important of which are working to create a stimulating and encouraging culture for knowledge production and participation in it, the need to provide a technical infrastructure supportive of knowledge management processes, motivating workers to learn to acquire new skills and capabilities, realizing the importance of applying knowledge management in achieving a competitive position, which calls for adoption A set of motives to get there. Among them are: acquiring advanced technology, nurturing talents, skills and scientific expertise.

Keywords: knowledge management, knowledge application, knowledge stockage, educational qualification, years of experience.

Jel Classification Codes : O32, M11, M15.

I- مقدمة :

تشكل إدارة المعرفة أحد التطورات الفكرية المعاصرة التي تضمن للمنظمات اليوم توليد المعرفة وتوزيعها وتطبيقها للمساعدة في إتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة وتشجيع الإبداع وزيادة القدرة التنافسية وزيادة قيمتها والارتقاء بأدائها لذا تعد أمرا حاسما وحيويا، فمستقبل المنظمات اليوم يتوقف على مدى الإدراك والاستثمار في المعرفة استثمارا امثل يضمن لها البقاء والنمو.

تلعب إدارة المعرفة دورا كبيرا داخل المنظمات في تنمية قدراتها و مواردها ، وعليه نجد أن الاهتمام بالموارد البشرية أضحي ابرز ما يشكل محور تنافسية المنظمات، حيث نجد أن الحاجة إليها أصبحت ضرورة تفرضها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يتطلب من المنظمات الاهتمام بمواردها البشرية المؤهلة . وبناءا على ما سبق جاءت إشكالية بحثنا على النحو التالي:

ما هو تأثير المتغيرات الشخصية و الوظيفية على تطبيق إدارة المعرفة في جامعة تماراست ؟

فرضيات البحث:

يقوم هذا البحث على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في اتجاهات المبحوثين بالمؤسسة محل الدراسة حول مستوى تطبيق إدارة المعرفة تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية.

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في اتجاهات المبحوثين حول مستوى إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في اتجاهات المبحوثين حول مستوى إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير العمر.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في اتجاهات المبحوثين حول مستوى إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في اتجاهات المبحوثين حول مستوى إدارة المعرفة في مؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

II- الجانب النظري :

1- مفهوم إدارة المعرفة:

يتباين تعريف إدارة المعرفة بتباين مداخل المفهوم، وكذلك بتباين تخصصات وخلفيات الباحثين والكتاب في مجال هذا المفهوم، كما يرجع هذا التباين إلى اتساع ميدان المفهوم وديناميكيته أو التغيرات السريعة التي تدخل عليه، ومن أهم تعريفات إدارة المعرفة مايلي:

أ- عملية إدارية لها مدخلات ومخرجات وتعمل في إطار بيئة خارجية معينة تؤثر عليها وعلى تفاعلاتها، وتنقسم إلى خطوات متعددة متتالية ومتشابكة (مثل خلق وجمع وتخزين وتوزيع المعرفة واستخدامها)، والهدف منها هو مشاركة المعرفة في أكفاً صورة، للحصول على أكبر قيمة للمنظمة¹.

ب- العمليات التي تساعد المنظمات على توليد والحصول على المعلومات واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات، وحل المشكلات والتخطيط الاستراتيجي².

2- عمليات إدارة المعرفة:

إدارة المعرفة عملية مستمرة ومتفاعلة تتم من خلال عدة مراحل تتمثل في اكتساب وخلق المعرفة، وتخزينها، ونقلها، وتطبيقها.

أ- اكتساب المعرفة:

يقصد باكتساب المعرفة الحصول عليها من المصادر المختلفة (الخبراء والمتخصصون، والمنافسون والعملاء وقواعد البيانات، أو من خلال أرشيف المنظمة)، وذلك باستخدام وسائل المقارنة المرجعية، وحضور المؤتمرات وورش العمل واستخدام الخبراء والدوريات والمنشورات، ووسائل البريد الإلكتروني، والتعلم الفردي، وعملية اكتساب المعرفة تختلف من منظمة لأخرى، فكل منظمة تكتسب المعرفة وتفهمها بطريقتها الخاصة. وبالتالي تتأثر المعرفة المخزنة بثقافة المنظمة نفسها³.

