

إدارة المعرفة ومدى استثمارها في تطوير العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم

إعداد

د/ الزين الخليفة الخضر الخليفة

أستاذ مساعد أصول التربية والإدارة التربوية - كلية التربية - جامعة الخرطوم

Doi: 10.33850/jasep.2020.73252

قبول النشر: ٢٢ / ٢ / ٢٠٢٠

استلام البحث: ١٥ / ١ / ٢٠٢٠

المستخلص:

هدف البحث إلى الكشف عن واقع تطبيق إدارة المعرفة وكيفية استثمارها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم. اتبع الباحث المنهج الوصفي. وشمل مجتمع البحث (171) عضو هيئة تدريس، اختار الباحث عينة عشوائية بسيطة بلغت (٥٠) عضو هيئة تدريس. كما استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات المطلوبة وقد تكونت من ثلاثة محاور رئيسة هي: (تطوير المناهج، تطوير أعضاء هيئة التدريس، الاهتمام بالطلاب). ولتحليل البيانات استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). توصل البحث إلى العديد من النتائج، أهمها: أن كلية التربية جامعة الخرطوم تعمل على تطوير مناهجها في ضوء إدارة المعرفة جاءت بالموافقة لحد ما وذلك بدرجة متوسطة، كما أن درجة تطوير هيئة التدريس في ضوء إدارة المعرفة بكلية التربية جامعة الخرطوم أيضاً جاءت بالموافقة وذلك بدرجة كبيرة، وكذلك درجة رعاية الكلية للطلاب في ضوء إدارة المعرفة جاءت بالموافقة لحد ما وذلك بدرجة متوسطة، درجة استثمار إدارة المعرفة في تطوير المناهج وأعضاء هيئة التدريس والطلاب جاءت بدرجة متوسطة. وفي ضوء هذه النتائج أوصى الباحث ب: ضرورة الفهم الصحيح لإدارة المعرفة في التعليم باعتبار أن المعرفة هي الأساس الذي تقوم عليه العملية التعليمية والتوظيف في تطوير برامج إعداد المعلمين بكليات التربية السودانية، العمل على المزيد لتدريب أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم وذلك من خلال مراكز التطوير وترقية الأداء، العمل على تحديث المقررات الدراسية الحالية بكلية التربية جامعة الخرطوم حتى تعمل على مواكبة ورعاية الطلاب وفق مفهوم إدارة المعرفة واستثمارها.

الكلمات المفتاحية: ١ / إدارة المعرفة ٢ / استثمار المعرفة ٣ / تطوير المناهج ٤ /
تطوير أعضاء هيئة التدريس ٥ / الاهتمام بالطلاب.

Abstract:

The research aimed at identifying reality of applying knowledge management and how to invest it from the viewpoint of faculty members, Faculty of Education, University of Khartoum. The researcher followed the descriptive method. The research community included (171) faculty members, the researcher chose a simple random sample of (50) faculty members. The researcher also used the questionnaire tool to collect the required data, and we were formed from three main axes: (curriculum development, Teaching staff development, student interest). For data analysis, the researcher used the Statistical Analysis Program (SPSS). The research reached many results, the most important of which are: The Faculty of Education, University of Khartoum is working to develop its curricula in the light of knowledge management came with approval to some extent, with an average degree, and that the degree of development of the teaching staff in light of knowledge management in the Faculty of Education, University of Khartoum also came with approval, to a large degree Also, the degree of college sponsorship for students in the light of knowledge management came with approval to some degree, with an average degree, the degree of knowledge management investment in developing curricula, faculty and students came with an average degree. In light of these results, the researcher recommended: The necessity of a correct understanding of knowledge management in education, given that knowledge is the basis for the educational process and employment in developing programs for preparing teachers in Sudanese colleges of education, working on more to train faculty members at the Faculty of Education, University of Khartoum through centers Development and performance improvement, working to update the current curricula at the Faculty of Education, University of Khartoum in order to keep pace with and care for students according to the concept of knowledge management and investment.

مقدمة:

لقد أصبحت المؤسسات المعاصرة ومنها مؤسسات التعليم العالي تواجه تحديات غير مسبوقة بسبب التغييرات الناتجة عن الثورة المعلوماتية والتقنية، إضافة إلى المنافسة الشديدة بالمؤسسات المختلفة وذلك لا بد من استجابة مخططة ومنظمة من قبل هذه المؤسسات للحفاظ على مواكبتها لعجلة التغيير ومواجهة المنافسة على أسس علمية ومعرفية (آل عثمان، ٢٠١٣).

وللتعامل مع هذه التحديات فإن المعرفة تمثل المصدر الاستراتيجي الأكثر أهمية في بناء الميزة التنافسية، بل أصبحت العامل الأقوى والأكثر تأثيراً وسيطرة في نجاح المنظمة أو فشلها وهناك من يعد المعرفة عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج بالمنظمة إضافة لرأس المال والعمل، ويرى فريق آخر يتعامل مع المعرفة التي تمتلكها المنظمة على أنها تعد أصلاً رأسمالياً يمكن أن يكون له قيمة نقدية ضمن موجودات تلك المنظمة (أبو خضير، ٢٠٠٩).

تعد إدارة المعرفة من أحدث المفاهيم الإدارية التي نمت الأدبيات المتعلقة بها كماً ونوعاً وقد شهدت السنوات الماضية اهتماماً متزايداً بها باعتبارها عاملاً مهماً من عوامل النجاح لكل المؤسسات في القطاعين العام والخاص، واليوم تعد إدارة المعرفة منهجاً علمياً متكاملًا يهدف إلى تطوير الأداء في المؤسسات بهدف تحسين جودة المنتجات أو الخدمات (رزوقي، ٢٠٠٣).

لقد أثبتت إدارة المعرفة فاعليتها وجدواها في عالم الصناعة والصحة والإنتاج وظهرت دعوات تنادي بتطبيقها في المؤسسات التعليمية، إذ تؤكد العديد من الدراسات أن تبني استراتيجيات وتقنيات إدارة المعرفة في المؤسسات التعليمية يعد أمراً مهماً وجوهرياً كما هو في قطاع الأعمال، وإذا تم تطبيقه بفعالية فإنه سيؤدي حتماً إلى تحسين قدرة المؤسسات التعليمية في اتخاذ القرارات، ويعمل على تطوير المنتجات مثل المناهج، والأبحاث العلمية وتقديم خدمات أكاديمية وإدارية أفضل، إضافة إلى تخفيض التكاليف (حجازي، ٢٠٠٥).

ولما كان إنتاج المعرفة وتطويرها وإعداد مبتكرين لمعرفة جديدة أمراً بالغ الأهمية في تعضيد مجتمع المعرفة ودعم الاقتصاد القائم على المعرفة، فإن التعليم العالي يلعب دوراً أساسياً في التنمية وفي تحقيق الاقتصاد القائم على المعرفة، حتى ولو لم تصبح كل الجامعات حاضنة للأبحاث وابتكار المعرفة، والواقع أن الاستثمار في التعليم العالي هو استثمار في تكوين رأس مال بشري وعلمي لا غنى للاقتصاد القائم على المعرفة عنهما، لما يلعبه العلماء والباحثون والمبتكرون من دور فعال في التنمية، ولهذا فإن من أهم الخطوات - في ظل التطورات العالمية الحديثة - لتشييد مجتمع واقتصاد المعرفة والعمل على نموه باستمرار، تطوير التعليم العالي والبحوث

العلمية بانتهاج الطرق الفعالة والانفتاح من وسائل المعرفة الرقمية (العريزي، ٢٠١٩).

وهناك الكثير من الدراسات والبحوث التي تطرقت لمفهوم إدارة المعرفة واستثمارها في مجال التعليم العالي في العديد من الدول العربية، منها على سبيل المثال:

دراسة (العريزي، ٢٠١٩) بعنوان (تصور مقترح لتطوير أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة)، والتي هدفت إلى وضع تصور مقترح لتطوير أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة، وذلك من خلال التعرف على واقع أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة، وكذا التعرف على رأي القيادات الأكاديمية (عمداء الكليات ونوابهم، ورؤساء الأقسام) على درجة أهمية مجالات التصور المقترح. استخدم الباحث المنهج الوصفي. تكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء، تم اختيار عينة قصدية عددها (١٧٥) فرداً. تمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من أربعة مجالات رئيسية هي: البحث العلمي والتطوير والابتكار - والتعليم والتدريب - والبنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات - والحوكمة. توصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: اتفقت القيادات الأكاديمية على أهمية مجالات التصور المقترح لتطوير أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة بكل مكوناته وفقراته وذلك بدرجة أهمية عالية جداً متجاوزة محك القبول المحدد ب (٣.٥) درجة فأكثر.

