الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People'sDemoraticRepublic of Algeria
-*-*-*-*-*-*-*-*-*-
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
-*-*-*-*-*-*-*-*-*-

جامعة عمار ثليجي الأغواط
مجلة أبحاث
اقتصادية معاصرة
هيئة التحرير

Amar Télidji University- Laghouat

Contemporary Economic Reserechers

Editorial Board

الرقم:21 أ.إ.م/2023

شهادة النشر

بناء على المقال المقدم من طرف السيد (ة): خداوج ربيح

المؤسسة: جامعة يحي فارس، المدية/الجزائر

المعنون بـ:

تطبيق إدارة المعرفة وتأثيرها في تحقيق التميز التنظيمي
(دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية)

لغة المقال: العربية

وبعد عرضه على الهيئة العلمية الاستشارية، نعلمكم بأن المقال المذكور أعلاه، قد قبل ونشر في مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة المتخصصة في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والصادرة عن جامعة الأغواط-الجزائر

المجلد: 06، العدد: 01/2023، الصفحات:213-232

سلمت هذه الشهادة لصاحب المقال وبطلب منه، لاستخدامها فيما تسمح به القوانين.

الأغواط في:...02 آفريل 2023...

رئيس التحرير



EISSN: 2716-8891/ISSN 2572-0171

مجلة أبحاث إقتصادية معاصرة

المجلد 06 ، العـدد: 01 (2023)، ص 213- 232

تطبيق إدارة المعرفة وتأثيرها في تحقيق التميز التنظيمي (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية)

The Application Of Knowledge Management And Its Impact On achieving Organizational Excellence (Case Study The Faculty of Economic Sciences in Medea university)

خداوج ربيح [1] *، شوقي قبطان [2]

Chaouki Kebtane Khedaoudj Rebih

[1] جامعة يحي فارس المدية (الجزائر)، مخبر التنمية المحلية المستدامة، rebih.khedaoudj@univ-medea.dz

[2] جامعة يحي فارس المدية (الجزائر)، مخبر التنمية المحلية المستدامة، kebtane.chaouki@univ-medea.dz

تاريخ الاستلام: 2023-01-06 **تاريخ القبول:** 2023-03-24 **تاريخ النشر:** 2023-04-06

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير إدارة المعرفة في تحقيق التميز التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية، تم التطرق إلى هذا الأثر عبر ترتيب منهجي ووفق منهج وصفي تحليلي، حيث تم قياس إدارة المعرفة كمتغير مستقل، والتميز التنظيمي كمتغير تابع.

وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة استخدمت لجمع البيانات، حيث اشتمل البحث على مجموعة من الفرضيات التي تم الوصول من خلالها إلى جملة من النتائج أهمها: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتميز التنظيمي عند مستوى الدلالة$\alpha \leq 0.05$.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، التميز التنظيمي، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية.

تصنيف JEL: D89, D23.

Abstract :

This study aims to determine the impact of knowledge management in achieving organizational excellence in the faculty of economic sciences in University Medea, This impact was addressed with through a systematic arrangement and according to a descriptive analytical approach, where knowledge management was measured as an independent variable, and organizational excellence as a dependent variable.

The questionnaire was used as a tool for data collection, Where the research included a set of hypotheses through which a number of results were reached, the most important of which are: There is a statistically significant effect between knowledge management and organizational excellence at the level of $\alpha \leq 0.05$ significance.

Keywords : knowledge management, organizational excellence, Faculty of Economic Sciences in University Medea .

Jel Classification Codes: D89, D23.

* : المؤلف المرسل

في ظل التغير الشديد الذي تشهده البيئة أصبحت المعرفة علامة فارقة بين المؤسسات، باعتبارها مورد استراتيجي يضمن نجاح المؤسسات، الأمر الذي استدعى ظهور إدارة المعرفة لتسيير هذا الأصل غير الملموس، هذا وتعتبر إدارة المعرفة بمثابة تطور فكري حديث ينمي قدرات الموارد البشرية المتواجدة في المؤسسة من خلال عمليات المعرفة، الأمر الذي ينعكس إيجابيا على الأداء مما يحقق التميز التنظيمي، هذا الأخير يعتبر المعيار الرئيسي المحدد لمستوى الأداء المقبول الذي يحقق تفوق كبير مقارنة بالمؤسسات المنافسة، الأمر الذي يحتم على المؤسسة الابتعاد عن النمطية وإحلال التجديد والحداثة من خلال كفاءة وفعالية تجسيد المعرفة في منتجاتها الأمر الذي يفضي إلى تحقيق هدف المؤسسة المتمثل في الاستمرار من خلال ثنائية إدارة العرفة والتميز التنظيمي.