ب- تخزين المعرفة:

بعد اكتساب المعرفة، يتم تخزينها من خلال طرق عديدة من أهمها:

قيام كل فرد في المنظمة بتسجيل كل ما يحدث له وأية معلومات جديدة في مكان معين، سواء في ملفات عادية أو في شبكة الحاسب الآلي، بحيث تكون متاحة لكل أفراد المنظمة، إذا أرادوا الإطلاع عليها.

جمع المعرفة بطريقة منظمة وإيجابية، ويتم تحليلها وتنقيتها، ثم يتم ترتيبها وتنسيقها وتجزئتها، ليتم تخزينها في أفضل صورة، ويراعى أن يتم تداولها بسهولة ونشرها واستخراجها بدقة ويسر من قبل أفراد المنظمة⁴.

ج- نقل المعرفة:

يعتبر نقل المعرفة الحلقة الثالثة في حلقات إدارة المعرفة، ويعتمد على وجود آليات وطرق رسمية تتمثل في التقارير والرسائل والمكاتبات، والمؤتمرات والندوات الداخلية للمنظمة، واطلاعات دورية على المنشورات الداخلية.

وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على نقل المعرفة في المنظمات مثل التكلفة، خاصة عند شراء أجهزة أو استخدام التكنولوجيا وهناك صور كثيرة فعالة لنقل المعرفة مثل: البريد الإلكتروني، الاتصال الداخلي من خلال شبكة الأجهزة الحاسوبية، Newsgroup أو Bulletin Board وهي كلها تؤدي إلى توزيع أفضل للمعرفة وتتيح للعاملين فرصة التساؤل والمناقشة وتحليل المعلومات من خلال رؤى مختلفة⁵.

د- تطبيق المعرفة:

يعتبر تطبيق المعرفة الهدف الأساسي من عملية إدارة المعرفة، ويتطلب هذا التطبيق تنظيم المعرفة (من خلال التصنيف والفهرسة أو التويب المناسب للمعرفة)، واسترجاع المعرفة (من خلال تمكين العاملين في المنظمة من الوصول

إليها بسهولة وفي أقصر وقت)، وجعل المعرفة جاهزة للاستخدام (حذف بعض الأجزاء غير المتسقة وإعادة تصحيح المعرفة وفحصها باستمرار، وإدخال الجديد المناسب عليها، واستبعاد المتقادم⁶.

III- الجانب التطبيقي :

1. التعريف بجامعة تماراست

جامعة تماراست هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ومهني ، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، حيث قام فخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بوضع حجر الأساس لإنجاز مشروع المركز الجامعي مساحة 15 هكتار يوم 24 فيفري 2004 ، وفي 20 سبتمبر من نفس السنة تم فتح ملحقة جامعة الجزائر بتامانغست بقرار من السيد وزير التعليم العالي والبحث العلمي، وعرفت بتحويلات عديدة ومتسارعة في هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية، فمن ملحقة في سنة 2004م إلى جامعة سنة 2020.⁷

