
<i>Received/Geliş</i> 1 /6 /2018	<i>Article History</i> <i>Accepted/ Kabul</i> 5 /6/2018	<i>Available Online / Yayınlanma</i> 10 /6/2018
-------------------------------------	---	--

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحيى علي فقيهي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة نجران. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين في الجامعة (عمداء، وكلاء الكليات والعمادات المساندة، ورؤساء الأقسام الأكاديمية) البالغ عددهم (146) قائداً أكاديمياً للعام الجامعي 2018/2017. وبلغت عينة الدراسة (33) قائداً أكاديمياً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، إذ أعد الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة، تكونت من (26) فقرة تم التأكد من صدقها وثباتها، حيث تم توزيعها على العينة المستهدفة. وقد كشفت النتائج ما يأتي:

- 1- أن توظيف مبادئ إدارة المعرفة من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة نجران جاءت بدرجة (كبيرة)، وذلك بغض النظر عن متغيرات الرتبة العلمية، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة في مجال العمل الإداري.
 - 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) لتوظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران.
 - 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير طبيعة العمل (رئيس قسم، وكيل كلية/عمادة، عميد) لتوظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران، وأن طبيعة العمل (عميد) هو الأكثر توظيفاً لمبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران، يليه طبيعة العمل (رئيس قسم)، ويليه طبيعة العمل (وكيل كلية/عمادة).
 - 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل الإداري (أقل من 5 سنوات، من "5-10" سنوات، أكثر من 10 سنوات) لتوظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران، هذا وبناءً على نتائج الدراسة، تم تقسيم مجموعة من التوصيات
- الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، جامعة نجران، القادة الأكاديميين**

The extent of the use of the principles of knowledge management at Najran University from the point of view of academic leaders

Abstract

The present study aims at exploring the extent to which the principles of knowledge management are employed from the point of view of academic leaders at Najran University. The research population is 146 including all university academic leaders (Deans, Vice-deans, and Heads of departments) who are on duty in the academic year 2017/ 2018. The study sample consisted of 33 academic leaders selected randomly. The study used the descriptive approach and a questionnaire was employed as a tool for data collection. It consisted of 26 statements. The validity and reliability of the questionnaire were established before distributing it to the target sample. The analysis revealed the following results:

1. The use of the principles of knowledge management from the academic leaders perceptively recorded high frequency of occurrence apart from the variables of scientific rank, nature of the post, and years of experience in the field of administrative work.
2. There are no statistically significant differences according to the rank variable (assistant professor, associate professor, professor) to employ the principles of knowledge at Najran University.
3. There are statistically significant differences related to the variable of post nature (Head of a department, Vice-dean, and Dean) with the post of a dean being the most frequent followed by the post of a head and finally the post of a vice dean.
4. There are no statistically significant differences with regard to the variable of years of experience in the field of administrative work (less than 5 years, from 5-10 years, more than 10 years).

Based on the above-mentioned results, the study concluded with a number of recommendations and implications.

Keywords: Knowledge Management, academic leaders, Najran University

المقدمة

أدت التطورات السريعة والمتلاحقة والتحولت العميقة التي تجتاح عالم اليوم وفي مقدمتها ثورة المعلوماتية، إلى ضرورة الأخذ بمفهوم المعرفة العلمية المتقدمة والاستخدام الأمثل للمعلومات المتدفقة، الناتجة عن التقدم المتسارع في علوم الحاسبات وشبكات المعلومات والتكنولوجيا الرقمية، كون ذلك سيمكن كثيراً من المؤسسات - كي تبقى صامدة وقادرة على زيادة فاعليتها- من تحسين أعمالها وذلك من خلال مساعدتها في تنمية قدراتها على مواكبة التطورات والمستجدات والاكتشافات والابتكارات في عصر تشهد فيه البشرية ثورة معرفية مصحوبة بثورة في تقنية المعلومات والاتصالات ساهمت جميعها في إحداث تغيرات جذرية في مختلف أوجه حياة المؤسسات والمجتمعات.

إن المعرفة هي السمة البارزة للعصر الراهن، وإنها هويته الأساسية، ولا يمكن تصوّره بمعزل عنها، حيث استطاع بها اكتساب دلالات وتحولات كثيرة لها انعكاساتها على كل مجالات الحياة المختلفة، لما لها من علاقة عضوية بالتنمية الإنسانية؛ إذ أنها أحد المكتسبات الأساسية

للشخص، ففيها يتم بها بناء قدراتهم، وعظيم رخصتهم؛ ولكونها أيضاً عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج، ومحدداً أساسياً للإنتاجية، حيث تتضمن المعرفة أبعاداً كثيرة ومتنوعة في إطارها، إذ تعمل على تطوير كفاءة وقدرات الموارد البشرية في دفع عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، وتؤثر في الوقت نفسه على زيادة القدرة التنافسية للدول التي أصبحت تقاس في عالم اليوم بقدرة الاقتصاديات المختلفة في الإبداع والتجديد، والابتكار، لما لهذه العناصر الثلاثة في منظومة المعرفة من تأثير على النهوض بالتقانة المتطورة وتحسين الإنتاجية، وغيرها من المؤهلات المطلوبة للمنافسة (الحمزة، 2012).¹

ونظراً لكون المعرفة مصدراً مهماً في مؤسسات التعليم العالي، ويشار إليها كرأس مال فكري وأكاديمي، فإنها تتطلب جهوداً مركزاً لتأكيد امتلاكها، وتنظيمها، وتحويلها ونشرها في المنظمة، والتأكيد على ضمان وجودها وموثوقيتها في الوقت المناسب والملائم لاتخاذ القرار، باعتبارها قاعدة معرفية تكسب المنظمة خاصية إضافية، تجب المحافظة عليها وتطويرها (السليمي، 2016).²

لذلك تتجلى أهمية تركيز مؤسسات التعليم العالي على المعرفة القيّمة، وسط هذا الكم الهائل من المعرفة وكذلك الثورة المعلوماتية التي تتراكم يوماً بعد يوم، والعمل على تنظيمها وإدارتها وتوظيفها من خلال ما أصبح يعرف بإدارة المعرفة (Knowledge Management) والتي تركز على مجموعة من المبادئ والعمليات التي تعمل بشكل متتابعي وتتكامل فيما بينها، إذ تعتمد كل عملية على الأخرى وتتكامل معها وتدعمها (أبوفارة وعليان، 2010).³

لذا أصبح تبني مفهوم إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي كباقي المؤسسات التي تسعى إلى التميز من أهم الاستراتيجيات التي تركز عليها لتفعيل المعرفة بكونها مورداً مهماً من حيث إنتاجها، وتنظيمها والتشارك بها، وجعلها متاحة لمختلف المستفيدين منها سواء لتغطية حاجات العاملين أنفسهم داخل هذه المؤسسات أو غيرهم من المستفيدين من خدماتها. ومنطلقات إدارة المعرفة في ذلك أن العنصر البشري هو المورد ورأس المال الذي يتعامل مع المعرفة ويمتلكها ويتحتم عليه الإفصاح عنها والمشاركة بها، من أجل دعم الإبداع المعرفي في كافة المجالات لمؤسسات التعليم العالي، وذلك بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات كأداة فعالة في إدارة المعرفة بما ينعكس بشكل إيجابي على خدمات المعلومات المقدمة من قبل هذه المؤسسات (عبدالله وجرجيس، 2014).⁴

إن مفهوم إدارة المعرفة (KM)، يعد من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة والتي تزايد الاهتمام بها خلال العقد الأخيرين مما أدى إلى ظهور العديد من التعاريف لذلك المفهوم والتي اختلفت باختلاف تخصصات الباحثين واختلاف وجهات نظرهم، ولفهم وتعريف إدارة المعرفة

1 "واقع تفعيل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية، مطلب واقعي أم إستباق للأحداث؟ رؤية للمختصين في مجال المكتبات والمعلومات بمكتبة جامعة تبسة". الحمزة، منير. رسالة المكتبة، مج (46)، (4)، 46-83. 2011. الرواد في قواعد المعلومات العربية (دار المنظومة).