هذا وقد تزايد الاهتمام بإدارة المعرفة والتميز التنظيمي مما حتم على المؤسسات بما فيها الجامعات والكليات تغيير سياساتها وفق تطبيق هذين المفهومين، وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح المشكلة من خلال التساؤل التالي:

ما مدى تأثير تطبيق إدارة المعرفة في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة يحي فارس بالمدية؟

1.1 فرضيات الدراسة

تقوم هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

_ تطبق إدارة المعرفة بعملياتها الأربعة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة) في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية بمستويات مقبولة.

_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى للمتغيرات الشخصية.

_ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتميز التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية عند مستوى الدلالة$\alpha \leq 0.05$.

2.1 أهداف الدراسة

لكل موضوع دراسة أهداف تسعى إلى تحقيقها، وأهداف دراستنا كانت كالتالي:

_ التعرف على الخلفية النظرية لموضوع إدارة المعرفة والتميز التنظيمي؛

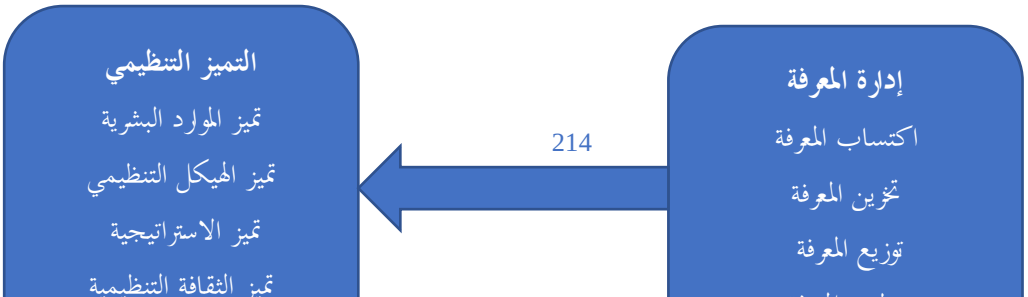
_ التعرف على المستوى الذي وصلت إليه المؤسسة محل الدراسة في بناء التميز التنظيمي؛

_ تقييم أثر تطبيق إدارة المعرفة في تحقيق التميز التنظيمي.

3.1 نموذج الدراسة

المتغير المستقل: ويتمثل في إدارة المعرفة.

المتغير التابع: ويتمثل في التميز التنظيمي.



4.1 منهج الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، أما في الجانب التطبيقي فاستخدام منهج دراسة الحالة لتفسير الظاهرة المدروسة باستخدام الاستبانة بوصفها أداة للحصول على المعلومات.

ركزت هذه الدراسة على دراستين رئيسيتين وهما:

دراسة (ATALLAH BASHEER ALNAWEIGAH) (2013): بعنوان تأثير وظائف إدارة المعرفة على التميز التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة الطائف، أراد الباحث تقييم واقع إدارة المعرفة في جامعة الطائف واستكشاف أثرها في زيادة التميز، اقترح الباحث نموذج يتضمن أربعة أبعاد لإدارة المعرفة _الابتكار، اكتساب، استخدام وتوزيع المعرفة_، وأربعة أبعاد للتميز التنظيمي _التميز في القيادة، تميز المرؤوسين، تميز الهيكل التنظيمي وتميز الثقافة التنظيمية_، عدد العينة 126 موظف من كليات مختلفة في الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة العرفة حول أبعاد التميز التنظيمي.

دراسة (عمران الزين وبراهمية عمار) (2018): بعنوان أثر إدارة المعرفة على أبعاد التميز التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة السلام إلكترونيكس STAR LIGHT _تبسة_، هدف الباحثين إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة على أبعاد التميز التنظيمي في مؤسسة السلام إلكترونيكس، بنيت الدراسة على أساس نموذج يوضح تأثير عمليات إدارة المعرفة _تشخيص وتحديد أهداف المعرفة، توليد وخزن المعرفة، توزيع وتطبيق المعرفة_ في أبعاد التميز التنظيمي _تميز القيادة، تميز المرؤوسين، تميز الهيكل التنظيمي، تميز الاستراتيجية وتميز الثقافة التنظيمية_، عدد العينة قدر ب 50 إداري، هذا وتوصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود تأثير لإدارة المعرفة على أبعاد التميز التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

تموضع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة: كان للدراستين السابقتين تأثير جد كبير في توجيه الدراسة الحالية خاصة من ناحية تصميم النموذج والوقوف على عمليات إدارة المعرفة وأبعاد التميز التنظيمي، غير أن دراستنا عُرضت من جانب مختلف من حيث تصميم نموذج شامل لكل النماذج السابقة واستهداف بيئة جديدة مختلفة عن بيئة الدراستين السابقتين.