2. أهداف جامعة تماراست

- أ- إعداد الكوادر المؤهلة والمنتجة التي تمتلك مهارات التفكير والإبداع والتعلم التي تلي احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل، وتساهم في تنمية ونمو مختلف المجالات.
- ب- الاهتمام بالبحث العلمي وخلق بيئة داعمة لأبحاث تطبيقية عالية الجودة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية تساهم في معالجة المشكلات التي تواجهها قطاعات سوق العمل.
- ج- تطوير المناهج الدراسية وخطط الدراسة لمواكبة التطورات السريعة في مجالات التكنولوجيا والعلوم لتلبية متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.
- د- تحقيق معايير الجودة في الأنشطة التربوية والبحثية والتنظيمية وتطوير الكادر التدريسي والفني والإداري بالجامعة لضمان التميز في الأداء.
- هـ- ترسيخ ثقافة التعليم المستمر لمختلف قطاعات المجتمع لتلبية متطلباته ، وكذلك تقديم الخدمات والاستشارات الفنية لحل مشكلاته وتطوير برامجه.
- و- التواصل مع المؤسسات العلمية داخل وخارج العراق وتبادل الخبرات والمعلومات وفق الأهداف المشتركة.
- ز- التوسع في برامج البكالوريوس والدراسات العليا ، وإدخال تخصصات جديدة ومواجهة⁸.

3. خصائص مبحوثي الدراسة

فيما يلي سوف نتطرق إلى دراسة خصائص مبحوثي الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

(الجدول(1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	23	46 %
	أنثى	27	54 %
	المجموع	50	100 %
العمر	اقل من 30 سنة	8	16 %
	من 30 الى اقل من 40 سنة	34	68 %
	من 40 إلى اقل من 50 سنة	8	16 %

100%	50	المجموع	المؤهل العلمي
10%	5	تقني سامي	
20%	10	مهندس	
50%	25	ماجستير	
20%	10	دكتوراه	
100%	50	المجموع	سنوات الخبرة
64%	32	أقل من 5 سنوات	
28%	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
6%	3	من 10 إلى أقل من 15 سنوات	
1%	1	من 15 سنة فأكثر	
100%	50	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج spss.v21

يظهر من الجدول (1) أن كل الباحثين تقريبا كانوا من الإناث، حيث بلغت نسبتهم (54%) في حين بلغت نسبة الذكور (46%) من مجموع أفراد عينة البحث.

بالنسبة لمتغير العمر فنجد أن الفئة (من 30 إلى أقل من 40 سنة) احتلت أعلى نسبة بواقع (68%)، في حين نسبة المبحوثين ضمن الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) بلغت (16%)، أما نسبة المبحوثين ضمن الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بلغت (16%).

بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي للمبحوثين فقد وجد أن (50%) من المبحوثين حاصلين على شهادة ماجستير مقابل (20%) من حملة شهادة مهندس، في حين كانت نسبة حملة شهادة تقني سامي (10%)، أما شهادة الدكتوراه فبنسبة (20%) من حاملها، بهذا نستنتج أن نسبة حملة شهادة تقني سامي هي نسبة ضعيفة مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، وهذا ما يدعم نسبة الفئة العمرية السائدة الذين أغلبهم من حملة شهادة الماجستير.

وعند التدقيق في سنوات الخبرة لدى المبحوثين نجد أن (64%) منهم تقل خبرتهم عن 5 سنوات، و(28%) من المبحوثين تقع خبرتهم في المجال (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، في حين نجد أن (6%) من المبحوثين تقع خبرتهم ضمن المجال (من 10 إلى أقل من 15 سنة)، أما الأفراد الذين بلغت خبرتهم (15 سنة فأكثر) فقد حددت نسبتهم بـ (1%) من مجموع الأفراد عينة البحث. وهذا يعني أن عينة البحث مستوى خبرتها متوسط وهذا ما يتوافق مع الفئة العمرية الموجودة في المؤسسة محل الدراسة.

4. ثبات الأداة (Reliability):

يقصد بها مدى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متقاربة لو كرر البحث في ظروف متشابهة باستخدام الأداة نفسها. وفي هذا البحث تم قياس ثبات أداة البحث باستخدام معامل الارتباط "الفا كرونباخ" Cronbach's Cefficient Alpha"، الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى 0.60 فأكثر حيث كانت النتائج كمايلي:

جدول(2): معاملات الثبات والصدق

معامل الصدق	معامل الثبات "الفاكرونباخ"	عدد العبارات	المحور
0.553	0.744	7	توليد المعرفة
0.586	0.766	5	تخزين المعرفة
0.644	0.803	5	تشارك بالمعرفة
0.795	0.892	5	تطبيق المعرفة
0.861	0.928	22	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج spss.v21

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ (0.935)، وهو معامل ثبات مرتفع جدا ومناسب لأغراض البحث، كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمحاور البحث وأبعادها مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث، وبهذا نكون قد تأكدنا من ثبات استبانة البحث، مما يجعلنا على ثقة تامة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج.