دراسة (بدير، ٢٠١٥) بعنوان (تطوير إدارة التعليم الجامعي المصري في ضوء مدخل إدارة المعرفة - دراسة تحليلية)، والتي هدفت إلى تطوير إدارة التعليم الجامعي المصري في ضوء مدخل إدارة المعرفة، استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي وذلك لمعالجة مشكلة الدراسة حيث تم عرض وتحليل لمدخل إدارة المعرفة وتوضيح متطلبات وآليات تطبيق مدخل إدارة المعرفة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك أوجه قصور في إدارة التعليم الجامعي حيث يتسم واقع الإدارة الجامعية بضعف وقلة توافر أبعاد الإدارة الجيدة كما يعكس قصوراً واضحاً في الالتزام بالتميز الإداري، الأمر الذي يجعل الحاجة ماسة إلى استخدام المداخل الإدارية الحديثة التي يمكن الاعتماد عليها في مواجهة تلك التحديات، وتأتي إدارة المعرفة مدخلاً للتطوير وتحقيق التميز الإداري.

وهدف دراسة (الطحانية والخالدي، ٢٠١٥) بعنوان (تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية بالجامعات الأردنية) للتعرف على درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وفيما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والرتبة الأكاديمية. أجريت

الدراسة على عينة مكونة من (51) عضو هيئة تدريس من كليتي التربية الرياضية في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية، أجابوا على استبانة مكونة من (35) فقرة تمثل أربعة مجالات أساسية في إدارة المعرفة هي تكوين وتوليد المعرفة، خزن وتنظيم المعرفة، نقل ومشاركة المعرفة، وتطبيق المعرفة. وقد أظهرت النتائج أن درجة تطبيق إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية كانت مرتفعة بشكل عام، وفي الترتيب جاء مجال نقل ومشاركة المعرفة أولاً، تلاه مجال تطبيق المعرفة، فمجال خزن وتنظيم المعرفة، وأخيراً مجال تكوين وتوليد المعرفة، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والرتبة الأكاديمية.

كما هدفت دراسة (جبران والمنصوري، ٢٠١٥) بعنوان (درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها) إلى تعرف درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية التابعة لجامعة السلطان قابوس، وقد تكونت عينة الدراسة من (207) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت استبانة تكونت بصورتها النهائية من (36) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: تشخيص المعرفة وتوليد المعرفة وتخزين المعرفة وتوزيع المعرفة وتطبيق المعرفة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها متوسطة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس تعزى لأثر متغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية.

بينما هدفت دراسة (حرب، ٢٠١٣) بعنوان (تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات لتحقيق التميز في البحث التربوي) تقديم صيغة يمكن من خلالها تطبيق إدارة المعرفة في مجال البحث التربوي بالجامعات لتحقيق ريادته وتميزه، والتي تتمثل في إنشاء مركز للتميز متخصص في البحوث التربوية، يسعى إلى تطبيق إدارة المعرفة بعملياتها المختلفة في مجال البحث التربوي من أجل تقديم بحوث تربوية متميزة يمكن الاستفادة منها في تطوير العملية التعليمية، والمساهمة في مواجهة بعض المشكلات التربوية، فضلاً عن توليد معارف جديدة تسهم في بناء جسم المعرفة التربوية، والعمل على التغلب على العديد من المعوقات التي تواجه الباحثين في مجال التربية والتي

تؤثر بالطبع على كفاءاتهم البحثية ومن ثم مستوى البحوث المقدمة من حيث أهميتها ونتائجها وفعاليتها وتماشيا مع الاتجاهات العالمية واحتياجات المجتمع الفعلية. وهدفت دراسة (آل عثمان، ٢٠١٣) بعنوان (واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية) للتعرف على واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية والمعوقات التي تواجهها وسبل تطوير تطبيقها. تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين الحاصلين على التأهيل الجامعي (بكالوريوس فأعلى) والبالغ عددهم (141) فرداً، حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (101). استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها وبناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها وعلى المنهج المتبع في الدراسة وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي الاستبانة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدراك العاملين بإدارة المعرفة وأهميتها في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية مرتفع، بينت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، وأن أفراد عينة الدراسة موافقون على وجود معوقات لتطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كما أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على أن تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية يمكن من تطويرها بأساليب متعددة مذكورة في متن الرسالة.

بينما هدفت دراسة (منصور، ٢٠١٠) بعنوان (دور إدارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي) إلى بيان دور إدارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي حالة دراسية للجامعة الإسلامية بغزة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي، كما تم تصميم استبانة لجمع المعلومات الأولية تم توزيعها على عينة الدراسة وعددها (٣٥٩) فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية المتفرغين بالجامعة الإسلامية بغزة. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة بين إيصال الانترنت مع مكاتب الهيئة التدريسية وقاعات الدراسة من جهة وضمان تحقيق جودة التعليم العالي من جهة أخرى، وكذلك وجود علاقة بين توفير المستلزمات العلمية الحديثة وضمان تحقيق جودة التعليم العالي، ووجود علاقة بين الاشتراك بقواعد البيانات الخارجية والداخلية وضمان تحقيق جودة التعليم العالي، كذلك وجود علاقة بين تنوع المكتبة وضمان تحقيق جودة التعليم العالي.

وبالتعقيب على الدراسات السابقة نجد أنها اجمعت على أهمية تطبيق مفهوم إدارة المعرفة بكليات التربية وغيرها من الكليات بالصورة المطلوبة، حيث هدفت لمعرفة التطبيق الفعلي لإدارة المعرفة بهذه الكليات، وبالتالي ركزت كل هذه الدراسات على ضرورة الاهتمام بالعملية التعليمية وتطبيقها بالصورة المطلوبة وبجودة عالية من

خلال استغلال ما هو متاح من معارف، وقد اتفق هذا البحث مع معظم هذه الدراسات في تناولها لموضوع تطبيق إدارة المعرفة بكليات التربية، كما اتفق مع كل هذه الدراسات في استخدامها للمنهج الوصفي باعتباره المنهج الأنسب لمعظم البحوث والدراسات التربوية.

وقد اختلف هذا البحث عن الدراسات السابقة في أنه ركز على تطبيق إدارة المعرفة داخل كلية التربية في ثلاثة محاور مختلفة وهي (أعضاء هيئة التدريس والمناهج والطلاب)، كذلك اختلف هذا البحث مع بعض من هذه الدراسات في مكان وزمان تطبيق البحث.

مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث من الأهمية الخاصة التي أصبحت تكتسبها الجامعات خاصة في عالم المعرفة كونها تأتي أعلى السلم التعليمي والمعرفي، وتحتضن في جنباتها أفضل الموارد البشرية، ويتوقع منها المجتمع دوراً ريادياً في إنتاج المعرفة ونشرها والعمل على تطويرها، والجامعة تقليدياً هي مكان المعرفة فقد أنشئت لتكون مكاناً جامعاً ومفتوحاً تستقبل المعرفة وتنتجها وتستثمرها وتنتشرها وتعممها لتكون أساس التغيير في المجتمع بغض النظر عن مصادرها وهويات أصحابها، ولقد أخذت الجامعة هذا الامتياز - امتياز المعرفة - من خلال البرامج التدريسية والبحوث العلمية وخدمة المجتمع التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس والطلبة فيها.

وعلى الرغم من انتشار موضوع إدارة المعرفة وكثرة الخوض فيه من قبل الباحثين في معظم الدول العربية إلا أن هذا المجال لم يجد حظه من البحث في السودان خاصة ما يتعلق بالتعليم العالي، إذ أكاد أجزم بأن هذا البحث قد يكون الأول من نوعه في السودان في مجال إدارة المعرفة بالتعليم العالي، ونظراً لعدم أو قلة البحوث والدراسات حول هذا الموضوع فقد ظهرت الحاجة الملحة لإجراء هذا البحث على أمل أن يساعد في تطور العملية التعليمية بالجامعات السودانية ويفتح الباب للباحثين للتوسع في هذا المجال المهم من مجالات علم الإدارة.