2. ماهية إدارة المعرفة

1.2 تعريف إدارة المعرفة:

تعددت تعاريف إدارة المعرفة بتعدد الباحثين إلى أن جميع هده التعاريف تصب في نفس المعنى، ومن هذه التعاريف نجد إدارة المعرفة هي البنى التحتية، الإجراءات، الوسائل الفنية والإدارية التي يتم عن طريقها خلق، مشاركة والاستفادة من المعرفة داخل المؤسسة وحولها. (tahar, 2020, p. 248) فإدارة المعرفة هي عملية يتم من خلالها التخطيط، التنظيم، التنسيق، الرقابة وبناء منسجم لموجودات المؤسسة بما في ذلك المعرفة الأمر الذي يؤدي إلى توزيع ومشاركة المعرفة باستمرار. (فرج و صالح، 2016، صفحة 229) كما أنها جملة الاستراتيجيات التي تضاعف الموارد المعرفية والفكرية في المؤسسة من خلال عملياتها من أجل لتحقيق قيمة مضافة. (Ragaa & djilani, 2020, p. 262) (bourekoua & boumediene, 2022, p. 216) وتعتبر أيضا إدارة المعرفة العملية التي يتم عن طريقها تطويرها وتحسين قدرة المؤسسة على مجابهة التغيرات البيئية عن طريق نقل قاعدة المعرفة بهدف الابداع والابتكار المستمر. (المدان و موسى، 2010، صفحة 113)

كتعريف إجرائي يمكن القول أن إدارة المعرفة هي عملية إدارية يتم من خلالها ممارسة الوظائف الإدارية على جملة من العمليات المتمثلة في اكتساب، تخزين، توزيع وتطبيق المعرفة بهدف تحقيق قيمة مضافة للمؤسسة.

ويمكن القول من خلال ما سبق أن لإدارة المعرفة أهمية كبيرة باعتبارها تساعد المؤسسات على زيادة الأصول وتوليد الإيرادات كونها نظام متكامل ينسق بين الأنشطة وطريقة فعالة لاستثمار رأس المال الفكري، كما تعتبر العملية الأساسية التي يتم من تحسين أداء المؤسسة وأحد أهم الوسائل التي تحفز وتشجع الموارد البشرية الإبداعية لخلق القيمة. (ragaa & korichi, 2021, p. 104_ 105)

2.2 عمليات إدارة المعرفة:

تمر إدارة المعرفة بمجموعة من المراحل التي تعد بمثابة عمليات لها والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

اكتساب المعرفة: هي عملية يتم عن طريقها استحواذ، توليد واكتشاف معارف جديدة، أو تكييف وتحيين معارف موجودة من قبل. (seraa & abdallah, without mentioning the year, p. 394)

توزيع المعرفة: هي عملية مشاركة ونقل المعلومات عن طريق وسائل رسمية كشبكة المعلومات الداخلية، التقارير والرسائل، ووسائل غير رسمية كالعلاقات الخاصة بين العمال، (أحمد و القواسمة، 2021، صفحة 143) يتم من خلالها إيصال المعرفة للأشخاص في الوقت وبالشكل المناسبين. (حسن، 2015، صفحة 421)

تخزين المعرفة: هي عملية يتم عن طريقها حفظ المعارف والبحث عنها واسترجاعها وقت الحاجة. (الياسري، الخفاجي، و حسين، 2012، صفحة 56_ 57)

تطبيق المعرفة: كل العمليات سابقة الذكر غير مجدية في حالة إذا لم يتم تطبق المعرفة في الوقت والمكان المناسبين، فتنفيذ المعرفة يطور مستواها. (الدليمي و الغانمي، 2016، صفحة 68)

3. مفهوم التميز التنظيمي

1.3 تعريف التميز التنظيمي:

إن البحث عن تعاريف للتميز التنظيمي لا يعتبر من قبيل الاستمتاع بالجدل النظري، بل له دواعيه من وجهة نظر علمية حيث يوجد عدة تعاريف في مختلف المراجع فهناك من يرى أنه قدرة المؤسسة على طرح منتجات مبتكرة وذات جودة، بما يحقق ميزة تنافسية. (عطية، 2017، صفحة 398) وهناك من يراه على أنه كل الممارسات التي تنتهجها المؤسسة لتحقيق أهداف كفأة وفعالة. (الفحيلة، 2018، صفحة 76)و (العازمي، 2021، صفحة 380) وهناك من يرى أن التميز التنظيمي هو طريقة تربط بين البيئة الداخلية ومقومات تطوير المؤسسات لمجابهة التحديات واستغلال القدرات لتحقيق الميزة التنافسية. (العزاوي و محسن، التوجه الريادي وتأثيره في التميز التنظيمي: بحث ميداني في عدد من كليات جامعة بغداد، 2017، صفحة 289) وهو الوصول لأداء يتفوق على أداء المؤسسات المنافسة، وتحقيق مساعي العمال والمؤسسة. (العمري، 2017، صفحة 117)

مما سبق وكتعريف إجرائي يمكن القول أن التميز التنظيمي هو فلسفة إدارية وعملية تنظيمية تتبناها المؤسسة لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية من خلال أساليب مبتكرة الأمر الذي يجعل المؤسسة تتفوق على المؤسسات المنافسة.