5. تحليل محاور الاستبانة

في هذا العنصر سوف نقوم بتحليل محاور الاستبانة بغية الإجابة على أسئلة البحث، حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (على مقياس ليكارت 1-5) لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات الإستبانة المتعلقة بإدارة المعرفة ، بعدها تم ضبط الحدود الدنيا وكذا الحدود العليا للمقياس بغرض الحصول على المتوسط المرجح، وذلك من خلال حساب أولا المدى، عن طريق الفرق بين أكبر وزن أو درجة وبين أصغرها أي (5-1=4) ومن ثم ناتج المدى يقسم على عدد الأوزان أو الدرجات الموجودة في المقياس والبالغ عددها 5، وبالتالي نحصل على طول الوزن أو الدرجة الواحدة لهذا المقياس (طول الفئة) والمقدر ب0.8، يتم بعدها إضافة هذه القيمة في كل درجة للمقياس فنحصل على الحدود الدنيا والعليا وقد تقرر أن يكون المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن كل عبارة من (1-1.79) تعتبر إجابة غير موافقة تماما، ومن (1.80-2.59) تعتبر إجابة غير موافق، ومن (2.60-3.39) تعتبر إجابة محايد، ومن (3.40-4.19) تعتبر إجابة موافق، ومن (4.20-5) تعتبر إجابة موافق تماما. ويظهر الجدول (3) النتائج كما يلي:

السؤال الأول: ما هو مستوى إدارة المعرفة في جامعة تمنراست؟

للإجابة على هذا السؤال يجب دراسة وتحليل النتائج الموضحة في الجدول(3).

1- مستوى إدارة المعرفة:

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات

محور إدارة المعرفة

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	اتجاهات الآراء
	توليد المعرفة				
1	استكشاف المعارف المتنوعة عبر شبكة الانترنت.	3.86	1.088	2	موافق

2	الاعتماد على المصادر الخارجية لكسب المعرفة.	3.46	0.994	3	موافق
3	تولي الجامعة أهمية كبيرة لتدعيم الأفكار الجيدة التي تتعلق بتحسين طرق العمل.	3.92	0.996	1	موافق
4	تشجيع الحوار العلمي بين العمال و الباحثين لتبادل الأفكار والمقترحات.	3.00	1.178	6	محايد
5	تشكيل وحدات متخصصة وفرق عمل للتعلم المعرفي من داخل الجامعة.	3.34	1.171	4	محايد
6	توفير آليات لاستقبال الآراء والمقترحات بين العمال داخل الجامعة.	2.66	1.222	7	محايد
7	تثمين وتشجيع أصحاب المبادرات الناجحة.	3.32	1.253	5	محايد
	تخزين المعرفة				
8	الأفراد من خلال أساليب تحفيز لتبادل الخبرات.	2.98	1.097	5	محايد
9	قواعد بيانات تزود بمعلومات حول الموضوعات المعرفية المختلفة.	3.74	1.118	3	موافق
10	الأرشيف والمستندات الورقية.	3.76	1.064	2	موافق
11	استخدام الأدوات التقنية الحديثة لتخزين المعرفة الخاصة مثل النظم الخبيرة.	3.78	1.036	1	موافق
12	إجراء تحديث مستمر للمعارف المخزنة.	3.24	1.080	4	محايد
	تشارك بالمعرفة				
13	شبكة معلومات داخلية تساعد الأفراد في الوصول إلى قواعد البيانات.	2.76	1.205	5	محايد
14	إصدار نشرات ودوريات وأنواع المطبوعات المختلفة.	3.48	1.074	1	موافق
15	عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية.	3.42	1.144	3	موافق
16	عقد دورات تكوينية داخلية.	3.44	1.106	2	موافق
17	نشر ثقافة التعاون والمشاركة المعرفية بين الباحثين في مختلف التخصصات الموجودة في الجامعة .	3.40	1.252	4	موافق
	تطبيق المعرفة				
18	فرق عمل متخصصة من داخل الجامعة.	3.78	1.093	1	موافق
19	منح الحرية للباحثين في تجسيد المعرفة.	2.84	1.095	5	محايد
20	توفير مستلزمات تجسيد المعرفة المادية والبشرية.	3.46	0.994	4	موافق
21	ظهور المعرفة في شكل أبحاث جديدة في الجامعة.	3.50	1.129	3	موافق
22	ظهور طرق عمل جديدة من خلال تطبيق المعرفة التي يمتلكها الأعضاء.	3.64	1.117	2	موافق
	المحور العام لتطبيق إدارة المعرفة	3.705	1.109	-	موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج spss.v21