2 "واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات السعودية من وجهة نظر شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية"، السليمي، خالد بن سعد. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (74)، 323-351. 2016.

3 - "العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وفعالية أنشطة المؤسسات الأهلية في القدس الشرقية". يوسف أبو فارة وخليان أحمد. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 18 (1): 43-114. 2010.

4 "إدارة المعرفة: مفهومها وأهميتها وواقع تطبيقها في المكتبات العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر مديريها". خالد عتيق عبدالله وحاسم محمد جرجيس. المؤتمر السنوي ل (SLA-AGC)، 25-27 مارس 2014. الدوحة، قطر.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

هناك ثلاثة مداخل أساسية يجب النظر إليها أولها: المدخل المعلوماتي والذي يتضمن أنشطة معالجة البيانات، وإدارة تدفقات المعلومات وتطوير قواعد البيانات، وتوثيق أنشطة الأعمال في المنظمة. ثانيها: يأتي المدخل التقني والذي يهتم ببناء وتطوير نظم إدارة المعرفة المستندة على تقنية المعلومات مثل نظم التنقيب عن البيانات، مستودعات البيانات، النظم الخبيرة، نظم المعالجة التحليلية الفورية، ونظم المعلومات المستندة على الويب وغيرها. وأخيراً: المدخل الثقافي والذي يهتم بالأبعاد السلوكية والفكرية لإدارة المعرفة من خلال تناول حقول التعلم الجماعي، التعلم المتواصل، وبناء المنظمات الساعية للتعلم (Malhorta, 2000: 83)⁵. وفي كل هذه المداخل تسعى إدارة المعرفة إلى تقديم حلول للإدارة من خلال استثمار موارد المعرفة وبناء ذاكرة للمعرفة، والتركيز على تبادل المعرفة والمشاركة فيها من خلال مدخل منهجي منظم (الزطمة، 2011، 29)⁶.

لذا يمكن القول أن إدارة المعرفة عبارة عن مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تساعد المنظمة على توليد المعرفة والحصول عليها، واختيارها واستخدامها وتنظيمها ونشرها، والعمل على تحويل المعرفة بما تتضمن من بيانات ومعلومات وخبرات واتجاهات وقدرات إلى منتجات (سلع أو خدمات)، واستخدام مخرجات إدارة المعرفة في صناعة القرارات وحل مشكلات ورسم عمليات التعلم وبناء منظومة متكاملة للتخطيط الاستراتيجي (الزامل، 2003)⁷.

وفي ضوء هذا التوجه العالمي اتجهت المنظمات إلى تنظيم وإدارة وتوظيف ما يتوفر من الخبرات والمهارات والقدرات، والمعلومات الصريحة والضمنية المتراكمة لدى العاملين ولدى المنظمة؛ للاستفادة القصوى منها في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، ومساندة عملية صنع واتخاذ القرارات، وسرعة الاستجابة والابتكار (العتيبي، 2007)⁸.

وتؤكد العديد من الدراسات (Holsapple & Joshi, 2004)⁹؛ حجازي، 2005¹⁰؛ كورتل وصبري، 2008¹¹؛ أبو النادي، 2009¹²؛ السحيمي، 2009¹³؛ الميع وابن عوف، 2018¹⁴)، أن طبيعة إدارة المعرفة تعتمد على مجموعة من المبادئ الجوهرية لإدارتها

9 "Knowledge Assets In The Global Economy" Assessment of National Intellectual Capital. Malhotra, Yogesh. Journal of Global Information Management, July-Sep. 2000

6 "إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة". نضال محمد الزطمة. رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين. 2011.

7 "إدارة المعرفة لمجتمع عربي قادر على المنافسة". ريم الزامل. مجلة العالم الرقمي، العدد (16). 2003. <http://search.suhuf.net.sa/digimag/>.

8 "إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى". ياسر عبدالله بن تركي العتيبي. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية. 2007.

9 A Formal Knowledge Management Ontology: Conduct Activities, Resources, and Influence. Holsapple, C.W. and Joshi, K.D. Journal of the American Society for Information Science and Technology, 55 (7): 593-612. 2004

10 "قياس أثر إدراك إدارة المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية: دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين العام والخاص باتجاه بناء أتمودج لتوظيف إدارة المعرفة". هيثم حجازي. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن. 2005.

11 "قيادة المعرفة ودورها في تنمية رأس المال الفكري للمؤسسة الاقتصادية: دراسة تجريبية المؤسسة الوطنية لإنتاج وتسويق المحروقات سوناطراك". فريد كورتل وصبري مقيم. ملتقى دولي حول إدارة المعرفة، جامعة البلدة، الجزائر. 2008.

Route Educational and Social Science Journal

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

من توليد المعرفة، وتخزينها، وتنظيمها، وتطبيقها، ومشاركتها، واستخدامها وتحسين عمليات العمل المعرفي ووجود مديرين لهذه المعرفة، وسرعة إيجاد الحلول بالنسبة للناس والتكنولوجيا والتي تعد من طبيعة الإدارة الفعالة للمعرفة، وهذه المبادئ ليست بقوانين ولا قواعد بل أنها مفاتيح مستنبطة من تجارب التطبيق الناجح لمشروعات إدارة المعرفة في المؤسسات الحديثة، بغية الاستفادة منها في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، ومساندة عملية صنع واتخاذ القرارات، وسرعة الاستجابة والابتكار، وهي تختلف بحسب المؤسسات والباحثين (سعد، 2007).

ولابد من الإشارة في هذا السياق إلى عدد من الدراسات التي أكدت على أهمية تبني منهج إدارة المعرفة في المنظمات ومنها: (الرفاعي وياسين، 2004¹⁵؛ العمري، 2004¹⁶؛ Kang, 2003¹⁷؛ الملاك والأثري، 2002¹⁸؛ Wickham, 2001¹⁹)، حيث أكدت هذه الدراسات أن تبني إدارة المعرفة في المنظمات يحقق العديد من الفوائد منها: تطور ونمو المنظمات، وتحسين عملية اتخاذ القرارات وتنفيذها بشكل أفضل، بحيث يصبح الموظفون أكثر قدرة على المعرفة فيما يتعلق بوظائفهم والوظائف الأخرى القريبة من وظائفهم، كذلك يصبحون أكثر وعياً فيما يتعلق بعمليات التشغيل ولما يحدث في بيئة العمل، إضافة إلى أنهم يصبحون أكثر قدرة على التعاون فيما بينهم بصورة أفضل، وكذا تحقيق الميزة التنافسية، وتحسين الإبداع وسرعة الاستجابة للتغيرات في البيئة المحيطة، وزيادة الإنتاجية، وخفض التكاليف، وزيادة الكفاءة والفعالية، وتحسين الأداء.

وتجدر الإشارة إلى أن تنفيذ منهج إدارة المعرفة في المنظمات لا يعني وجوب نجاح هذا المنهج، ففي أحيان كثيرة يكون هناك قصور في الاستفادة من تطبيق نظام إدارة المعرفة بالمؤسسات الجامعية؛ وذلك نتيجة لعدد من المعوقات التي تعترض هذا التنفيذ. فتشير دراسة روث

12 "قواعد مقترحة لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الرسمية بناء على نماذج مختارة". مرام فؤاد أبو النادي وأمنار مصطفى الكيلاني دراسات، العلوم التربوية، 42 (1): 63-84، 2015.