وعليه يمكن القول أن للتميز التنظيمي إلى جانب تبني ثقافة التعلم والإبداع أهمية بالغة تتجلى في دعم المؤسسة عن طريق الربط بينها وبين أصحاب المصلحة وصقل مهارات العمال بما يكسبهم القدرة على تحقيق أهداف المؤسسة. (حسين و ضيدان، 2021، صفحة 174)

2.3 أبعاد التميز التنظيمي:

يقوم التميز التنظيمي على جملة من الأبعاد الأساسية والتي يتحقق من خلالها، والمتمثلة أساسا فيما يلي:

تميز الموارد البشرية: إن تميز الموارد البشرية ناتج عن اكتساب المعرفة وتشاركها الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أداء متميز سيما بتوفر المهارات كالتواصل والحوار. (الفتلاوي، بريس، و عطيه، 2021، صفحة 55)

تميز الهيكل التنظيمي: إن التميز في الهيكل التنظيمي يعكس الإطار الذي يحدد العلاقات ويربط إدارات المؤسسة الأمر الذي يؤثر بالإيجاب على القدرة التنافسية للمؤسسة. (العزاوي و محسن، التوجه الريادي وتأثيره في التميز التنظيمي: بحث ميداني في عدد من كليات جامعة بغداد، 2017، صفحة 293)

تميز الاستراتيجية: ويتضمن سهر المؤسسة على تحقيق تميز الأداء من خلال رؤية واضحة معززة بالإيمان بها والالتفاف حولها، بما ينعكس بالإيجاب على رضا العملاء الداخليين والخارجيين، هذا ويعتبر التميز الاستراتيجي بمثابة تبني خطط التطور الاستراتيجي في كل أجزاء المؤسسة. (الطائي و القيسي ، 2016، صفحة 35)

تميز الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية هي جملة المعتقدات، القيم، والأعراف التي تبنتها المؤسسة لإدارة سلوك مواردها البشرية، (الطائي و جواد، 2014، صفحة 82) ويتجلى تميز الثقافة التنظيمية في تميز المعتقدات، القيم والتقاليد بما ينعكس على تميز المؤسسة. (الجميلي و عبد الجبوري، 2019، صفحة 473)

تميز القيادة: القيادة هي فن التأثير على الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة وتوجيههم لتحقيق الأهداف، مع مراعاة أن يمتلك القائد مجموعة من الخصائص كالقدرة على تشكيل فرق عمل، التفكير الإبداعي والشفافية في التعامل...إلخ، مما يتولد عنه مؤسسة متميزة. (حافظ، محمد، و حمد، 2019، صفحة 214)

4. الطريقة والأدوات

استهدفت الدراسة الميدانية كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية، وتتضمن هذه الجزئية الإطار المنهجي للدراسة واختبار الفرضيات.

1.4 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية والذي يبلغ عددهم حوالي 130 أستاذ، تم اختيار عينة مقصودة مكونة من 30 أستاذ من مختلف أقسام الكلية وبمختلف الدرجات العلمية والتي تمثل 23.07 % من أساتذة الكلية، هذا والجدول الموالي يصف عينة الدراسة على أساس جملة من المتغيرات الشخصية كما يلي:

الجدول 1: وصف عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

البيان	الجنس		العمر				الأقدمية			
	ذكر	أنثى	أقل من 30 سنة	30-40	41-50	من 51 سنة فما فوق	أقل من 5 سنوات	5-10	11-15	من 15 فما فوق
العدد	21	09	00	14	11	05	00	11	00	19
التكرار	%70	%30	%00	%46.7	%36.7	%16.7	%00	%36.7	%00	%63.3

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تعليق: من خلال الجدول يتضح أن 21 مفردة من عينة الدراسة يمثلون نسبة 70% هم ذكور، في حين أن 09 منهم يمثلون نسبة 30% هم إناث، وبالتالي فالكلية توظف الرجال والنساء على حد سواء دون تمييز بين الجنسين، وأن نسبة 46.7% من إجمالي العينة أي 14مفردة يتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة، ونسبة 36.7% من إجمالي عينة الدراسة أي 11 مفردة يندرجون ضمن الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة، كما نلاحظ أن نسبة 16.7% من إجمالي العينة أعمارهم من 51 سنة فما فوق أي 5 مفردات من إجمالي عينة الدراسة، في حين لا وجود لأي مفردة من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة، وبالتالي فالكلية تعتمد على فئات عمرية مختلفة، كما يتضح لنا أن أغلبية الأساتذة تتراوح أقدميتهم في المجال الذي هو أكثر من15 سنة بنسبة تقدر ب 63.3% أي بما يعادل 19 مفردة من إجمالي عينة الدراسة وهي سنوات معتبرة وكافية لاكتساب الخبرة والتجربة الميدانية،