مما تقدم يطرح الباحث السؤال الرئيس التالي:

ما واقع تطبيق إدارة المعرفة في تطوير العملية التعليمية وما مدى استثمارها بكلية التربية جامعة الخرطوم؟

أسئلة البحث:

- ١/ ما درجة تطوير المناهج في ضوء إدارة المعرفة بكلية التربية جامعة الخرطوم؟
- ٢/ ما درجة تطوير هيئة التدريس في ضوء إدارة المعرفة بكلية التربية جامعة الخرطوم؟
- ٣/ ما درجة نجاح الطلاب في ضوء إدارة المعرفة بكلية التربية جامعة الخرطوم؟

- ٤/ ما درجة استثمار المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم؟
- ٥/ هل توجد فروق دالة إحصائياً ($\alpha \leq 0,05$) نحو تطوير المناهج في كلية التربية جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة العملية؟
- ٦/ هل توجد فروق دالة إحصائياً ($\alpha \leq 0,05$) نحو تطوير عضو هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة العملية؟

أهداف البحث:

- ١/ التعرف على درجة تطوير المناهج في ضوء إدارة المعرفة بكلية التربية جامعة الخرطوم.
- ٢/ التعرف على درجة تطوير هيئة التدريس في ضوء إدارة المعرفة بكلية التربية جامعة الخرطوم.
- ٣/ التعرف على درجة نجاح الطلاب في ضوء إدارة المعرفة بكلية التربية جامعة الخرطوم.
- ٤/ التعرف على درجة استثمار المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم.
- ٥/ معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائياً ($\alpha \leq 0,05$) نحو تطوير المناهج في كلية التربية جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة العملية.
- ٦/ معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائياً ($\alpha \leq 0,05$) نحو تطوير عضو هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة العملية.
- ٧/ تقديم توصيات يمكن أن تساهم في تطبيق إدارة المعرفة واستثمارها في الإطار المنظومي بكليات التربية السودانية.

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية موضوع إدارة المعرفة وأهمية استثمارها في تطوير الأداء من خلال تنمية رأس المال الفكري بالجامعات السودانية، حيث أن خلق وتوليد المعرفة وتطبيقها يعد من أبرز المهمات التي تضطلع بها الجامعات، ومن أبرز الأهداف التي تسعى لتحقيقها، ويعد هذا البحث محاولة لتسليط الضوء على مدى

أهمية إدارة المعرفة وكيفية الاستفادة منها واستثمارها في تطوير العملية التعليمية بكليات التربية السودانية، ويمكن تلخيص أهمية هذا البحث في النقاط التالية:

١/ قد يفيد أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية السودانية حيث يسלט الضوء على أهمية تطبيق إدارة المعرفة واستثمارها مما يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم.

٢/ قد تساعد نتائج البحث في تطوير برامج وورش عمل خاصة بتحسين الأداء لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية السودانية.

٣/ قد يسهم في فتح مجال جديد أمام الباحثين للقيام بأبحاث جديدة تتناول إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم عامة والتعليم العالي خاصة، مع العلم بأن هذا المجال لم يطرق كثيراً من قبل الباحثين والمختصين في السودان.

٤/ يمكن أن يفيد صنّاع القرار والمخططون في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي السودانية من خلال نتائجه في تطوير الأداء بالجامعات السودانية.

حدود البحث:

- ١/ الحدود المكانية: كلية التربية بجامعة الخرطوم.
- ٢/ الحدود الزمانية: العام الميلادي ٢٠١٩.
- ٣/ الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الخرطوم.

مصطلحات البحث:

١/ المعرفة:

أ/ هي عبارة عن مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تهدي الأفعال والقرارات، أي أن المعرفة عبارة عن معلومات ممتزجة بالتجربة (ياسين، ٢٠٠٧).

ب/ هي عبارة عن معلومات بالإمكان استخدامها واستثمارها للوصول إلى نتائج مفيدة (خريف وآخرون، ٢٠٠٩).

٢/ إدارة المعرفة:

هي عملية مؤسسية تهدف إلى تنسيق وتكامل عمليات معالجة البيانات والمعلومات المستخدمة والموارد البشرية والعوامل المحيطة بالمؤسسة (الطحاينة والخالدي، ٢٠١٥).

إجرائياً: يقصد بها عملية الحصول على المعرفة وتخزينها وتطبيقها من أجل تطوير المناهج وتطوير أعضاء هيئة التدريس والاهتمام بالطلاب في كلية التربية بجامعة الخرطوم.

٣/ استثمار المعرفة:

هو اقتصاد المعرفة الذي يدور حول الحصول على المعرفة، واستخدامها، وتوظيفها، وإبداعها وابتكارها، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من أجل

الاستفادة من التطبيقات التكنولوجية المتطورة، واستخدام العقل البشري كرأس مال معرفي، لإحداث مجموعة من التغييرات الاستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي (الشمري والبيثي، ٢٠٠٨).

إجرائياً: يُعرف بأنه: الاقتصاد القائم على إنتاج المعرفة واستثمارها من خلال إصلاح منظومة التعليم والتدريب والبحث والتطوير بكلية التربية جامعة الخرطوم، حتى تتمكن من تطوير مناهجها وتطوير أعضاء هيئة التدريس بها والاهتمام بطلابها بالشكل المطلوب.

٤/ العملية التعليمية:

يقصد بها الباحث كل ما يتعلق بتطوير المناهج وأعضاء هيئة التدريس والطلاب في ضوء إدارة المعرفة واستثمارها.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: مدخل عام عن إدارة المعرفة:

أ/ مفهوم إدارة المعرفة:

من خلال الإطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع إدارة المعرفة يتبين وجود اختلافات في وجهات النظر حول المقصود بإدارة المعرفة، وترجع هذه الاختلافات لتنوع خلفيات الباحثين والعلماء والأساس الفكري لكل منهم، ويعرض الباحثان فيما يلي نماذجاً لهذه التعريفات المتعددة:

١/ إدارة المعرفة هي: "العملية النظامية التكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة في ضوء اكتساب المعرفة وخلقها وخبزنها والمشاركة فيها وتطويرها وتكرارها من قبل الأفراد والجماعات بغية تحقيق الأهداف التنظيمية الرئيسية" (جوامع وبركات، ٢٠٠٩).

٢/ إدارة المعرفة هي: "العملية التي يتم بموجبها استخراج واستثمار رأس المال الفكري الخاص بالمنظمة بهدف الوصول إلى قرارات تتصف بالكفاءة والفعالية، من أجل إكساب المنظمة ميزة تنافسية" (أبو خضير، ٢٠٠٩).

٣/ إدارة المعرفة هي: "مجموعة الأنشطة التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة والحصول عليها واختيارها واستخدامها وتنظيمها ونشرها، والعمل على تحويل المعرفة بما تتضمن من بيانات ومعلومات وخبرات واتجاهات وقدرات إلى منتجات (خريف وآخرون، ٢٠٠٩).

٤/ إدارة المعرفة هي: "العمل من أجل تعظيم كفاءة استخدام رأس المال الفكري في نشاط الأعمال، وهي تتطلب تشبيكاً وربطاً لأفضل الأدمغة عند الأفراد من خلال المشاركة والتفكير الجماعي" (ياسين، ٢٠٠٠).

٥/ إدارة المعرفة هي: "العمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعلومات والحصول عليها واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات المهمة

والخبرات التي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة لاتخاذ القرارات وحل المشكلات" (السلمي، ٢٠٠٢).

ب/ أهداف إدارة المعرفة:

هنالك مجموعة من الأهداف التي تشترك فيها إدارة المعرفة في مختلف المؤسسات، يمكن توضيحها في النقاط التالية:

١/ تسعى إدارة المعرفة إلى تطوير الموارد الفكرية والمعرفية التي تمتلكها المؤسسة.
٢/ العمل على الارتقاء بمهارات العاملين في استخدام المعرفة، وتحفيز ذوي المعرفة منهم على إطلاق معارفهم الكامنة.

٣/ جذب رأس المال الفكري وتوظيفه لخدمة المؤسسة، بتحويل المعرفة الضمنية في عقول مالكيها إلى معرفة ظاهرة متاحة لكل العاملين بالمؤسسة، للاستفادة منها في تجويد العمل بها.

٤/ بناء قواعد معلومات لتخزين المعرفة واسترجاعها عند الحاجة إليها في الوقت المناسب.

٥/ تيسير عمليات تبادل المعرفة والتشارك فيها بين جميع العاملين في المؤسسة.

٦/ تعزيز توليد المعرفة والإبداع والعمل على الابتكار في استخدام المعرفة بفعالية أكبر.