13 "جاهزية المنظمات لإدارة المعرفة: حالة تطبيقية جامعة الملك عبدالعزيز بجدّة". زينب عبدالرحمن السحيمي المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، معهد الإدارة العامة. 2009.

14 "واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة تبوك: دراسة تحليلية". هويدا آدم الميع وأمانى عبدالله السيد ابن عوف مجلة رماح للبحوث والدراسات- مركز البحث وتطوير الموارد البشرية- رماح- الأردن: 39-120، 2018.

15 "دور إدارة المعرفة في تقليل مخاطر الائتمان: دراسة ميدانية". غالب الرفاعي وسعد ياسين. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع (إدارة المعرفة في العالم العربي) جامعة الزيتونة، عمان، 26-28/4/2004م.

16 "الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة لتحقيق قيمة عالية لأعمال البنوك التجارية الأردنية". غسان العمري. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن. 2004.

17 "The Knowledge Advantage : Tracing and Testing the Impact of Knowledge Characteristic and Relationship on Project Performance". Kang , T. PhD. Digital Dissertation University of California , Los Angeles , wwwlib.umi.com / Dissertation / Search.2003.

18 "إدارة المعرفة ودورها في دعم المهارات التنموية للمنظمات". ساهر غسان الملاك و أحمد صالح الأثري. مجلة مستقبل التربية العربية، العدد (26): 143-157، 2002.

19 "Strategic Entrepreneurship" Wickham , P. A. Harlow , England Prentice Hall.2001.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

وهات²⁰ (Roth & Hae, 2009) إلى وجود قيود مفروضة على مؤسسات التعليم العالي كالميزانية والحوافز الثقافية، وقيود داخلية، الأمر الذي يحول دون تطبيق إدارة المعرفة أو استراتيجياتها من قبل التعليم العالي، ويشير كل من كايا ولام²¹ (Chua & Lam, 2005)، وكذلك كافان وجافري وفاثان²² (Akhavan & Jafari & Fathian, 2005) إلى ضعف دعم الإدارة العليا لتطبيق مفهوم إدارة المعرفة وعدم التزامها بذلك، وضعف إدراك مفهوم إدارة المعرفة وأهمية دوره في المنظمة، والافتقار إلى التدريب المناسب في مجال إدارة المعرفة، وسوء اختيار أعضاء فريق إدارة المعرفة، وعدم اختيارهم من العاملين المتخصصين الذين يمتلكون القدرة والمعرفة، والرغبة في العمل بمجال إدارة المعرفة، وعدم تخصيص موازنة كافية لمشروع إدارة المعرفة، ووجود ثقافة تنظيمية غير متعاونة، ولا تشجع على تبني مفهوم إدارة المعرفة، ومقاومة العاملين للتغيير مما يحد من قدرة المنظمة على تبني تطبيق مفهوم إدارة المعرفة. ويشير كذلك ثيروف²³ (Thierauf, 2003) إلى جملة من هذه المعوقات حيث يعمل منفذو نظام إدارة المعرفة في عزلة عن الإدارة العليا للمنظمة، وقد يجري ترويج نظام إدارة المعرفة بصورة غير واقعية، وبقدرات وإمكانات غير واقعية. ويضيف سفيبي ولويد²⁴ (Sveiby & Lloyd, 2001) إلى مشكلات أخرى منها ما يتعلق بعدم تخصيص الموارد البشرية والمادية الكافية لنجاحها، ومنها ما يتعلق بتطبيق مدخل إدارة المعرفة حيث يتطلب فهماً كاملاً وكافياً للأمد الطويل قبل جهود التطبيق، الأمر الذي ينعكس سلباً على النتائج الجوهرية للمنظمة. وكذلك يذكر (دهمش وأبو زر، 2005)²⁵ بعض المعوقات في هذا السياق فهناك تردد في مشاركة المعرفة واستخدامها؛ بسبب شعور الموظفين بأن سيطرتهم الوحيدة على المعرفة يعطيهم السلطة، حينما يكونوا الطرف الوحيد في المنشأة الذي يعرف كيفية القيام بالعمل، وقلة احتمال الاستغناء عنهم. وهناك احتمال أكبر لحصولهم على زيادة في الرواتب والأجور، ومن وجهة النظر الفردية ليس هناك أي معنى للسماح لغيرهم في المشاركة بالمعرفة والمشاركة بالمهارة التي يتصفون بها في ظروف تتصف بالمنافسة، إضافة إلى عدم نضوج التقنية مما يحدث مشاكل الدمج والتكامل مع نظم المعلومات الإدارية الأخرى، وخاصة تلك النظم القديمة الموروثة، وقد تكون تكاليف نظام إدارة المعرفة مرتفعة.

20 "A Conceptual Framework for Examining Knowledge Management in Higher Education Contexts". Roth: Gene & Hae: Young Lee. New Horizons in Adult Education & Human Resource Development, 23(4): 22-37.2009.

21 "Why KM Projects Fail: A multi-Case Analysis". Chua: A. and Lam, W.. Journal of Knowledge Management, Vol. 9, No.3, P.p.6-17.2005.

22 "Exploring Failure - Factors of Implementing Knowledge Management Systems in Organizations".

Akhavan: P., Jafari: M. and Fathian, M.,. Journal of Knowledge Management Practice, . 6 (2), 2005.

<http://www.tlinc.com/jkmp.htm>.

23 "Knowledge management Systems for Business". Thierauf, Robert. Quorum Books: Westport.2003.

24 "Managing Knowledge Bloomsbury" Sveiby, Karl, and Tom Lloyd. London.2001.

25 "إدارة المعرفة بين تكنولوجيا المعلومات والتأصيل المحاسبي". نعيم دهمش وعفاف أبو زور. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع (إدارة المعرفة في العالم العربي) ٢٦ - ٢٨/أبريل - 2005 . جامعة الزيتونة الأردنية - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

ومع ذلك فإن إدارة المعرفة هي من الميادين الحديثة نسبياً، والتي لا تزال بحاجة إلى عمليات تطوير شاملة، فتطبيق منهج إدارة المعرفة في المنظمات الحديثة، يوفر لها إمكانات جديدة وقدرات تنافسية متميزة، وتبرز جهود العديد من العلماء والباحثين على تسخير إدارة المعرفة؛ لزيادة فاعلية المنظمات والتأثير على السلوك الإنساني، مما يقود إلى تحقيق التميز والتفرد وبناء أسس راسخة (طاشكندي، 2007)²⁶.
لقد أثبتت إدارة المعرفة فاعليتها وجدواها في عالم الصناعة والصحة والإنتاج (الطحانية والخالدي، 2015)²⁷، وظهرت دعاوي تنادي بتطبيقها في المؤسسات التعليمية، إذ تؤكد دراسي كل من: رامكريشانا وياسين، وبونر وبانسل (Ramakrishnan & Yasin, 2012²⁸; Bogner & Bansal, 2007²⁹) أن تبني إستراتيجية إدارة المعرفة وتقنياتها في المؤسسات التعليمية يعد أمراً هاماً وجوهرياً، كما هو الحال في قطاع الأعمال، وإذا تم تطبيقه بفعالية فإنه سيؤدي حتماً إلى تحسين قدرة المؤسسات التعليمية على اتخاذ القرارات، والعمل على تطوير المنتجات مثل: المناهج، والأبحاث العلمية، وتقديم خدمات أكاديمية وإدارية أفضل، بإضافة إلى تخفيض التكاليف.