تليها الأساتذة الذين تتراوح أقدميتهم في الجامعة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 36.7% بما يعادل 11 مفردة، في حين لا وجود لأي فرد أقدميتهم أقل من 5 سنوات أو من 10 إلى 15 سنة، وهذا يعنى أن الكلية تحتوي على مفردات ذات خبرة وأقدمية كبيرة، من خلال العينة التي تم دراستها والنسب التي تحصلنا عليها نستنتج أن الكلية تعتمد على أساتذة ذوي الخبرة والتجربة الميدانية كما أنها تحافظ على الاستقرار الوظيفي لأساتذتها.

2.4 أداة الدراسة:

تم تصميم استبيان حسب المتغيرات المراد تقييمها بالاطلاع على الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع، حيث تضمن 21 فقرة خاصة بالمتغير المستقل و30 فقرة متعلقة بالمتغير التابع. هذا وتم الإجابة على الفقرات حسب سلم تقييم يتضمن 5 درجات هي: غير موافق بشدة 1، غير موافق 2، محايد 3، موافق 4، موافق بشدة 5.

3.4 صدق وثبات أداة الدراسة:

أ: الصدق الظاهري لأداة الدراسة

قبل توزيع الاستبيان تم عرضه على مجموعة من الأساتذة من كلية علوم الاقتصادية بجامعة بالمدية _الأستاذ الدكتور شوقي قبطان، الأستاذ الدكتور عبد الرزاق سلام والأستاذ الدكتور حسين يرقي _، من أجل التأكد من صحة العبارات، وبعد الأخذ بعين الاعتبار مختلف النصائح قمنا بإعداد الشكل النهائي للاستبيان.

ب: ثبات أداة الدراسة

استخدمنا معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس الثبات، علما أن قيمته تكون مقبولة إذا تعدت قيمتها 0.6.

الجدول 2: قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل محور وللاستبانة ككل

محاور الدراسة	معامل ثبات ألفا كرونباخ	
	عدد العبارات	معدل الثبات
إدارة المعرفة	21	0.94
التميز التنظيمي	30	0.93
الدرجة الكلية للاستبيان	51	0.96

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

تعليق: يتضح من خلال الجدول أن معامل الثبات لمحور إدارة المعرفة الموجه لأفراد عينة الدراسة قيمته 0.94 ومعامل الثبات لمحور التميز التنظيمي الموجه لأفراد عينة الدراسة قيمته 0.93، كما بلغ معامل الثبات للاستبانة ككل (0.96) وهي قيمة مرتفعة جدا، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة ثبات عالية وتقيس ما وضعت لقياسه، وبالتالي فهي تفي بأغراض الدراسة.

ج: صدق الاتساق الداخلي

الجدول 3: الاتساق الداخلي لعبارات محور إدارة المعرفة والتميز التنظيمي_ معامل بيرسون_

رقم العبارة	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
معامل الارتباط	0.841**	0.708**	0.787**	0.805**	0.202	0.461*	0.608**	0.810**
رقم العبارة	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
معامل الارتباط	0.617**	0.820**	0.773**	0.578**	0.683**	0.674**	0.607**	0.695**
رقم العبارة	X17	X18	X19	X20	X21	Y1	Y2	Y3
معامل الارتباط	0.893**	0.706**	0.857**	0.655**	0.599**	0.615**	0.677**	0.657**
رقم العبارة	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
معامل الارتباط	0.574**	0.660**	0.563**	0.341	0.246	0.578**	0.461*	0.523**
رقم العبارة	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19
معامل الارتباط	0.588**	0.822**	0.807**	0.663**	0.685**	0.706**	0.798**	0.804**
رقم العبارة	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27
معامل الارتباط	0.638**	0.586**	0.430*	0.559**	0.645**	0.297	0.422*	0.686**
رقم العبارة	Y28	Y29	Y30					
معامل الارتباط	0.549**	0.757**	0.594**					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تعليق: من خلال الجدول السابق نجد أن كل العبارات لها اتساق داخلي مع المحور الذي تنتمي إليه، عدا العبارات X5, Y7, Y8, Y25 وبالتالي نحذفها حتى تكون فقرات الاستبيان صادقة ومتسقة داخليا.