٧/ تطوير المعرفة بصورة مستمرة من خلال إعادة استخدامها وتوليدها مما يحقق القيمة المضافة.

٨/ تحويل المعرفة الداخلية والخارجية وتوظيفها واستثمارها في العمليات والأنشطة المختلفة.

٩/ الإسهام في رفع كفاءة المؤسسة وتوفير جهودها وأموالها .

١٠/ العمل على جمع الأفكار المتميزة والإسهام في نشرها بالمؤسسة.

١١/ تهيئة بيئة تنظيمية مشجعة وداعمة لكل من ثقافة التعلم المستمر، والعمل بروح الفريق، وتشجيع كل فرد على المشاركة بالمعرفة التي لديه، وإشاعة ثقافة المعرفة، وتحقيق التفاعل الإيجابي بين الأفراد.

١٢/ تفعيل استخدام التقنيات الحديثة داخل المؤسسة (حرب، ٢٠١٣).

ج/ فوائد إدارة المعرفة:

هنالك فوائد عديدة لإدارة المعرفة تعود بالنفع على المؤسسة والأفراد العاملين بها، يمكن ذكر بعض منها فيما يلي:

١/ الاحتفاظ بالخبرات والتجارب والمهارات داخل المؤسسة.

٢/ المعرفة مفتاح بقاء المؤسسة، وهي التي تعطي القيمة الجوهرية لها.

٣/ تخفيف فجوة الاتصالات بين الخبراء (المعرفة الضمنية)، والموظفين الجدد في المؤسسة.

٤/ تحسين مستوى المؤسسة، فقد تكون هناك أمور كثيرة معروفة على المستوى الفردي فقط، ولا تكون معروفة لدى الآخرين.

٥/ تنمي القدرة على التعلم من أخطاء الماضي، وعدم تكرارها في المستقبل

٦/ الفهم الكامل للآثار الممكنة للمعرفة على الأداء الطبيعي.

٧/ تحديد الفرص الإدارية الجديدة المتاحة من خلال إدارة المعرفة.

٨/ تقليل الجهود والفقء في المعرفة بعد إعادة هيكلة المؤسسة.

٩/ فهم كيفية استثمار المعرفة التنظيمية المتاحة.

١٠/ وضع رؤية وإطار للعمل داخل المؤسسة (البيللوي وحسين، ٢٠٠٧).

د/ عمليات إدارة المعرفة:

١/ تشخيص المعرفة:

وهي عملية تحديد الفجوة المعرفية التي تمثل ما هو موجود من معرفة فعلاً مقابل ما يجب على المنظمة معرفته، وهي عملية تشمل الجمع والتحليل للمعرفة، ورسم النتائج للتخطيط المستقبلي، وقد تهدف إلى اكتشاف الأسباب للمشاكل المحددة، وتقديم الحلول وتحسين فاعلية المنظمة (جبران والمنصوري، ٢٠١٥).

٢/ اكتساب المعرفة:

وهو الحصول على المعرفة والمهارات والعلاقات من مصادرها المتنوعة، ويتم الحصول عليها من خلال المصادر الداخلية والمتمثلة بالمعرفة الضمنية، ويتم الحصول عليها بالتعاون ومن خلال التعلم، أو من المعارف الخارجية للمنظمة والمختصين في ذلك المجال، وكذلك تكتسب المعارف من استقطاب العاملين الجدد والتعاون مع الشركات الأخرى، وبالتالي الوصول إلى المعرفة المتراكمة للمنظمة باستخدام القنوات الخاصة بذلك (جبران والمنصوري، ٢٠١٥).

٣/ توليد المعرفة:

هي 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، بينما اكتشاف المعرفة الضمنية يعتمد وبشكل مباشر على التكيف (Sabherwal & Fernandez, 2005).

٤/ تخزين المعرفة:

وهو الاحتفاظ بالمعرفة وإدامتها بصورة مستمرة بالذاكرة التنظيمية ومستودعات المعرفة، ويُعد تخزين المعرفة الجسر الذي يربط بين الحصول عليها وحمايتها وعملية استرجاعها، ويتم جمع المعرفة وتراكمها لدى المنظمة، وهذا يتطلب تحديث

الذاكرة التنظيمية وباستمرار، وتحسين وسائل الاتصال لتسهيل عملية الوصول إليها من قبل العاملين (Miller, 2005).

٥/ توزيع المعرفة:

هي 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، ومن المهم هنا التركيز على المعارف الضمنية والمتوافرة في عقول العارفين بها وبخبراتهم ومهاراتهم وعلى كيفية توزيعها، وهذا ما يمثل الهم الأكبر لدى الإدارات في المنظمة، فالمشاركة بالمعرفة تمثل عمليات في تحسين الإبداع وأداء المنظمات والوصول إلى منظمة متعلمة (Mertins & Descouwzoe, 2003).

٦/ تطبيق المعرفة:

ويتمثل في الممارسة والاستخدام والاستفادة منها بالواقع العملي، فنجاح المنظمات لا يعتمد على امتلاكها للمعرفة، ولكن الأهم هو استخدامها فعلاً بشكل أفضل ويتم التعلم للأفراد من خلال التطبيق الفعّال للمعرفة والذي بالنهاية يقود إلى الإبداع والابتكار والوصول إلى منظمة متعلمة وتحسين أدائها ولا يتم ذلك إلا من خلال تطبيق المعرفة، ولكن يجب الانتباه إلى أن التطبيق للمعرفة والعمل بها قد يقود إلى ارتكاب بعض الأخطاء، ولذا على المنظمة إيجاد ثقافة تنظيمية تشجع على القبول والسماح بالأخطاء واعتبارها مصدراً للتعلم (Mertins & Descouwzoe, 2003).

ثانياً: إدارة المعرفة في الجامعات:

تمهيد:

يعتمد نجاح أي مجتمع بدرجة كبيرة على كيفية استثمار موارده سواء كانت طبيعية أو بشرية، وتعتبر الإدارة التعليمية في أي نظام تعليمي عملية مهمة لتأثيرها على جميع جوانب النظام التعليمي ويحدد مدخلها وفعاليتها الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات التعليمية وجودة الحياة والنجاح التنظيمي الإداري.

والمؤسسات التعليمية تقوم بدور حاسم لضمان جودة الحياة الأكاديمية سواء كان ذلك للطلبة أم الأفراد العاملين أم للمجتمع من منظور المعرفة المجتمعية وتقنية المعلومات المبنية على أسس قوية من المعرفة، ومن هنا تأتي أهمية إدارة المعرفة في تقديمها آراء وأفكار جديدة وممارسات فعالة لضمان مميزات وجودة الإدارة التعليمية ومن ثم فإن ثمة مسؤولية جديدة تقع على عاتق الإدارة وهي إدارة المعرفة التنظيمية في المؤسسات التعليمية بسبب التغيرات والتطورات التي تشهدها مؤسسات التعليم

العالي في ظل التغيرات العالمية والتمثلة في النمو السريع للمعرفة (الكندي، ٢٠٠٨).

كما أن الجامعات بشكل عام هي من أكثر المؤسسات حاجة إلى تطبيق إدارة المعرفة بصورة كاملة ومكثفة في إدارتها وخدماتها، ويعود ذلك إلى عدة أسباب منها: الأعداد الكبيرة من المنتسبين إليها وتشعب ارتباطاتهم، وحاجاتهم إلى اتصالات سريعة بينهم (حسام، ٢٠٠١).

أ/ مفهوم إدارة المعرفة في الجامعات:

مازال مفهوم إدارة المعرفة يعد مفهوماً حديثاً في مؤسسات التعليم العالي، خاصة من الناحية التطبيقية، ولا يوجد تعريف واحد متفق عليه لإدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، وقد عرفت إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي بعدة تعريفات نذكر منها:

١/ جميع الأنشطة والممارسات الإنسانية والتقنية الهادفة إلى الربط بين الأفراد من مختلف المستويات التنظيمية والإدارات والأقسام بالمؤسسة التعليمية، في شكل فرق أو جماعات عمل تنشأ بينها علاقات وثقة متبادلة، مما ينتج عنه وبشكل تلقائي مشاركة وتبادل لما يمتلكه هؤلاء الأفراد من موارد ذاتية (معلومات، معارف، مهارات، خبرات، وقدرات) مما يدعم عمليات التعلم الفردي والجماعي، ومن ثم تحسين وتطوير الأداء الفردي والتنظيمي (الطحائنة والخالدي، ٢٠١٥).