- تطبيق إدارة المعرفة: من خلال الجدول (3) نلاحظ أن تطبيق إدارة المعرفة بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا الإستبيان (3.705) بالانحراف المعياري (1.109). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا الإستبيان له اتجاهات آراء موافقة. بالإضافة إلى ذلك نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة البحث على عبارات هذا الإستبيان ضمن اتجاهات آراء موافقة إذ تراوحت المتوسطات ما بين (2.66-3.92) وتراوحت انحرافات المعيارية ما بين (0.994-1.252). وهذا ما يدل على أن الجامعة تدرك أهمية تطبيق إدارة المعرفة من خلال أنها تعمل على توفير مستلزمات تطبيق المعرفة سواء المادية والبشرية من خلال اعتماده على فرق عمل متخصصة من داخل الجامعة والتي تعكس لنا بأنها تتوفر على أفراد مؤهلين يتمتعون بقدرات علمية متخصصة تؤهلهم للمساهمة في تطبيق المعرفة حيث تظهر نتائجها في شكل أبحاث وطرق عمل جديدة. كما تهتم بعملية تخزين المعرفة وذلك من خلال اعتمادها بشكل خاص على قواعد بيانات تزود الباحثين بمعلومات حول مختلف الموضوعات المعرفية، وأيضا على الأدوات التقنية الحديثة، وهذا ما يدل على سعي الجامعة للاستفادة من تقنيات المعلومات والتطور العلمي في خزن معارفه لسهولة استخدامها واسترجاعها، كما أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على تعزيز المناخ الداعم لتبادل المعارف في محاولة نشر ثقافة تدعو إلى المشاركة بالمعارف والأفكار والاقتراحات بين الباحثين مما يساعد الباحثين على تنمية مهاراتهم وزيادة معارفهم.

IV- اختبار الفرضيات و تفسير النتائج :

1. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وتفسير النتائج

سنقوم فيما يلي باختبار الفرضية التالية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في اتجاهات المبحوثين حول مستوى إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية الآتية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)".

2. اختبار الفرضية الفرعية الأولى

"H01: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في اتجاهات المبحوثين حول مستوى إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس".

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام Independent –sample T-test وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (04): نتائج اختبار T لاختبار الفروق في مستوى إدارة المعرفة حسب متغير الجنس.

قيمة T	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة المعتمدة
- 1.147	0.257	0.05

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج spss.v21

من خلال النتائج الموضحة في هذا الجدول نجد أن قيمة T (- 1.147) ومستوى الدلالة المحسوب (0.257) وهذا ما

يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في مستوى إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس، وبالتالي نقبل الفرضية بصيغتها الصفرية، أي أن إجابات المبحوثين حول مستوى إدارة المعرفة في جامعة تمنراست لم تتأثر بجنس المبحوثين.