وبناء على ما سبق نلاحظ أنه على الرغم من انتشار مفهوم إدارة المعرفة وتطبيقاته في قطاع الأعمال، إلا أن البحوث والتطبيقات لهذا المفهوم ما زالت محدودة وغير كافية، خاصة في مؤسسات التعليم العالي العربي ممثلة في الجامعات العربية ومنها الجامعات السعودية محدودة وغير كافية، ومن هنا يرى الباحثان أن توظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران أمر هام وضروري؛ وذلك لما لها من أهمية في تحسين جودة التعليم الجامعي، والبحث العلمي، وتطوير المناهج، وتحسين الخدمات الإدارية والأكاديمية التي تقدمها.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في "ما مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة نجران؟"، وعليه فإن المشكلة التي تعالجها هذه الدراسة يمكن صياغتها في التساؤلات الآتية:

- أ. ما مدى توظيف (تنظيم المعرفة، نمو المعرفة واستمرارها، مرونة المعرفة) من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة نجران؟
- ب. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران؟

26 "إدارة المعرفة أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر مديرات الإدارات والمشرفات الإداريات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ومحافظه جدة". زكية بنت ممدوح قاري عبدالله طاشكندي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية. 2007.

27 "تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية". زياد لطفي الطحانية وحسن محمد الخالدي. دراسات العلوم التربوية، 42(2): 571-585، 2015.

28 "Knowledge management system and higher education institutions". Ramakrishnan, K. & Yasin, N. M. International Conference on Information and Network Technology, Singapore. 2012.

29 "Knowledge Management as the Basis of Sustained High Performance". Bogner, William C and Bansal, Pratima. Journal of Management Studies "Vol.44, No.1.2007.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

ج. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير طبيعة العمل على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران؟

د. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل الإداري على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة في

جامعة نجران؟

أهداف الدراسة:

تأسيساً على ما سبق سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

أ. التعرف على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة نجران؟

ب. الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة لمدى تأثير مبادئ إدارة المعرفة على الأداء والتي تعزى للمتغيرات الآتية (الرتبة

العلمية، طبيعة العمل، سنوات الخبرة)

أهمية الدراسة:

أ. تتبع أهمية الدراسة من كونها تتناول أحد أهم المفاهيم الإدارية الحديثة المتمثل في إدارة المعرفة .

ب. تفيد هذه الدراسة الأكاديميين والمسؤولين بجامعة نجران على تبني مفاهيم مبادئ إدارة المعرفة لما لها من أثر إيجابي في تطوير العمل

بالجامعة على كافة المستويات .

حدود الدراسة:

خضعت هذه الدراسة للحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: ستقتصر الدراسة على معرفة الواقع الحالي لإدارة المعرفة في الكليات والعمادات المساندة بجامعة نجران، وذلك من

خلال مفهوم إدارة المعرفة، وأهمية توظيف مبادئ إدارة المعرفة في الجامعة، ومدى انعكاس ذلك على تميز الأداء المؤسسي.

- الحد البشري: ستركز هذه الدراسة على القادة الأكاديميين (عمداء، وكلاء الكليات والعمادات، رؤساء أقسام) المتفرغين والقائمين على

رأس عملهم في الكليات والعمادات المساندة.

- الحد المكاني: أجريت الدراسة الحالية في جامعة نجران في المملكة العربية السعودية.

- الحد الزمني: تم جمع البيانات المتعلقة بهذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الجامعي (2017-2018).

مصطلحات الدراسة:

- المعرفة هي:

"معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة أو هي معلومات مفهومة محللة ومطبقة" (نجم، 2008)³⁰.

ويقصد بالمعرفة في هذه الدراسة بأنها: بالمعارف (المعلومات) التي تبني الإجراءات عليها حتى تصل لمستوى إدارة الجامعة.

- إدارة المعرفة هي:

30 "إدارة المعرفة المفاهيم والإستراتيجيات والعمليات. عبود نجم. عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. 2004.

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

هي " الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة أو مؤسسة ما، من أجل اكتساب كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المؤسسة وجمعها وتصنيفها وتنظيمها وتخزينها، وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين أفراد المؤسسة وأقسامها ووحداتها، بما يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات والأداء التنظيمي " (القطارنه، 2011)³¹.

ويقصد بإدارة المعرفة في هذه الدراسة بأنها: العمليات والجهود المنظمة التي تساعد جامعة نجران على توليد المعرفة ونموها، واستمرارها وتنظيمها، وتصنيفها ومرونتها وتخزينها، وتوزيعها على العاملين بالجامعة والمستفيدين من خارجها، والتوجيه بتطبيقها بهدف التوصل لأفضل الممارسات لبلوغ الأهداف.

- تنظيم المعرفة:

ويقصد بها في الدراسة الحالية: تصميم وتوصيف البيانات والمعلومات المتوفرة واسترجاعها آلياً، تحقيقاً للتكامل المعرفي.

- نمو المعرفة واستمرارها:

يقصد بها في الدراسة بأنها عبارة عن: تدفق الأفكار لدى الأفراد المتميزين في جامعة نجران والقادرين على توليد المعرفة واستدامتها بغية تنمية الميزة التنافسية من خلال دعم الأفكار الجيدة والإبداعية وتشجيع الأفراد على عمليات التبادل المعرفي بما يحقق أهداف الجامعة، وكذلك تفعيل الشراكة بينها وبين المجتمع بهدف خلق مجتمع معرفي متكامل.

- مرونة المعرفة:

تُعرف في الدراسة بأنها عبارة عن: القدرات المعرفية المتنوعة التي تهتم بكيفية التعامل مع التغيرات المعرفية، والتعامل بمرونة معها في تخطيط العمليات التنظيمية في ظل هذا التغيير، والاعتماد عليها في تطبيق الإجراءات والسياسات في مجال العمل، بالإضافة إلى دمج المعرفة في كافة الأنشطة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وباعتبار أن هذا المنهج يهتم بتحديد الظروف والعلاقات المرتبطة بالظاهرة، ولا يكتفي بجمع البيانات وتنظيمها، بل يتعدى ذلك إلى تحليلها وتفسيرها للتوصل إلى مجموعة من النتائج التي تُعين على فهم الواقع ومن ثم العمل على تحسينه .

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين في جامعة نجران، والبالغ عددهم (146) قائداً أكاديمياً للعام الجامعي 2018/2017، وذلك وفقاً للإحصائيات الرسمية التابعة لجامعة نجران. وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، بلغت (33) قائداً أكاديمياً في جامعة نجران. والجدول (1) يبين توزيع أعداد أفراد العينة حسب متغيراتها، والنسب المئوية لهذه الأعداد.

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة من القادة الأكاديميين والإداريين وفقاً لمتغيراتها

31 "إدارة المعرفة". زياد القطارنه. ط1، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. 2011.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

المتغير	المستوى	العدد	النسبة
مجال العمل	عميد	11	33.34%
	وكيل	8	24.24%
	رئيس قسم	14	42.43%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	6	18.18%
	من 5-10 سنوات	16	48.48%
	أكثر من 10 سنوات	11	33.34%
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	15	45.46%
	أستاذ مشارك	12	36.37%
	أستاذ	6	18.18%

أداة الدراسة:

قام الباحثان بإعداد استبانة بهدف الكشف عن مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة نجران ، والتعرف على مدى اختلاف ذلك المدى وفقاً لمتغيرات الدراسة ، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة، بعد ما تم الاطلاع على الدراسات السابقة: الصمادي (2017)³²، والخرابشة (2016)³³، والطحانية والخالدي (2015)³⁴، وأبو النادي والكيلاني (2015)³⁵، وأبو العلا (2012)³⁶، والزظمة (2011)³⁷، والعتيبي (2007)³⁸، وطاشكندي (2007)³⁹. وتكونت الأداة من ثلاثة محاور هي: (تنظيم المعرفة، نمو المعرفة واستمرارها، ومرونة المعرفة). أي بواقع (37) فقرة، تم عرضها في صيغتها الأولية على مجموعة

32 "درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة إدارة التغيير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" تسنيم طه الصمادي.رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.2017

33 "درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية". عمر محمد عبدالله الخرابشة. دراسات، العلوم التربوية، 43، ملحق (5): 1829-1853، 2016.