٢/ العمليات النظامية التي تساعد المنظمات التربوية على توليد المعرفة وإيجادها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وإتاحتها لجميع منسوبي المنظمة، والمستفيدين من خارجها (العنبي، ٢٠٠٨).

ب/ فوائد تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات:

١/ تساعد الجامعة على تحقيق الفاعلية التنظيمية وتنمية قدرتها على الاستخدام الأمثل لمواردها.

٢/ تمكن الجامعة من المنافسة والتميز والبقاء.

٣/ تسهم إدارة المعرفة وبدرجة كبيرة في تحقيق نموذج الجامعة المنتجة (حرب، ٢٠١٣).

٤/ تسهيل عمليات البحث المشتركة بين التخصصات المتنوعة والمتداخلة.

٥/ تحسين مستوى وفعالية الخدمات الداخلية والخارجية ذات العلاقة بنشاط البحث العلمي.

٦/ تحسين سرعة جهود مراجعة وتطوير وتحديث المناهج.

٧/ تدعيم جهود تطوير أعضاء هيئة التدريس وخاصة حديثي الخدمة.

٨/ تحسين الخدمات الإدارية ذات العلاقة بعمليات التدريس والتعلم باستخدام التقنية.

- ٩/ زيادة قدرة الجامعة على تحديد جهود التحسين والتطوير في الخدمات.
- ١٠/ زيادة قدرة الجامعة الإدارية فيما يتعلق بالاتجاه نحو أسلوب اللامركزية في أداء العمل الإداري.
- ١١/ تحسين تبادل المعلومات الداخلية والخارجية لتقليل من الجهود الزائدة.
- ١٢/ تعزيز القدرة على وضع خطة استراتيجية ملبية لاحتياجات السوق (خريف وآخرون، ٢٠٠٩).
- ١٣/ تطوير الإدارة الجامعية لتكون أكثر تكيفاً مع متطلبات العصر.
- ١٤/ إرساء ثقافة تدعم الجودة والمشاركة في المعرفة داخل الجامعات.
- ١٥/ تطبيق المعرفة المتاحة بالجامعة واستخدامها في التحسين المستمر.
- ١٦/ سد الفجوة المعرفية داخل إدارة الجامعات، وذلك من خلال التعرف على ما تمتلكه وما تحتاجه.
- ١٧/ زيادة قدرة الجامعة على مواجهة الظروف المتغيرة والتعامل معها بفعالية (بدير، ٢٠١٥).

ج/ مبررات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات:

- إن إيجاد المعرفة وابتكارها واكتشافها ونشرها وتداولها هو السبب الرئيس في وجود وإنشاء الجامعات لذا فإن ذلك يؤكد أهمية بل حتمية تبنيها لإدارة المعرفة باعتبارها من مداخل التحسين والتطوير التي تسهم وبشكل فاعل في تحقيق أهدافها ورسالتها التي وجدت من أجلها (Kidwell & Others, 2000).
- وقد كشفت نتائج دراسة أجريت لبحث قضايا وأبعاد تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات بأن البيئة الجامعية تبدو بطبيعتها والدور المناط بها من أنسب البيئات لتطبيق مبادئ وطرق إدارة المعرفة، وقد حدد الباحثان (الطحانية والخالدي، ٢٠١٥) مجموعة من المبررات لذلك وهي على النحو التالي:
- ١/ تمتلك الجامعات عادة بنية تحتية معلوماتية حديثة.
- ٢/ إن مشاركة المعرفة مع الآخرين يعد أمراً طبيعياً جداً بين أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والطلاب بصفة عامة.
- ٣/ إن أحد المتطلبات الطبيعية التي يسعى الطلاب للوصول إليها من خلال التحاقهم بالجامعة هو الحصول على المعرفة من مصادر يسهل الوصول إليها بأسرع ما يمكن.
- ٤/ يتوافر بالجامعات عادة مناخاً تنظيمياً يتسم بالثقة، فلا يتردد أي عضو من نشر ما لديه من معرفة.

د/ عوامل تحقيق النجاح عند تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات:

توصلت دراسة علمية بعنوان "Knowledge Management Success Factors & Models" إلى قائمة مكونة من اثني عشر عاملاً تساعد على تحقيق

النجاح عند تطبيق إدارة المعرفة، وقد تم التوصل إلى تلك العوامل بعد دراسة ومراجعة ومقارنة وتقييم (78) مشروعاً ودراسة حالة، طبقت نظام إدارة المعرفة، وفيما يلي عرضاً لتلك العوامل مرتبة حسب درجة تكرارها في الدراسات النظرية والمشاريع التطبيقية:

- ١/ وجود استراتيجية لإدارة المعرفة تحدد المستخدمين والمصادر والعمليات.
 - ٢/ دافعية والتزام المستخدمين، ويشمل ذلك الحوافز والتدريب المقدم لهم.
 - ٣/ توفير بنية تقنية تحتية متكاملة، تتضمن: الشبكات، قواعد المعلومات، مستودعات الحفظ، أجهزة الحاسب الآلي، البرامج، وخبراء في أنظمة إدارة المعرفة.
 - ٤/ ثقافة تنظيمية وبناء تنظيمي يدعم التعلم والمشاركة في المعرفة واستخدامها.
 - ٥/ بناء معرفي واضح ومعروف وسهل الفهم والاستخدام على مستوى التنظيم ككل.
 - ٦/ دعم الإدارة العليا ويتضمن ذلك توفير الموارد اللازمة والقيادة الفاعلة للنظام، وتوفير التدريب.
 - ٧/ أن تتصف المنظمة بكونها منظمة متعلمة.
 - ٨/ وجود أهداف وأغراض واضحة لنظام إدارة المعرفة.
 - ٩/ وجود مقاييس أو معايير لتقييم أثر استخدام نظام إدارة المعرفة.
 - ١٠/ وجود نظام لحماية وأمن المعرفة (Jennex & Olfman, 2007).
- هـ/ مجالات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات:

- لقد حدد (Kidwell & Others, 2000) خمسة مجالات لتطبيق إدارة المعرفة في الجامعات وهي:
- ١/ البحث العلمي.
 - ٢/ تطوير المناهج والبرامج التعليمية.
 - ٣/ الخدمات والأنشطة الطلابية وخدمات الخريجين.
 - ٤/ الخدمات الإدارية.
 - ٥/ التخطيط الاستراتيجي (Leontiades, 2001).

الإجراءات الميدانية للبحث:

منهج البحث: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي.

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم والبالغ عدد (١٧٣) عضواً.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (٥٠) عضواً من هيئة التدريس بالكلية.

أداة البحث: الاستبانة.

صدق الاستبانة:

للتحقق من صدق الاستبانة قام الباحث بعرض الصورة المبدئية للاستبانة على عدد من المحكمين جميعهم من أساتذة الجامعات الحاصلين على درجة دكتوراه في مجال الإدارة التربوية بهدف فحص ومراجعة عناصر هذه الاستبانة وتحديد سلامة الصياغة اللغوية، وضوح العبارات من حيث المعنى المُضمَّن في كل عبارة والحكم على مدى ملائمة العبارات، اتفق المحكمون على أنَّ عبارات الاستبانة ملائمة. بعد ذلك قام الباحث بمراجعة ملاحظات المحكمين وإدخالها في جهاز الكمبيوتر بغرض تحليلها ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS من أجل استخراج ما يلي:

أ - الاتساق الداخلي مع الدرجة الكلية:

للتأكد من الصدق الداخلي للأداة قام الباحث بحساب معاملات ارتباط (سبيرمان) بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية، واتضح من هذا الإجراء أنَّ هناك عبارتان لهما ارتباطات سالبة وأنَّ لمعظمها ارتباطات موجبة والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (١) يوضح معاملات ارتباط (سبيرمان) بين درجات كل عبارة مع الدرجة الكلية

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٣٨	١١	٠.٣١	٢١	-٠.٠٤
٢	٠.٤٢	١٢	٠.٢٦	٢٢	٠.٢٤
٣	٠.٥٨	١٣	-٠.٠١	٢٣	٠.٢١
٤	٠.٥١	١٤	٠.٤١	٢٤	٠.١٦
٥	٠.٢٧	١٥	٠.٢٤	٢٥	٠.٤٩
٦	٠.٦٨	١٦	٠.٢٤	٢٦	٠.٣٣
٧	٠.٧٦	١٧	٠.١٣	٢٧	٠.٦١
٨	٠.٣٩	١٨	٠.٣٨	٢٨	٠.٧٥
٩	٠.٢٨	١٩	٠.٥٨	٢٩	٠.٥٥
١٠	٠.١٣	٢٠	٠.٥١	٣٠	٠.٣٤