3. اختبار الفرضية الفرعية الثانية

H02: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في اتجاهات المبحوثين حول مستوى إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير العمر".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:
الجدول (05): نتائج تحليل التباين الأحادي (Anova) لاختبار الفروق في مستوى إدارة المعرفة حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	0.581	2	0.290	0.592	0.557
الأخطاء	23.064	47	0.491		
المجموع	23.645	49			

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج spss.v21 (0.05≥α)

من خلال النتائج الموضحة في هذا الجدول يبين اختبار F عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في مستوى إدارة المعرفة تعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (0.592) والدلالة الإحصائية (0.557)، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير العمر في مستوى إدارة المعرفة بجامعة تمنراست، وهذا من وجهة نظر المبحوثين، وبالتالي نقبل الفرضية بصيغتها الصفرية، أي أن إجابات المبحوثين لم تتأثر بعمرهم رغم أن أغلب المبحوثين كانوا في سن أقل من 40 سنة.

4. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

H03: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في اتجاهات المبحوثين حول مستوى إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (06): نتائج تحليل التباين الأحادي (Anova) لاختبار الفروق في مستوى إدارة المعرفة حسب متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	1.886	4	0.472	0.975	0.431
الأخطاء	21.759	45	0.484		
المجموع	23.645	49			

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج spss.v21 (0.05≥α)

من خلال النتائج الموضحة في هذا الجدول يبين اختبار F عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في مستوى إدارة المعرفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة F المحسوبة (0.975) والدلالة الإحصائية (0.431)، مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي في مستوى إدارة المعرفة في المؤسسة محل الدراسة وهذا من وجهة نظر المبحوثين، وبالتالي تقبل الفرضية بصيغتها الصفرية، إذ ورغم كون أغلب الباحثين من حاملي شهادة الماجستير إلا أن إجاباتهم لم تتأثر بذلك.

5. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

H04: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في اتجاهات الباحثين حول مستوى إدارة المعرفة في مؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (07): نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في مستوى إدارة المعرفة حسب متغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الإنحدار	0.166	3	0.055	0.108	0.955
الأخطاء	23.479	46	0.510		
المجموع	23.645	49			

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج spss.v21

($\alpha \geq 0.05$)

من خلال النتائج الموضحة في هذا الجدول يبين اختبار F عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% في مستوى إدارة المعرفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (0.108) والدلالة الإحصائية (0.955) مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير سنوات الخبرة في مستوى إدارة المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة، وهذا من وجهة نظر الباحثين وبالتالي تقبل الفرضية بصيغتها الصفرية.

V- الخلاصة:

تتعامل المنظمات في وقتنا الحالي مع ظروف بيئية تتسم بالتنافسية وسرعة التغيير وحدثه، وإزاء هذه البيئة المتغيرة وجب على القائمين عليها تبني طرق وأساليب تسمح لها بالحفاظ على رأس المال الفكري ممثلاً أساساً في الثروة الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية، حيث يعتبر من المتطلبات الأساسية للمنظمات لمواجهة التهديدات البيئية والمحافظة على موقعها التنافسي وتطويره وأصبح من التحديات الأساسية لكل المنظمات الحالية البحث عن هذه الوسائل والطرق بغرض التحسين والتطوير لتمكين من البقاء والاستقرار في ظل تنافسية البيئة.

ومن هنا يعد تبني إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم والوسائل الإدارية بعد إدراك أهمية المعرفة بوصفها موجوداً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة وأحد الموارد الهامة والنادرة لأي منظمة، واعتبارها السلاح الاستراتيجي لتحقيق النجاح والتميز. وفي ظل المعطيات التي تملها البيئة على المنظمة بما فيها تنامي المنافسة، والتطور التكنولوجي السريع، يبرز الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في تنمية رأس المال الفكري في جامعة تمارست، حيث وبعد الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات يمكن إيجازها فيما يلي:

1- النتائج : توصلنا من خلال هذا البحث إلى النتائج التالية:

- أظهرت الدراسة أن إجابات الباحثين كانت موافقة فيما يخص مدى التزام جامعة تمارست بأبعاد إدارة المعرفة التي تمت دراستها، ويمكن ترتيبها وفقاً لأهميتها النسبية كما يأتي: تطبيق المعرفة، تخزين المعرفة، تشارك بالمعرفة، توليد المعرفة.

- أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في مستوى إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس.
- أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% لمتغير العمر في مستوى إدارة المعرفة بجامعة تماراست، وهذا من وجهة نظر المبحوثين، رغم أن أغلب المبحوثين كانوا في سن أقل من 40 سنة.
- أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 5% في مستوى إدارة المعرفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، رغم كون أغلب الباحثين من حاملي شهادة الماجستير إلا أن إجاباتهم لم تتأثر بذلك.
- أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% في مستوى إدارة المعرفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، رغم كون أغلب الباحثين كانت سنوات الخبرة لديهم أقل من 05 سنوات إلا أن إجاباتهم لم تتأثر بذلك.

2 - التوصيات:

- لا بد للمنظمات المعاصرة اليوم أن تعيد النظر في وظائفها التقليدية في إطار المعرفة، إذ ينبغي أن يكون هناك دور جديد لوظيفة جديدة يشار إليها بوظيفة إدارة المعرفة.
- ضرورة توفير بنية تحتية تقنية داعمة لعمليات إدارة المعرفة.
- على المنظمات استقطاب أفضل العناصر البشرية وذات القدرات الفكرية المتميزة.
- إدراك أهمية تطبيق إدارة المعرفة في تحقيق مكانة تنافسية مما يستدعي الأخذ بمجموعة من الدوافع للوصول إلى ذلك. نذكر منها: اكتساب التكنولوجيا المتطورة، الاعتناء بالمواهب والمهارات والخبرات العلمية.

قائمة الإحالات والمراجع :

- ¹ الكبيسى صلاح الدين، إدارة المعرفة، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005، ص 48.
- ² محمد عواد الزبادات، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن 2008، ص 55.
- ³ حمودة، هدي. نحو آفاق الإصلاح والتطوير الإداري لأداء الأعمال إلكترونياً عبر شبكة الانترنت، شئون الشرق الأوسط (مركز بحوث الشرق الأوسط، جامعة عين شمس) العدد الخامس عشر، 2005، ص 136.
- ⁴ مبارك بوعشة، ليليا بن منصور، إدارة المعرفة كتوجه إداري حديث للمنظمات في عصر العولمة، مداخلة مقدمة إلى الملتقى العلمي الدولي حول عولمة الإدارة في عصر المعرفة، كلية إدارة الأعمال، جامعة جنان، طرابلس، لبنان، 2012/12/17، ص 15.
- ⁵ عبد الوهاب، سمير محمد، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدن العربية: دراسة حالة مدينة القاهرة، بحث مقدم إلى ندوة مدن المعرفة، السعودية، المدينة المنورة، 2005.
- ⁶ بدروني هدى، إدارة المعرفة كأحد المرتكزات الأساسية في بقاء منظمات الأعمال والرفع من كفاءتها، مداخلة مقدمة إلى الملتقى العلمي الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، يومي 14/13 ديسمبر 2011 كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسنية بن بوعلي الشلف، الجزائر، ص 11.
- ⁷ دليل الطالب، جامعة تماراست، ص 04.
- ⁸ مقابلة مع د. افرواق محمد ابراهيم مصلحة الموارد البشرية، جامعة تماراست، 2022/03/05.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

قاسمي منير(2022)، أثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية على تطبيق إدارة المعرفة في جامعة تـمـنـراست دراسة حالة جامعة تـمـنـراست ،مجلة آراء للدراسات الاقتصادية والإدارية المجلد 04(العدد 01) : المركز الجامعي الشريف بوشوشة أفلو، الجزائر ص.ص 48-58