4.4 طرق تحليل البيانات:

قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان عن طريق (spss) باستخدام عدة أساليب الإحصائية والتي منها: التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الرئيسية للعينة، حساب معامل الارتباط بيرسون لاختبار الاتساق الداخلي، حساب المتوسطات الحسابية لتحديد تغير الاستجابات والانحراف المعياري لتحديد مدى تشتتها، اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان، استخدام تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق ذات الدلالة الإحصائية والانحدار الخطي البسيط تم استخدامه لاختبار طبيعة ومدى تأثير المتغير المستقل على التابع.

5.4 حدود الدراسة

- الحدود المكانية: اهتمت الدراسة بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية؛
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على 30 أستاذ من كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية؛
- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال السنة الجامعية 2022/ 2023؛

5. تحليل النتائج

بعد مناقشة نتائج التحليل الوصفي ننتقل الآن إلى اختبار مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة الميدانية.

1.5 اختبار الفرضية الرئيسية 1:

تطبق إدارة المعرفة بعملياتها الأربعة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة) في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية بمستويات مقبولة.

لنختبر هذه الفرضية نضع فرضيتين، الفرض العدمي (الصفري) والفرض البديل كما يلي:

H_0: تطبق إدارة المعرفة بعملياتها الأربعة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة) في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية بمستويات مقبولة.

H_1: تطبق إدارة المعرفة بعملياتها الأربعة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة) في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية بمستويات غير مقبولة.

استخدمنا اختبار T-test لعينة واحدة لاختبار هذه الفرضية والذي يضعنا أمام ثلاثة احتمالات هي:

- قيمة الاختبار موجبة والفروقات مع درجة الحياد (3) ذات دلالة إحصائية sig $\alpha \leq 0.05$، نقبل الفرضية الصفرية ونفسرها بالتطبيق الإيجابي لعمليات إدارة المعرفة؛
- قيمة الاختبار سالبة والفروقات مع درجة الحياد (3) ذات دلالة إحصائية sig $\alpha \leq 0.05$ نقبل الفرضية البديلة ونفسرها بالتطبيق السلبي لعمليات إدارة المعرفة؛
- قيمة الاختبار موجبة أو سالبة والفروقات مع درجة الحياد (3) ليست دلالة إحصائيا حيث sig $\alpha \leq 0.05$ ونفسرها بعدم وجود تطبيق واضح لعمليات إدارة المعرفة.

الجدول 4: تطبيق إدارة المعرفة بعملياتها الأربعة في جامعة يحي فارس من وجهة نظر عينة الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T-test (3)	SIG	الدلالة الإحصائية	الملاحظة
اكتساب المعرفة	3.408	0.823	2.715	0.11	دال	تطبيق إيجابي
تخزين المعرفة	3.188	0.704	1.470	0.157	غير دال	تطبيق إيجابي
توزيع المعرفة	3.404	0.681	3.253	0.003	دال	تطبيق إيجابي
تطبيق المعرفة	3.350	0.720	2.659	0.013	دال	تطبيق إيجابي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يظهر من خلال الجدول أن قيم اختبار T-test جاءت إيجابية بالنسبة لاكتساب المعرفة(2.715)، تخزين المعرفة(1.470)، توزيع المعرفة (3.253) وتطبيق المعرفة(2.659)، كما جاءت كلها $\alpha \leq 0.05$ عدا تخزين المعرفة، ما يفسر توجه العينة نحو المستوى المقبول لتطبيق عمليات اكتساب، توزيع وتطبيق المعرفة، غير أن

عملية تخزين المعرفة تتجه نحو عدم وجود تطبيق واضح لها (α>0.05) ولمعرفة السبب تم الرجوع لفقرات هذا البعد والاستعانة بالمتوسط الحسابي(3.19) أي أن أفراد عينة الدراسة تحفظوا في إبداء رأيهم الصريح حول ما إذا كانت الكلية تتوفر لديها أنظمة لاسترجاع المعرفة التي تم تخزينها ووجود أنظمة لحماية هذه المعرفة... إلخ، هذا الأمر الذي يوضح أن استجابة أفراد العينة كان متوسط وتقييم فقرات هذا البعد عند الأساتذة كانت تميل لدرجة الحياد أي تحفظ أغلب أفراد العينة عن إبداء رأيهم حول عملية تخزين المعرفة (عدم وضوح تطبيق تخزين المعرفة) كون متوسط هذا البعد يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات ليكرت الخماسي (2.60_ 3.39) أي بدرجة تبني متوسطة،(نستثني عملية تخزين المعرفة لعدم الدلالة وتحفظ غالبية الأساتذة عن تقييم هذا البعد).

تطبق عملية اكتساب، توزيع وتطبيق المعرفة فى كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية بمستويات مقبولة

2.5 اختبار الفرضية الرئيسية 2:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة تعزى للمتغيرات الشخصية.

أ: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى لمتغير الجنس.