ب/ معامل الثبات (معامل ألفا كرنباخ):

جدول (٢) يوضح معامل الثبات للصورة النهائية للاستبانة

المجموعة	حجم العينة	معامل الثبات (ألفا كرنباخ)
أعضاء هيئة التدريس	٥٠	٠.٨٨٢

ج - الصدق الذاتي:

عند تطبيق حساب معامل الصدق الذاتي من خلال معامل الثبات الذي حصل عليه الباحث بلغ معامل الصدق الذاتي للاستبانة (٠.٩٠) وهي قيمة عالية تدل بوضوح على تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق الذاتي.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث الميدانية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم عن طريق ما يعرف بالعينة العشوائية البسيطة وقد بلغ حجم العينة المختارة من أعضاء هيئة التدريس عند توزيع الاستبانة (٥٦) واكتفى الباحث بعدد (٥٠) نسبة لعدم استلام عدد (٦) استبانات من المفحوصين، وتم توضيح حجم العينة وتوصيفها وفقاً للجدول الآتي:

جدول (٣) يوضح وصف عينة البحث

م	المتغير	العدد	النسبة %
١	النوع	ذكر	56
		أنثى	44
	المجموع	٥٠	١٠٠
٢	الدرجة العلمية	مساعد تدريس	٢٨
		محاضر	٢٢
		أ. مساعد وما فوق	١٤
	المجموع	٥٠	١٠٠
٣	الخبرة العملية	أقل من ٥ سنوات	52
		٥-١٠ سنوات	14
		١٠ فأكثر	20
	المجموع	٥٠	١٠٠

التقدير الكمي لتقدير استجابات عينة البحث:

جدول (٤) التقدير الكمي

الاستجابة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق
الدرجة	٣	٢	١

عرض البيانات ومناقشة نتائج البحث:

للإجابة على أسئلة البحث قام الباحث بفحص استجابات أفراد العينة حول جميع عبارات المحاور في الاستبانة، ومن ثم استخدم اختبار (كا^٢)، ومقارنة كل نتيجة لقيمة (كا^٢) المحسوبة بقيمة (كا^٢) المقروءة من الجداول الإحصائية أمام درجة حرية (٢) وتحت مستوى دلالة ٠.٠٥ والتي تساوي ١٠.٦٠، لعينة البحث لجميع المحاور كما أوردها في الجداول أدناه:

جدول (٥) يوضح التكرارات وقيمة كاي^٢ المحسوبة والتفسير والنتيجة التي حصل عليها الباحث من استجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس حول درجة تطوير المناهج بكلية التربية في ضوء إدارة المعرفة.

الرقم	العبارات	التكرار			قيمة كاي ^٢ المحسوبة	التفسير	النتيجة
		أوافق	لحد ما	لا أوافق			
١	توجد أهداف واضحة لمناهج كلية التربية.	٤٠	٤	٦	٤٩.١	دالة	أوافق
٢	توجد خطط لتطوير المناهج بالكلية.	١٨	٢٤	٨	٧.٨٤	غير دالة	أوافق لحد ما
٣	تستخدم التكنولوجيا في تدريس المناهج بالكلية.	٦	٢٨	١٦	١٤.٥	دالة	أوافق لحد ما
٤	يتم إشراك الأقسام المختلفة في عملية إعداد وتطوير المناهج.	١٦	٢٦	٨	١٠.٧٦	دالة	أوافق لحد ما
٥	توجد مراجعة دورية للبرامج الدراسية بالكلية.	١٤	٢٤	١٢	٤.٩٦	غير دالة	أوافق لحد ما
٦	يهتم أعضاء هيئة التدريس باتباع طرق التدريس الحديثة.	١٢	٢٤	١٤	٤.٩٦	غير دالة	أوافق لحد ما
٧	ترتبط مناهج الكلية بالواقع العملي للمجتمع المحيط.	١٠	٢٧	١٣	١٠.٨٨	دالة	أوافق لحد ما
٨	تنسق الكلية مع وزارة التربية والتعليم لإعداد المنهج.	١٢	١٨	٢٠	٢.٨٠	غير دالة	لا أوافق
٩	تتابع الكلية عملية تنفيذ المنهج.	١٨	٢٤	٨	٧.٨٤	غير دالة	أوافق لحد ما
١٠	تهتم الكلية بتنفيذ الأنشطة المصاحبة للمنهج.	١٠	٢٩	١١	١٣.٧	دالة	أوافق لحد ما

من الجدول رقم (٥) تبين أنّ استجابات أعضاء هيئة التدريس للعبارة (١) جاءت بالموافقة التامة، أما استجاباتهم لبقية العبارات جاءت بالموافقة لحد ما ما عدا العبارة رقم (٨) جاءت بخيار لا أوافق، وهذا يشير بوضوح إلى أنّ استجابات أعضاء هيئة التدريس تتركز في الموافقة والموافقة لحد ما، وبشكل عام يمكن القول بأن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور تتفق جوهرياً مع درجة الحياد وهي موافق لحد ما وهذا يعني أنّ هناك موافقة لحد ما من قبل أفراد العينة على هذا المحور.

ويرى الباحث من خلال هذه النتيجة أن درجة اهتمام كلية التربية بتطوير المناهج التعليمية متوسطة، لذلك على إدارة الكلية الاهتمام بصورة كبيرة بتجويد المناهج ومراعاة مواكبتها من خلال استغلال ما هو متاح من معارف ضمنية وصريحة.

جدول (٦) يوضح التكرارات وقيمة كاي^٢ المحسوبة والتفسير والنتيجة التي حصل عليها الباحث من استجابات أفراد العينة حول درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في ضوء إدارة المعرفة.

النتيجة	التفسير	قيمة كا ^٢ المحسوبة	التكرار			العبارات	الرقم
			لا أوافق	لحد ما	أوافق		
أوافق	دالة	٣١.٧	٤	١١	٣٥	تهتم كلية التربية بتأهيل عضو هيئة التدريس أكاديمياً.	١
أوافق	دالة	٢٣.٦	٢	١٨	٣٠	تهتم كلية التربية بتأهيل عضو هيئة التدريس مهنيًا.	٢
أوافق لحد ما	دالة	١٦.١	١٥	٢٩	٦	تشرك إدارة الكلية هيئة التدريس في اتخاذ القرارات.	٣
أوافق	غ. دالة	٢.٠٢	٠	٢٥	٢٥	يهتم أعضاء هيئة التدريس بإجراء البحوث العلمية.	٤
أوافق	دالة	١٠.١٦	١٦	١٦	١٨	تشجع الكلية هيئة التدريس لإجراء البحوث الجماعية.	٥
أوافق	دالة	١٩.٨	٢	٢٢	٢٦	يشترك هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية.	٦
أوافق لحد ما	دالة	٢٤.٥	٢٠	٢٩	١	توجد مكاتب مهنية لأعضاء هيئة التدريس.	٧
أوافق لحد ما	دالة	١٥.٥	٤	٢٦	٢٠	توفر الكلية خدمة الإنترنت لأعضاء هيئة التدريس.	٨
أوافق لحد ما	دالة	١٠.٣٨	١٠	٢٦	١٤	توازن إدارة الكلية بين الاهتمام بالتدريس والبحث العلمي.	٩
أوافق لحد ما	دالة	١٠.٣٨	١٤	٢٦	١٠	توفر الكلية برامج خدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس.	١٠

من الجدول رقم (٦) تبين أن استجابات أعضاء هيئة التدريس للعبارات (١، ٢، ٤، ٥، ٦) تركزت في خيار الموافقة التامة أما استجاباتهم للعبارات (٣، ٧، ٨، ٩، ١٠) فقد تركزت في خيار الموافقة لحد ما، وبشكل عام يمكن القول بأن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور يتفق اتفاقاً جوهرياً مع درجة الموافقة وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذا المحور.

ويرى الباحث من خلال هذه النتيجة أن درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم جاءت بدرجة كبيرة، وهذا يعكس الاهتمام الكبير من قبل إدارة الكلية بتدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس وتهيئة البيئة المناسبة لهم للقيام بوظائفهم المختلفة من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع.

جدول (٧) يوضح التكرارات وقيمة كا^٢ المحسوبة والتفسير والنتيجة التي حصل عليها الباحث من استجابات أفراد العينة حول درجة رعاية الطلاب بكلية التربية في ضوء إدارة المعرفة.