34 "تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية". زياد لطفي الطحانية وحسن محمد الخالدي.2015. مرجع سابق.

35 "قواعد مقترحة لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الرسمية بناء على نماذج مختارة". مرام فؤاد أبو النادي وأمنار مصطفى الكيلاني. 2015. مرجع سابق.

36 "درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". أبو العلا ليلي محمد حسني. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 1 (4): 106-126، 2012.

37 "إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة" نضال محمد الزظمة.2011. مرجع سابق.

38 "إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى". ياسر عبدالله بن تركي العتيبي. 2007.مرجع سابق.

39 "إدارة المعرفة أهميتها ومدى تطبيق عملياً من وجهة نظر مديرات الإدارات والمشرفات الإداريات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ومحافظه جدة". زكية بنت ممدوح قاري عبدالله طاشكندي. 2007. مرجع سابق.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

من المحكمين البالغ عددهم (8) محكمين في تخصص (الإدارة والتخطيط التربوي، وأصول التربية، والمناهج، والقياس والتقويم)، وتم التعديل وفق آراء المحكمين من حذف وإضافة. حيث أصبحت أداة الدراسة في صيغتها النهائية مكونة من (26) فقرة. تم توزيعها على ثلاثة محاور هي: محور تنظيم المعرفة وفقراته: (1-10)، ومحور نمو المعرفة واستمرارها وفقراته: (11-21)، ومحور مرونة المعرفة وفقراته: (22-26). وقد تم التقييم بمقياس خماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وفقاً لسلم ليكرت.

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، من خلال عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، والخبرة، وعددهم (7) محكمين؛ بهدف مراجعة الأداة، وللحكم على دقتها وشموليتها من حيث: الصياغة اللغوية، مناسبة الفقرة للمحاور، وإمكانيتها لتحقيق الهدف الذي ترمي إليه الدراسة، وبعد الحذف، والإضافة، والتعديل حسب آراء المحكمين، كان الاتفاق بينهم بنسبة (80%)، حيث تم العمل بمقتضاها، وبذلك أصبحت أداة الدراسة مكونة من: (26) فقرة.

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة حسب معادلة (كرونيباخ ألفا)، حيث بلغ معدل الثبات الكلي للأداة ككل (0.87)، حيث اعتبرت هذه القيم مرتفعة وملائمة لغايات هذه الدراسة. في حين بلغ معامل (كرونيباخ ألفا) على المحور الأول، وهو محور "تنظيم المعرفة" (0.69)، وعلى المحور الثاني، وهو محور "نمو المعرفة واستمرارها" (0.83)، وعلى المحور الثالث، وهو محور "مرونة المعرفة" (0.66)، وهي نسبة مقبولة لغايات البحث العلمي وفي مثل هذه البحوث، حيث جاءت جميع القيم أعلى من (60%)، والجدول (2) يوضح قيم معاملات الثبات للأداة ككل ومحاورها باستخدام معادلة كرونيباخ ألفا.

الجدول (2) معامل ثبات الاستبانة

الرقم	المحور	معامل (α)
1	تنظيم المعرفة.	0.69
2	نمو المعرفة واستمرارها.	0.83
3	مرونة المعرفة.	0.66
	المحاور ككل	0.87

المعالجة الإحصائية

تم استخدام رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS). في معالجة البيانات، حيث تم استخراج الوسط الحسابي، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين للإجابة على أسئلة الدراسة.

نتائج الدراسة

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

فيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد أن تم جمع البيانات بواسطة أداة الدراسة " استبانة مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة نجران "، وفقاً لأسئلة الدراسة.

أولاً: نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول: ما مدى توظيف (تنظيم المعرفة، نمو المعرفة واستمرارها، مرونة المعرفة) من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة نجران؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحثان بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة، ومن ثم مستوى التوظيف على كل فقرة وعلى الفقرات ككل والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3) مدى توظيف (تنظيم المعرفة، نمو المعرفة واستمرارها، مرونة المعرفة) من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة

نجران

البيد	رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
تنظيم المعرفة	1	أنظم مهاراتي التي تسهل المعرفة.	4.00	0.612 37	كبيرة
	2	أعتمد على قواعد بيانات تزودني بمعلومات معرفية تعليمية.	3.97	0.883 35	كبيرة
	3	أمتلك سجلات إلكترونية حديثة عن مهارات العاملين.	3.30	1.015 04	متوسطة
	4	أعمل على تعزيز القدرات المعرفية للعاملين على الصعيدين الفردي والجماعي.	3.88	0.819 97	كبيرة
	5	أحرص على تنظيم المحتوى المعرفي على أساس تداخل التخصصات ووحدة المعرفة.	3.64	0.699 03	كبيرة
	6	أستخدم نظاماً فعالاً لتقنيات المعلومات.	4.00	0.559 02	كبيرة
	7	أوظف المعرفة في اتخاذ القرارات المهمة داخل المؤسسة.	4.18	0.527 64	كبيرة
	8	أعمل على حفظ السجلات والوثائق التي تحتوي على المعرفة بشكل يتيح الاستفادة منها.	4.06	0.747 47	كبيرة
	9	لدي آلية معتمدة لنشر وتعميم المعرفة.	3.64	0.603	كبيرة

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

البيد	رقم	الفقرة	الوسط الحسا بي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
				02	
	10	أوفر قواعد بيانات معرفية عن كل ما يتعلق بعمل المؤسسة.	3.88	0.696 31	كبيرة
	11	أساهم في تحديد المصادر التي تتوافر فيها المعارف الجديدة.	3.97	0.529 44	كبيرة
	12	أعمل على تنويع مصادر المعرفة.	4.00	0.707 11	كبيرة
	13	أوفر البيئة المناسبة التي تدعم نشاطات توليد المعرفة.	3.82	0.768 71	كبيرة
	14	أدعم الأفكار الجيدة والإبداعية لتنمية الميزة التنافسية.	4.12	0.819 97	كبيرة
	15	أحرص على استقطاب الكوادر ذات الخبرات والمهارات العالية.	4.15	0.795 35	كبيرة
	16	أعمل على تسهيل وصول جميع منسوبي الكلية إلى قواعد المعرفة التي تمتلكها الجامعة.	4.30	0.585 49	كبيرة جداً
	17	أشجع العاملين على اكتساب المعرفة الجديدة.	4.36	0.652 79	كبيرة جداً
	18	أشجع العاملين على النمو المعرفي المستمر.	4.30	0.769 94	كبيرة جداً
	19	أقدم برامج معرفية جديدة.	3.64	0.699 03	كبيرة
	20	أشجع العاملين على عمليات التبادل المعرفي بما يحقق أهداف المؤسسة.	4.06	0.609 27	كبيرة
	21	أحرص على تفعيل الشراكة بين الجامعة والمجتمع بهدف خلق مجتمع معرفي متكامل.	3.91	0.979 91	كبيرة
نمو المعرفة واستمرارها	22	اهتم بتخطيط العمليات التنظيمية في ظل تغير المعرفة.	3.64	0.859	كبيرة

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

الترتيب	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
			44	
23	اهتم بكيفية التعامل مع التغيرات المعرفية.	4.06	0.658 57	كبيرة
24	اعتمد على مرونة المعرفة في تطبيق الإجراءات والسياسات في مجال العمل.	4.03	0.809 51	كبيرة
25	لدي خطة لتوقع التغيرات التي يمكن أن تطرأ على المحتوى المعرفي.	3.52	1.003 78	كبيرة
26	أدعم عمليات دمج المعرفة في كافة الأنشطة.	4.06	0.788 17	كبيرة
	المجموع	3.94	0.738 45	كبيرة

يتضح من الجدول (3) أن مدى توظيف (تنظيم المعرفة، نمو المعرفة واستمرارها، مرونة المعرفة) كانت بمستوى موافقة (كبيرة) من وجهة نظر القادة الأكاديميين في جامعة نجران؛ وذلك بغض النظر عن متغيرات الرتبة العلمية، طبيعة العمل، وسنوات الخبرة في مجال العمل الإداري.