لنختبر هذه الفرضية نضع فرضيتين، الفرض العدمي (الصفري) والفرض البديل كما يلي:

H_0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى لمتغير الجنس.

H_1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى لمتغير الجنس.

وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول 5: نتائج اختبار الفروق في المتغيرين (إدارة المعرفة والتميز التنظيمي) طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار التجانس Test Levene's		اختبار T T test	
					f	sig	t	sig
إدارة المعرفة	ذكر	21	3.30	0.641	0.150	0.702	-0.718	0.479
	أنثى	09	3.48	0.703				
التميز التنظيمي	ذكر	21	3.16	0.566	0.202	0.657	-2.023	0.053
	أنثى	09	3.61	0.518				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

تعليق: بناءً على النتائج الموضحة في الجدول السابق نلاحظ أن استجابة فئة الإناث _الأستاذات_ أكبر من استجابة فئة الذكور _الأساتذة_ فيما يتعلق بإدارة المعرفة بمتوسط حسابي قدرة 3.48 بالنسبة للإناث و 3.30 بالنسبة للذكور، أما استجابة الأساتذة فيما يتعلق بالتميز التنظيمي فأيضا استجابة فئة الإناث كانت أكبر من استجابة فئة الذكور أيضا بمتوسط حسابي قدره 3.61بالنسبة للإناث و 3.16 بالنسبة للذكور، هذا ومستوى الدلالة لاختبار التجانس بلغ 0.702 و 0.657 لمحوري إدارة المعرفة والتميز التنظيمي على التوالي وهو أكبر من مستوى الدلالة الأسمى 0,05 sig هذا يعني وجود تجانس، وبالتالي سوف يتم استخدم اختبار T في حالة تجانس التباين، هذا ومستوى الدلالة للاختبار T قدر ب 0.479 و 0.053 لمحوري إدارة المعرفة والتميز التنظيمي على التوالي وهو أكبر من مستوى الدلالة الأسمى 0.05 أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية باختلاف متغير الجنس، ونرجع هذه النتيجة إلى أن جميع الأساتذة مهما اختلف جنسهم فإن نظرتهم واحدة بالنسبة لإدارة المعرفة والتميز التنظيمي ولا توجد فروق بين الذكور والإناث تخص إدارة المعرفة والتميز التنظيمي. وهذا يعني رفض الفرضية البديلة H_1 وقبول الفرضية العدميةH_0 القائلة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة تعزى في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية لمتغير الجنس.

ب: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى لمتغير العمر.

لنختبر هذه الفرضية نضع فرضيتين، الفرض العدمي (الصفري) والفرض البديل كما يلي:

H_0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى لمتغير العمر.

H_1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى لمتغير العمر.

وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول 6: نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات أفراد العينة طبقاً إلى اختلاف متغير العمر

المجال	العمر	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إدارة المعرفة	أقل من 30 سنة	00	-	-
	من 30 إلى 40 سنة	14	3.30	0.653
	من 41 إلى 50 سنة	11	3.40	0.787
	من 51 سنة فما فوق	05	3.40	0.388
	أقل من 30 سنة	00	-	-

التميز التنظيمي	من 30 إلى 40 سنة	14	3.47	.0361
	من 41 إلى 50 سنة	11	3.11	.0840
	من 51 سنة فما فوق	05	3.23	.0235

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	SIG
إدارة المعرفة	بين المجموعات	0.064	2	.0032	0.070	0.932
	داخل المجموعات	12.359	27	.0458		
	المجموع	12.424	29	-		
التميز التنظيمي	بين المجموعات	.0834	2	0.417	.1254	0.301
	داخل المجموعات	8.976	27	0.332		
	المجموع	9.810	29	-		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تعليق: يتضح من خلال الجدول أن الذين أعمارهم من 41 إلى 50 سنة هم أكثر استجابة ب (3.40) ثم تليها فئة الذين أعمارهم من 51 سنة فما فوق ب (3.40) (تم الترجيح بالاعتماد على الانحراف المعياري)، وأخيرا فئة الذين أعمارهم من 30 إلى 40 سنة ب (3.30) هذا فيما يتعلق بإدارة المعرفة، أما فيما يتعلق بالتميز التنظيمي ففئة الذين أعمارهم من 30 إلى 40 سنة هم أكثر استجابة ب (3.47) ثم تليها فئة الذين أعمارهم من 51 سنة فما فوق ب (3.23) وأخيرا فئة الذين أعمارهم 41 إلى 50 سنة ب (3.30)، وأن مستوى الدلالة الحقيقي (0.932) و (0.301) لمحور إدارة المعرفة والتميز التنظيمي على التوالي، وهي أكبر من 0.05 أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستويات sig 0,05 في إجابات أفراد العينة حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية باختلاف متغير العمر، أي أن جميع الأساتذة مهما اختلفت أعمارهم فإن نظرتهم واحدة بالنسبة لموضوع دراستنا. وهذا يعني رفض الفرضية البديلة H_1 وقبول الفرضية العدميةH_0 القائلة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة تعزى في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية لمتغير العمر.