الرقم	العبارات	التكرار			قيمة كاحسوبة	التفسير	النتيجة
		أوافق	لحد ما	لا أوافق			
١	توجد شروط ومواصفات للطلاب الملتحق بكلية التربية	٢٨	٤	١٨	١٧.٤	دالة	أوافق
٢	تهتم كلية التربية بجودة تأهيل الطلاب علمياً	٢٦	١٨	٦	١٢.١	دالة	أوافق
٣	تهتم كلية التربية بجودة تأهيل الطلاب صحياً	٨	٢٨	١٤	١٢.٦	دالة	أوافق لحد ما
٤	تهتم كلية التربية بالتوجيه الفعال للطلاب	١٤	٢٠	١٦	١.١٢	غ. دالة	أوافق لحد ما
٥	تأخذ إدارة الكلية بأراء الطلاب في إدارتها للكلية	٤	١٤	٣٢	٢٤.١	دالة	لا أوافق
٦	توجد بالكلية قاعات دراسية مهينة	٦	٣٣	١١	٢٤.٧	دالة	أوافق لحد ما
٧	توجد مكتبة متكاملة ومزودة بأحدث المراجع	٨	١٦	٢٦	١٠.٧٦	دالة	لا أوافق
٨	تهتم إدارة الكلية بتوفير السكن المريح للطلاب	٦	١٠	٣٤	٦.٤٨	غ. دالة	لا أوافق
٩	تحفز إدارة الكلية الطلاب المتميزين	٩	٣٣	٨	٢٤.٠	دالة	أوافق لحد ما
١٠	تهتم إدارة الكلية بجودة تنفيذ الطلاب للتربية العملية	٢١	٢٤	٥	١٢.٥	دالة	أوافق لحد ما

من الجدول رقم (٧) تبين أنّ استجابات أعضاء هيئة التدريس للعبارات (١، ٢) تركزت في خيار الموافقة التامة، أما استجاباتهم للعبارات (٣، ٤، ٦، ٩، ١٠) فقد تركزت في خيار الموافقة لحد ما، بينما العبارات (٥، ٧، ٨) تركزت استجاباتهم في خيار لا أوافق، وبشكل عام يمكن القول بأنّ متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور يتفق جوهرياً مع درجة الحياد وهي أوافق لحدما وهذا يعني أنّ هناك موافقة لحد ما من قبل أفراد العينة على هذا المحور.

ويرى الباحث من خلال هذه النتيجة أنّ درجة اهتمام كلية التربية برعاية الطلاب متوسطة، لذلك على إدارة الكلية الاهتمام بصورة كبيرة برعاية طلابها والاهتمام بهم من خلال إعدادهم وتأهيلهم بالصورة المطلوبة من خلال توفير السكن المريح لهم وتوفير المكتبات المزودة بأحدث المراجع العلمية مع الاهتمام أكثر بالأنشطة اللاصفية المصاحبة للعملية التعليمية بتوفير المسارح والميادين الرياضية المعينة على الأنشطة المختلفة.

السؤال الرابع: ما درجة استثمار المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الخرطوم؟

من خلال نتائج البحث الميداني في أسئلة البحث الثلاثة الأولى يتضح أنّ درجة استثمار المعرفة في تطوير العملية التعليمية من خلال تطوير المناهج وأعضاء هيئة التدريس والاهتمام بالطلاب جاءت بدرجة متوسطة، مما يؤكد أنّ إدارة كلية التربية جامعة الخرطوم تهتم باستثمار ما هو متاح من معرفة بدرجة متوسطة، وهذا يحتم عليها الاهتمام أكثر بتطوير مناهجها التعليمية وبرامجها التدريسية من حيث الأهداف والمحتوى والوسائل التعليمية والأنشطة المصاحبة لها، وكذلك الاهتمام بتطوير وتأهيل أعضاء هيئة التدريس من خلال الاهتمام بالتدريب الجيد خاصة في مجال

التكنولوجيا الحديثة والاستفادة منها في تطوير طرائق التدريس لديهم، مع الاهتمام بتوفير بيئة جيدة تمكن أعضاء هيئة التدريس من القيام بالبحث العلمي الرصين من خلال إعداد الأوراق العلمية ونشرها في المجالات المرموقة محلياً وإقليمياً ودولياً إلى جانب الاهتمام بخدمة المجتمع من خلال تقديم المحاضرات والندوات وورش العمل التي تنمي من معارف ومهارات أفراد المجتمع المحيط خاصة المعلمين والمديرين بمدارس التعليم العام الذين هم خريجو هذه الكليات، كذلك يجب الاهتمام بإعداد الطلاب الذين هم محور العملية التعليمية وتأهيلهم بالصورة المطلوبة أكاديمياً وسلوكياً مع الاهتمام بالتنوع في الأنشطة المصاحبة للعملية التعليمية.

جدول (٨) تحليل التباين الثنائي (٢×٢)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي (أ)	٨.٤٥٣	١	٨.٤٥٣	٠.١٨٩	٠.٦٦
الخبرة العملية (ب)	٦.٠٧٥	٢	٣.٠٣٧	٠.٠٦٨	٠.٩٣
المؤهل العلمي × الخبرة العملية (أ × ب)	٢٤.٩٢٢	٢	١٢.٤٦١	٠.٥٥٨	٠.٤٥
الخطأ	٢٦٧٩.٤٧٣	٥٨	٤٤.٦٥٨		
الكل	١٧٨٢٤.٠	٧٠			

بالنظر إلى الجدول رقم (٨) نتائج تحليل التباين (٢×٢) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من $(\alpha \leq 0,05)$ بين متوسط استجابات وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو تطوير المناهج في كلية التربية جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغيرات، المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف (٠.١٨٩) بدرجات حرية (٧٠،١) وبمستوى دلالة إحصائية (٠.٦٦)، والتفاعل بين متغيري المؤهل العلمي والخبرة العملية حيث بلغت قيمة ف (٠.٣١٠) بدرجات حرية (٧٠،٢) بمستوى دلالة إحصائية (٠.٧٣٥)، التفاعل بين متغيري المؤهل العلمي والخبرة العملية حيث بلغت قيمة ف (٠.٥٥٨) بدرجات حرية (٧٠،٢) بمستوى دلالة إحصائية (٠.٤٥٨) والتفاعل بين متغيرات المؤهل العلمي والخبرة العملية حيث بلغت قيمة ف (٢.٢٤٥) بدرجات حرية (٧٠،٢) بمستوى دلالة إحصائية (٠.١٣٩).

جدول (٩) تحليل التباين الثنائي (٢×٢)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي (أ)	١٢.٠٨٠	١	١٢.٠٨٠	٠.٢٧٧	٠.٦٠
الخبرة التدريسية (ب)	٢.٢٦٤	٢	١.١٣٢	٠.٠٥٢	٠.٩٤
المؤهل العلمي × الخبرة التدريسية (أ)	١٧٩.٤٣٧	٢	٨٩.٧١٩	٢.٠٥٨	١.٣٧

				(× ب)
	٤٣.٦٠١	٥٨	٢٥٢٨.٨٤٨	الخطأ
		٧٠	١٧٨٢٢٤.٠	الكلية

بالنظر إلى الجدول رقم (٩) نتائج تحليل التباين (٢×٢) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠٥) بين متوسط استجابات وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو تطوير عضو هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات، المؤهل العلمي والتفاعل بينهم. تعزى لمتغيرات، المؤهل العلمي (ماجستير : دكتوراه) حيث بلغت قيمة ف (٠.٢٧٧) بدرجات حرية (٧٠،١) بمستوى دلالة إحصائية (٠.٦٠١) كما لم يظهر كذلك أن هناك أثراً للتفاعل بين متغيري المؤهل العلمي والخبرة العملية حيث بلغت قيمة ف (٠.٥٢٧) بدرجات حرية (٧٠،١) بمستوى دلالة إحصائية (٠.٤٧١). ويمكن القول أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية كانت متوقعة أي أن درجة تطوير أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات، المؤهل العلمي والتفاعل بينهم، وأنهم على حد سواء راضون بعملية تطوير المناهج في ضوء إدارة المعرفة دون تأثير لمتغير المؤهل العلمي أو التفاعل بينهما والتفاعل بينهما والخبرات العملية لديهم.