ويمكن تفسير هذه النتيجة حسب وجهة نظر القادة الأكاديميين إلى اهتمام الإدارة العليا في الجامعة بمفهوم إدارة المعرفة وعملية توظيف مبادئها (تنظيم المعرفة، نمو المعرفة واستمرارها، مرونة المعرفة) في الجامعة. وربما تدل على أن القادة الأكاديميين مدركون لأهمية إدارة المعرفة وأهمية توظيف مبادئها، ومالها من أثر كبير على تطور العمل ورفع مستواه. وقد يعزى ذلك إلى أن إدارة المعرفة أصبحت ضرورة لا غنى عنها في بيئة العمل الجامعي، وخصوصاً بعد أفترانها بالإنترنت الذي يعد الوسيلة الأكثر انتشاراً، والأسرع من حيث الحصول على المعرفة والمعلومة، كما أن الجامعة تقوم وباستمرار ومن خلال وحدة التطوير والجودة بعقد دورات تدريبية للقيادات الأكاديمية، من ضمنها ما يتعلق بالمعرفة وإدارتها وتوظيفها في العمل الإداري والأكاديمي في الجامعة.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة التي كانت كبيرة جداً وكبيرة في فتراتها، مع نتائج دراسة (عودة، 2010)⁴⁰، ودراسة (المطلق، 2010)⁴¹، ودراسة (الطحائنية والخالدي، 2015)⁴²، ودراسة ديميشينج (Demchig, 2015)⁴³. واختلفت مع نتائج دراسة (خباش، 2009)⁴⁴، ودراسة (الآغا وأبو الخير، 2012)⁴⁵، ودراسة (موسى، 2012)⁴⁶، دراسة (العتيبي، 2007)⁴⁷، كما واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (المطاعني، 2008)⁴⁸، ودراسة (خليد، 2008)⁴⁹، ودراسة (السلطين، 2014)⁵⁰.

ثانياً: نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران؟

- 40 "واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها". فراس عودة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين. 2010.
- 41 "مبررات ومتطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة حائل". تركي بن علي حمود المطلق. التربية (جامعة الأزهر)، 144 (6): 338-356، 2010.
- 42 "تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية". زياد لطفي الطحائنية وحسن محمد الخالدي. 2015. مرجع سابق.
- 43 "Knowledge Management capability Level Assessment of The Higher Education Institutions: Case study from Mangolia". Demchig, B. Procedia Social and Behavioral Sciences. 174, 3633-3640. 2015.
- 44 "العوامل المؤثرة في تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الأردنية: دراسة حالة على وحدة الموارد البشرية في الإدارة الوسطى والعليا". نوال محمد الطاهر خباش. ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن. 2009.
- 45 "واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها". ناصر الأغا وأحمد أبو الخير. مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، 13 (1): 30-62، 2012.
- 46 "درجة تطبيق إدارة المعرفة من قبل مديري مدارس المرحلتين الابتدائية والثانوية الحكومية في الكويت من وجهة نظر المديرين والموجهين الفنيين". بسمة محمود موسى. ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن. 2012.
- 47 "إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى". ياسر عبدالله بن تركي العتيبي. 2007. مرجع سابق.
- 48 "بناء أنموذج لإدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان". علي بن حمد بن علي المطاعني. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن. 2008.
- 49 "تقييم أنشطة إدارة المعرفة في جامعة الجزائر: دراسة استكشافية". عائشة خليل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر. 2008.
- 50 "نموذج مقترح لإدارة عمليات المعرفة في النظام الجامعي السعودي، في: المعرفة وإدارتها في مؤسسات التعليم العالي. علي ناصر شتوي آل زاهر السلطين. (بحوث ودراسات علمية محكمة)، ط1، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع. 2014.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحثان بحساب معامل الانحدار (Regression) بين الرتبة العلمية للقادة الأكاديميين بجامعة نجران وبين توظيف مبادئ إدارة المعرفة، والجدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4) حساب معامل الانحدار للعلاقة بين الرتبة العلمية للقادة الأكاديميين ومدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة

مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة
0.251	2	0.125	0.760	0.476
4.951	30	0.165		
5.202	32			

يتضح من الجدول (4) أن قيمة (F) للعلاقة بين الرتبة العلمية للقادة الأكاديميين ومدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بلغت (0.760) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، ويشير هذا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن القادة الأكاديميين يواجهون الظروف نفسها بغض النظر عن رتبهم الأكاديمية وجميعهم تقدم لهم الخدمة بالمستوى نفسه دون أفضلية لواحد على الآخر. ويمكن أن تعزى إلى اهتمام الجامعة بتدريب القادة الأكاديميين وإخضاعهم لنفس الدورات التدريبية. ويمكن أن تعزى أيضاً إلى أن القادة الأكاديميين يدركون أهمية إدارة المعرفة وتوظيف مبادئها في أعمالهم الإدارية، وما يرتبط بها من مهارات تكنولوجيا المعلومات ومهارات الحاسوب التي تعد مهمة، بل ويجب إتقانها من قبل هؤلاء القادة الأكاديميين بغض النظر عن الرتبة العلمية. ويعتقد الباحثان أن هذه النتيجة منطقية؛ فالمعرفة ليست حكراً على فئة دون أخرى ولا تنحصر عند مستوى تعليمي، أو رتبة محددة، وإنما تتعدى لتشمل كافة الأفراد في كافة المستويات والرتب الأكاديمية. فالقادة الأكاديميين يحملون مؤهلات عليا في مجال التخصص، ولديهم القدرة على تطوير وتنمية معارفهم، وتحسين أدائهم من خلال الاستفادة من التطور التكنولوجي الكبير الذي يتيح لكل فرد من تطوير نفسه، وزيادة معارفه من خلال التعلم الذاتي، أو شبكات الإنترنت وقواعد البيانات التي تستخدم لتحقيق عمليات إدارة المعرفة، وتوظيف مبادئها في مجال العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الطحانية والخالدي، 2015)⁵¹، ونتائج دراسة (العتيبي، 2007)⁵².

51 "تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية". زياد لطفى الطحانية وحسن محمد الخالدي. 2015. مرجع سابق.

52 إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى". ياسر عبدالله بن تركي العتيبي. 2007. مرجع سابق.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

ثالثاً: نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير طبيعة العمل على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران؟

ولإجابة على هذا السؤال قام الباحثان بحساب معامل الانحدار (Regression) بين طبيعة العمل للقادة الأكاديميين بجامعة نجران وبين توظيف مبادئ إدارة المعرفة، والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5) معامل الانحدار للعلاقة بين طبيعة العمل للقادة الأكاديميين ومدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة

مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة
1.216	2	0.608	4.576	0.018
3.986	30	0.133		
5.202	32			

يتضح من الجدول (5) أن قيمة (F) للعلاقة بين طبيعة العمل للقادة الأكاديميين ومدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بلغت (4.576)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، ويشير هذا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير طبيعة العمل (رئيس قسم، وكيل كلية/عمادة، عميد) على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران. وهو ما استدعى استخدام اختبار LSD (أقل فرق معنوي) للمقارنات المتعددة بين عناصر متغير طبيعة العمل، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6): الفروق بين مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة باستخدام اختبار LSD (أقل فرق معنوي) للمقارنات المتعددة بين

عناصر متغير طبيعة العمل

متغير طبيعة العمل	رئيس قسم	وكيل كلية/عمادة	عميد
رئيس قسم	0.13393	0.34291-	
وكيل كلية/عمادة	0.13393-	0.47684-	
عميد	0.34291	0.47684	

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

يتبين من النتائج التي يلخصها جدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير طبيعة العمل (رئيس قسم، وكيل كلية/عمادة، عميد) على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران، وأن طبيعة العمل (عميد) هو الأكثر توظيفاً لمبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران، يليه طبيعة العمل (رئيس قسم)، ويليه طبيعة العمل (وكيل كلية/عمادة).

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة والمتمثلة في أن العميد هو الأكثر توظيفاً لمبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران، بأنها نتيجة طبيعية، باعتبار أن من يحتل هذا المنصب الإداري والأكاديمي يمكن أن يكون أكثر إدراكاً لمفهوم إدارة المعرفة وتوظيف مبادئها، وذلك لخبرته الأطول. كما يرى الباحثان أن ذلك قد يعزى للتعاون الوثيق بين عمداء الكليات، والعمادات المساندة من ناحية، والجامعة من ناحية أخرى مما ساعدهم على اكتساب خبرات علمية وتقنية أفضل، وذلك بالمقارنة بما هو متاح لوكلاء الكليات، والعمادات، ورؤساء الأقسام، إضافة إلى أن أغلب جوانب العمل في الكليات والعمادات المساندة تحولت إلى النظم الإلكترونية التي تتيح تنظيم وتخزين المعرفة، ونموها وتوزيعها. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الزطمة، 2011)⁵³، وتختلف مع نتائج دراسة (أبو النادي والكيلاني، 2015)⁵⁴.

رابعاً: نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل الإداري على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران؟

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحثان بحساب معامل الانحدار **Regression** بين سنوات الخبرة في مجال العمل الإداري بجامعة نجران وبين توظيف مبادئ إدارة المعرفة، والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7) معامل الانحدار للعلاقة بين سنوات الخبرة في مجال العمل الإداري للقادة الأكاديميين ومدى توظيف مبادئ إدارة

المعرفة

مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة
0.292	2	0.146	0.891	0.421
4.910	30	0.164		
5.202	32			

53 "إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة". نضال محمد الزطمة..2011.

54 "قواعد مقترحة لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الرسمية بناء على نماذج مختارة". مرام فؤاد أبو النادي وأمنار مصطفى الكيلاني.2015.

يتضح من الجدول (7) أن قيمة (F) للعلاقة بين سنوات الخبرة في مجال العمل الإداري للقادة الأكاديميين ومدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بلغت (0.891)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، ويشير هذا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل الإداري (أقل من 5 سنوات، من "5-10" سنوات، أكثر من 10 سنوات)، على مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة في جامعة نجران.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن القادة الأكاديميين يتلقون نفس الدورات وورش العمل التي تهدف إلى التنمية المهنية، والتي تركز على المسؤوليات والواجبات للقادة الأكاديميين، في ظل إدارة المعرفة وعمليات توظيفها في عملهم بغض النظر عن تفاوت الخبرات فيما بينهم، سواء أكانت قصيرة أم طويلة طالما أنهم موجودون في نفس البيئة الإدارية والأكاديمية، وخصوصاً أنهم يمتلكون مفاهيم إدارة المعرفة وأسسها. وربما يرجع السبب في تلك النتيجة إلى كون إدارة المعرفة حقل جديد نسبياً، وأنه لم يتم طريقة وتطويره بشكل جيد حتى الآن، وأن المجتمعات لا زالت قاصرة عن دمج إدارة المعرفة بشكل كامل في فعاليتها وقراراتها المجتمعية، وهذا ما أكدته دراسة الصباغ (2003)⁵⁵. ويمكن أن يعزى ذلك أيضاً إلى أن القادة الأكاديميين في ظل التكنولوجيا المتسارعة ومصادرها المتعددة والتي تتيح الوصول إلى المعرفة قد مكنتهم من الوصول إلى مرحلة يمكنهم فيها تشخيص المعرفة وعملية توظيفها، وبالتالي لا يوجد أعلى منها وعليه لا توجد فروق. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: (المدلل، 2012)⁵⁶؛ وسعادات وتيم، 2011⁵⁷؛ وعثمان، 2010⁵⁸؛ عودة، 2010⁵⁹؛ رابعة، 2010⁶⁰؛ خباش، 2009⁶¹؛ طاشكندي، 2007⁶²، والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق دالة تعزى لمتغير الخبرة، فيما يتعلق بإدارة المعرفة من حيث درجة الممارسة لها والتوظيف لعملياتها تعزى لمتغير الخبرة.

التوصيات

وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت مجموعة من التوصيات من أهمها:

- 1- وضع خطة إستراتيجية لتطبيق إدارة المعرفة في الجامعة ودعم مشاريعها، وفق للمعطيات الداخلية والخارجية.
- 2- تشجيع مشاركة القادة الأكاديميين في الجامعة بالمؤتمرات، والندوات العلمية المحلية، والإقليمية والعالمية المتعلقة بموضوع إدارة المعرفة.
- 3- توظيف أحدث نظم وبرامج التكنولوجيا في نظم المعلومات بما يمكن إدارة الجامعة من تخزين المعرفة، وتسهيل عملية الاحتفاظ بها، وتطبيقها، واسترجاعها.

55 "إدارة المعرفة ودورها في إرساء مجتمع المعلومات". عماد الصباغ. جامعة قطر، ورقة عمل بحثية مقدمة لندوة علمية. 2003.

56 "تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء: دراسة تطبيقية على رئاسة مجلس الوزراء". عبدالله وليد المدلل. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

57 "درجة ممارسة إدارة المعرفة عند مديري ومديرات المدارس الحكومية في مدينة جنين في فلسطين". موفق سعادات وحسن تيم. مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، (24) 11، 63-204.

58 "اتجاهات مديري المدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة في المحافظات الشمالية في فلسطين". محمد خليل عثمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2010.

59 "واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها". فراس عودة. 2010. مرجع سابق.

60 "تأثير الأنماط القيادية للمديرين على ممارسة إدارة المعرفة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن: دراسة ميدانية". رمزي رابعة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

61 "العوامل المؤثرة في تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الأردنية: دراسة حالة على وحدة الموارد البشرية في الإدارة الوسطى والعليا". نوال محمد الطاهر خباش. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن. 2009.

62 "إدارة المعرفة أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر مديرات الإدارات والمشرفات الإداريات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة". زكية بنت ممنوح قاري عبدالله طاشكندي. 2007. مرجع سابق.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

- 4- توفير الدعم المالي اللازم لدعم وتفعيل عمليات المعرفة.
- 5- عقد دورات تدريبية وورش عمل للقادة الأكاديميين في الجامعة في موضوع إدارة المعرفة.