الخاتمة:

أولاً: نتائج البحث:

- في ضوء نتائج البحث فقد تم التوصل للاستنتاجات الآتية:
- ١/ أن كلية التربية جامعة الخرطوم تعمل على تطوير مناهجها في ضوء إدارة المعرفة جاءت بالموافقة لحد ما وذلك بدرجة متوسطة.
 - ٢/ أن درجة تطوير هيئة التدريس في ضوء إدارة المعرفة بكلية التربية جامعة الخرطوم أيضاً جاءت بالموافقة وذلك بدرجة كبيرة.
 - ٣/ درجة رعاية الكلية للطلاب في ضوء إدارة المعرفة جاءت بالموافقة لحد ما وذلك بدرجة متوسطة.
 - ٤/ درجة استثمار إدارة المعرفة في تطوير المناهج وأعضاء هيئة التدريس والطلاب جاءت بدرجة متوسطة.
 - ٥/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠٥) بين متوسط استجابات وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو تطوير المناهج في كلية التربية جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات، المؤهل العلمي والخبرة العملية لديهم والتفاعل بينهم.
 - ٦/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٠,٠٥) بين متوسط استجابات وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو تطوير عضو هيئة التدريس في

كلية التربية جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة العملية لديهم والتفاعل بينهم.

ثانياً: توصيات البحث:

١/ ضرورة الفهم الصحيح لإدارة المعرفة في التعليم باعتبار أن المعرفة هي الأساس الذي تقوم عليه العملية التعليمية والتوظيف في تطوير برامج إعداد المعلمين بكليات التربية السودانية.

٢/ العمل على المزيد لتدريب أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم وذلك من خلال مراكز التطوير وترقية الأداء.

٣/ العمل على تحديث المقررات الدراسية الحالية بكلية التربية جامعة الخرطوم حتى تعمل على مواكبة ورعاية الطلاب وفق مفهوم إدارة المعرفة واستثمارها.

٤/ ضرورة تبني إدارة المعرفة كمدخل لتطوير وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي لمؤسسات التعليم العالي بالسودان، إذ أن ذلك سيحقق لتلك المؤسسات العديد من الفوائد من أهمها: تحسين مستوى مخرجاتها، زيادة قدرتها على التكيف مع ما يحصل في محيطها من تغييرات سريعة، زيادة قدرتها على تلبية احتياجات المجتمع المحيط بها، المحافظة على رأسمالها الفكري، علاوة على زيادة قدرتها على الإبداع والابتكار.

٥/ وضع نظام للتحفيز مرتبط بممارسات وأنشطة إدارة المعرفة لتشجيع الأفراد على تبادل ومشاركة ما يمتلكونه من معارف ومهارات مع غيرهم، والإسهام بفاعلية في أنشطة إدارة المعرفة على اختلاف أنواعها.

٦/ عقد لقاءات دورية في الأقسام الأكاديمية يتم خلالها عرض التجارب والممارسات المتميزة في كافة مجالات إدارة المعرفة.

٧/ عقد الندوات والمحاضرات وورش العمل والدورات التدريبية، والمؤتمرات في مجال إدارة المعرفة لتوعية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بماهية إدارة المعرفة وعملياتها وكيفية استثمارها في تحسين جودة الأداء.

٨/ تشجيع القيام بدراسات وبحوث علمية مشتركة بين الجامعات السودانية والعربية في مجال إدارة المعرفة لتدعيم التبادل المعرفي واكتساب المعارف الجديدة وتطويرها.

٩/ إنشاء قاعدة بيانات تضم أسماء وخبرات أعضاء الهيئة التدريسية وإبداعاتهم المعرفية بحيث يمكن الاستفادة من خبراتهم في تطوير المعرفة والارتقاء بها.

المراجع:

- 1/ أبو خضير، إيمان سعود (٢٠٠٩). تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي - أفكار وممارسات، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 2/ آل عثمان، عبد العزيز بن محمد (٢٠١٣). واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ٣/ بدير، السعيد السعيد (٢٠١٥). تطوير إدارة التعليم الجامعي المصري في ضوء مدخل إدارة المعرفة "دراسة تحليلية"، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مجلة الإدارة التربوية، السنة السادسة، العدد الخامس، القاهرة.
- 4/ البيلاوي، حسن حسين وحسين، سلامة عبدالعظيم (٢٠٠٧). إدارة المعرفة في التعليم، الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- ٥/ جبران، علي محمد والمنصوري، أحمد بن محمد (٢٠١٥). درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، مجلة جامعة الخليل للبحوث - ب، المجلد ١٠، العدد الثاني.
- ٦/ جوامع، إسماعيل وبركات، فايزة (٢٠٠٩). محددات نجاح إدارة المعرفة في المنظمات الاقتصادية، مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، المجلد (١٣)، العدد (٣٧).
- ٧/ حجازي، هيثم علي (٢٠٠٥). إدارة المعرفة: مدخل نظري، عمان: الأهلية للنشر والتوزيع.
- ٨/ حرب، محمد خميس (٢٠١٣). تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات لتحقيق التميز في البحث التربوي، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية.
- ٩/ حسام، مازن (٢٠٠١). التكنولوجيا المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات الحديثة وعلاقتها بمنظومة مناهج التعليم في الوطن العربي: رؤية مستقبلية لمواجهة الثروة المعرفية والمعلوماتية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث عشر (مناهج التعليم والثروة المعرفية والتكنولوجيا المعاصرة)، ٢٤ - ٢٥ يوليو، جامعة عين شمس، القاهرة.
- ١٠/ خريف، نادية، تومي، ميلود، داسي، وهيبية (٢٠٠٩). إدارة المعرفة مدخل لتحقيق تميز المؤسسة الاقتصادية، مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، المجلد (١٣)، العدد (٣٧).
- ١١/ رزوقي، نعيمة حسن (٢٠٠٣). رؤية مستقبلية لدور اختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة، المؤتمر الثالث عشر للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (إدارة

- المعرفة في البيئة الرقمية)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، تونس.
- ١٢ / السلمي، علي (٢٠٠٢). الإدارة بالمعرفة، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، المجلد الثاني، العدد الثاني، الإمارات.
- ١٣ / الشمري، هاشم والليثي، نادية (٢٠٠٨). الاقتصاد المعرفي، عمان: دار صفا للنشر والتوزيع.
- ١٤ / العتيبي، ياسر عبد الله (٢٠٠٨). إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية، دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى، قسم الإدارة التربوية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ١٥ / الطحاينة، زياد لطفي والخالدي، حسن محمد (٢٠١٥). تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية بالجامعات الأردنية، مجلة العلوم التربوية، المجلد (٤٢)، العدد الثاني، الأردن.
- ١٦ / العزيمي، محمود عبده حسن (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (٦)، العدد (٢٣).
- ١٧ / الكندي، نادية (٢٠٠٨). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة السلطان قابوس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان.
- ١٨ / منصور، إسماعيل سالم (٢٠١٠). دور إدارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي "حالة دراسية الجامعة الإسلامية بغزة"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- ١٩ / ياسين، غالب سعد (٢٠٠٧). إدارة المعرفة المفاهيم النظم التقنيات، الطبعة الأولى، عمان: دار المناهج للنشر.
- ٢٠ / ياسين، غالب سعد (٢٠٠٠). المعلوماتية وإدارة المعرفة: رؤية إستراتيجية عربية، دورية مستقبل العرب، المجموعة ١٤، العدد (٢٠٦).

21) Jennex, Murray E. & Olfman, Lorne (2007). **Knowledge Management Success Factors and Models**, Idea Group, Publishing.

22) Kidwell, Jillinda, Linde, Karen M. Vander, and Johnson, Sandra L. (2000). **Applying Corporate Knowledge Management Practices in Higher Education**, EDUCAUSE QUARTERLY, November, No. 4. PP.28-33.

- 23) Leontiades, J. C. (2001). **Managing the Global Enterprise**, Harlow, England, Prentice Hall.
- 24) Miller, S, B. (2005). **Lessons Learned or Lessons Noted: A Retrospective Case Study of Stored Organizational Memory of the Causes of Mishaps in NASA**, UMI Pro Quest Digital Dissertations -24page preview.
- 2٥) Mertins, G & Descouwzoe, K. (2003). **Don't Just Management Crises**, New Zealand Management, Vol, 50, No, 1, pp176-196.
- 26) Petrides, Lisa A. & Nodine Thad R. (2003). **Knowledge Management In Education: Defining The landscape**, The Institute Of Knowledge Management In Education, CA, USA.
- 27) Sabherwal, R & Fernandez , I, B. (2005). **An Empirical Study of the Effect of Knowledge Management Processes at Individual Group and Organizational Levels**, Decision Science. Vol, 34, No, 2, pp 225-253.