- أبو العلا، ليلي محمد حسني (2012). درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 1 (4): 106-126.
- أبو النادي، مرام فؤاد وأنمار مصطفى الكيلاني (2015). قواعد مقترحة لإدارة المعرفة في الجامعات الأردنية الرسمية بناء على نماذج مختارة. دراسات، العلوم التربوية، 42 (1): 63-84.
- أبو فارة، يوسف، وأحمد خليل عليان (2010). العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة وفاعلية أنشطة المؤسسات الأهلية في القدس الشرقية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 18 (1): 43-114.
- الأغما، ناصر، وأبو الخير، أحمد (2012). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، 13 (1): 30-62.
- حجازي، هيثم (2005). قياس أثر إدراك إدارة المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية: دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين العام والخاص باتجاه بناء نموذج لتوظيف إدارة المعرفة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- الحمزة، منير (2011). واقع تفعيل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية، مطلب واقعي أم إستباق للأحداث؟ رؤية للمختصين في مجال المكتبات والمعلومات بمكتبة جامعة تبسة. رسالة المكتبة، مج (46)، (4)، 46-83. الرواد في قواعد المعلومات العربية (دار المنظومة).
- خباش، نوال محمد الطاهر (2009). العوامل المؤثرة في تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة الأردنية: دراسة حالة على وحدة الموارد البشرية في الإدارة الوسطى والعليا، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- الخرابشة، عمر محمد عبدالله (2016). درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية. دراسات، العلوم التربوية، 43، ملحق (5): 1829-1853.
- خليد، عائشة (2008). تقييم أنشطة إدارة المعرفة في جامعة الجزائر: دراسة استكشافية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.
- دهمش، نعيم و أبوزر، عفاف (2005م). إدارة المعرفة بين تكنولوجيا المعلومات والتأهيل المحاسبي. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع (إدارة المعرفة في العالم العربي) ٢٦ - ٢٨/أبريل - 2005 . جامعة الزيتونة الأردنية- كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
- ربابعة، رمزي (2010). تأثير الأنماط القيادية للمديرين على ممارسة إدارة المعرفة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن
- الرفاعي، غالب وياسين، سعد (2004). دور إدارة المعرفة في تقليل مخاطر الائتمان: دراسة ميدانية، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع (إدارة المعرفة في العالم العربي) جامعة الزيتونة، عمان، 26-28 /4 /2004م.
- الزامل، ريم (2003). إدارة المعرفة لمجتمع عربي قادر على المنافسة، مجلة العالم الرقمي، العدد (16).

<http://search.suhuf.net.sa/digimag/>

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

- الرمطة، نضال محمد (2011). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين.
- السحيمي، زينب عبدالرحمن (2009). جاهزية المنظمات لإدارة المعرفة: حالة تطبيقية جامعة الملك عبدالعزيز بجدة. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، معهد الإدارة العامة.
- سعد غالب ياسين(2007). إدارة المعرفة - المفاهيم، النظم والتقنيات. عمان، الأردن، دار المناهج للنشر.
- السلطين، علي ناصر شتوي آل زاهر (2014). نموذج مقترح لإدارة عمليات المعرفة في النظام الجامعي السعودي، في: المعرفة وإدارتها في مؤسسات التعليم العالي (بحوث ودراسات علمية محكمة)، ط1، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- السليمي، خالد بن سعد (2016). واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات السعودية من وجهة نظر شاغلي الوظائف القيادية الأكاديمية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (74)، 323-351.
- الصباغ، عماد (2003). إدارة المعرفة ودورها في إرساء مجتمع المعلومات. جامعة قطر، ورقة عمل بحثية مقدمة لندوة علمية.
- الصمادي، تسنيم طه (2017). درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية لإدارة المعرفة وعلاقتها بدرجة إدارة التغيير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- طاشكندي، زكية بنت ممدوح قاري عبدالله (2007). إدارة المعرفة أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر مديرات الإدارات والمشرفات الإداريات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ومحافظه جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الطحائنة، زياد لطفي، حسن محمد الخالدي (2015). تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية. دراسات العلوم التربوية، 42(2): 571-585.
- عبدالله، خالد عتيق سعيد، وجرجيس، جاسم محمد (2014). إدارة المعرفة: مفهومها وأهميتها وواقع تطبيقها في المكتبات العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر مديريها. المؤتمر السنوي ل (SLA-AGC)، 25-27 مارس، الدوحة، قطر.
- العتيبي، ياسر بن عبدالله بن تركي (2007). إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- عثمان، محمد خليل (2010). اتجاهات مديري المدارس الحكومية الثانوية نحو تطبيق إدارة المعرفة في المحافظات الشمالية في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- العمرى، غسان (2004). الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة لتحقيق قيمة عالية لأعمال البنوك التجارية الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحيى علي فقيهي

عودة، فراس (2010). واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

القطارنة، زياد (2011). إدارة المعرفة. ط1، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

كورتل، فريد ومقيم، صبري (2008). قيادة المعرفة ودورها في تنمية رأس المال الفكري للمؤسسة الاقتصادية: دراسة تجريبية المؤسسة الوطنية لانتاج وتسويق المحروقات سوناطراك، ملتقى دولي حول إدارة المعرفة، جامعة البليدة، الجزائر.

المطاعني، علي بن حمد بن علي (2008). بناء أنموذج لإدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

المطلق، تركي بن علي حمود (2010). مبررات ومتطلبات تطبيق إدارة المعرفة في جامعة حائل، التربية (جامعة الأزهر)، 144 (6): 338-356.

الملاك، ساهر غسان، والأثري، أحمد صالح (2002). إدارة المعرفة ودورها في دعم المهارات التنموية للمنظمات. مجلة مستقبل التربية العربية، العدد (26): 143-157.

موسى، بسمة محمود (2012). درجة تطبيق إدارة المعرفة من قبل مديري مدارس المرحلتين الابتدائية والثانوية الحكومية في الكويت من وجهة نظر المديرين والموجهين الفنيين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الميع، هويدا آدم وابن عوف، أماني عبدالله السيد (2018). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة تبوك: دراسة تحليلية. مجلة رماح للبحوث والدراسات - مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح - الأردن: 39-120.

نجم، عبود (2004). إدارة المعرفة المفاهيم والإستراتيجيات والعمليات، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

Akhavan: P., Jafari: M. and Fathian, M., 2005, "Exploring Failure - Factors of Implementing Knowledge Management Systems in Organizations", Journal of Knowledge Management Practice, 6 (2), <http://www.tlinc.com/jkmp.htm>.

Bogner, William C and Bansal, Pratima,(2007) "Knowledge Management as the Basis of Sustained High Performance", Journal of Management Studies"Vol.44, No.1

Chua: A. and Lam, W., 2005,"Why KM Projects Fail: Amulti-Case Analysis", Journal of Knowledge Management, Vol. 9, No.3,P.p.6-17.

Demchig,B(2015).Knowledge Management capability Level Assessment of The Higher Education Institutions:Case study from Mangolia.Procedia Social and Behavioral Sciences.174,3633-3640.

Holsapple, C.W. and Joshi, K.D. 2004. A Formal Knowledge Management Ontology: Conduct Activities, Resources, and Influence. Journal of the American Society for Information Science and Technology, 55 (7): 593-612.

Kang , T. (2003) The Knowledge Advantage : Tracing and Testing the Impact of Knowledge Characteristic and Relationship on Project Performance . PhD. Digital Dissertation University of California , Los Angeles , www.lib.umi.com / Dissertation / Search.

مدى توظيف مبادئ إدارة المعرفة بجامعة نجران من وجهة نظر القادة الأكاديميين

د. ناجي حسين ناجي الشريف د. يحي علي فقيهي

- Malhotra, Yogesh (2000): "Knowledge Assets In The Global Economy" Assessment of National Intellectual Capital, Journal of Global Information Management, July-Sep.
- Ramakrishnan,K.&Yasin,N.M.(2012).Knowledge management system and higher education institutions. International Conference on Information and Network Technology,Singapore.
- Roth: Gene & Hae: Young Lee, 2009, "A Conceptual Framework for Examining Knowledge Management in Higher Education Contexts", New Horizons in Adult Education & Human Resource Development, 23(4): 22-37.
- Sveiby, Karl, and Tom Lloyd (٢٠٠١) Managing Knowledge Bloomsbury: London.
- Thierauf, Robert (٢٠٠٣) Knowledge management Systems for Business. Quorum Books: Westport.
- Wickham , P. A. (2001) Strategic Entrepreneurship , Harlow , England Prentice Hall.