ب: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى لمتغير الأقدمية.

لنختبر هذه الفرضية نضع فرضيتين، الفرض العدمي (الصفري) والفرض البديل كما يلي:

H_0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى لمتغير الأقدمية.

H_1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى لمتغير الأقدمية.

وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول 7: نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات إجابات أفراد العينة طبقاً إلى اختلاف متغير الأقدمية

المجال	الأقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إدارة المعرفة	أقل من 5 سنوات	00	-	-
	من 5 إلى 10 سنوات	11	3.45	0.488
	من 10 إلى 15 سنة	00	-	-
	أكثر من 15 سنة	19	3.29	0.740
التميز التنظيمي	أقل من 5 سنوات	00	-	-
	من 5 إلى 10 سنوات	11	3.51	.0250
	من 10 إلى 15 سنة	00	-	-
	أكثر من 15 سنة	19	3.17	.0682

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	SIG
إدارة المعرفة	بين المجموعات	0.182	1	.0182	0.417	0.524
	داخل المجموعات	12.241	28	.0437		
	المجموع	12.424	29	-		
التميز التنظيمي	بين المجموعات	.0795	1	0.795	2.469	0.127
	داخل المجموعات	9.015	28	0.322		
	المجموع	9.810	29	-		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تعليق: يتضح من خلال الجدول أن الأساتذة الذين أقدميتهم من 5 إلى 10 سنوات هم أكثر استجابة ب (3.45) ثم يليها الأساتذة الذين أقدميتهم أكثر من 15 سنة ب (3.29) هذا فيما يتعلق بإدارة المعرفة، أما فيما يتعلق بالتميز التنظيمي الأساتذة الذين أقدميتهم من 5 إلى 10 سنوات هم أكثر استجابة ب (3.51) ثم الأساتذة الذين أقدميتهم أكثر من 15 سنة ب (3.17)، وأن مستوى الدلالة الحقيقي (0.524) و (0.127) لمحور إدارة المعرفة والتميز التنظيمي على التوالي، وهي أكبر من sig 0.05 أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستويات 0,05 في الإجابات حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية باختلاف الأقدمية، ونرجع هذه النتيجة إلى أن اختلاف أقدمية الأساتذة لا يغير نظرتهم . وهذا يعني رفض الفرضية البديلة H_1 وقبول الفرضية العدميةH_0 القائلة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المستجوبين حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي كل على حدة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية تعزى لمتغير الأقدمية.

3.5 اختبار الفرضية الرئيسية 3:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتميز التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية عند مستوى الدلالة$\alpha \leq 0.05$

لنختبر هذه الفرضية نضع فرضين، الفرض العدمي (الصفري) والفرض البديل كما يلي:

H_0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتميز التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية عند مستوى الدلالة$\alpha \leq 0.05$

H_1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتميز التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية عند مستوى الدلالة$\alpha \leq 0.05$

الجدول 8: اختبار الانحدار الخطي البسيط لعلاقة إدارة المعرفة والتميز التنظيمي

المتغير التابع: التميز التنظيمي							
	B	BETA	T	SIG	R^2	R	VIF
الثابت	1.234	/	2.982	0.006	0.481	0.693	/
المتغير المستقل: إدارة المعرفة	0.616	0.693	5.089	0.000			1.000

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	SIG
الانحدار	4.714	01	4.714	25.900	0.000
البواقي	5.096	28	0.182		
المجموع	9.810	29	/		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تعليق: الثابت يمثل درجة التميز التنظيمي في حالة ثبات إدارة المعرفة وفي هذه الحالة فإن مستوى التميز التنظيمي في حالة عدم وجود إدارة المعرفة هو1.234، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 9.810 وهذا يدل على أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق إدارة المعرفة تؤدي إلى الزيادة في التميز التنظيمي بقيمة 61.6%، وهو دال إحصائيا لأن قيمة الدلالة الاحتمالية ل T المحسوبة قدرت ب 0.000، وقد بلغ معامل التحديد قيمة 0.481 أي أن 48.1% من التغيرات في التميز التنظيمي ناتجة عن التغير في إدارة المعرفة، الأمر الذي يدل على أن المتغير المستقل المدرج في النموذج يفسر تقريبا نصف التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وما تبقى تفسره عوامل أخرى خارج النموذج، مجموع التباين (9.810) وهذا يعود لمصدرين: التباين في إدارة المعرفة (4.714)

والتباين في البواقي (5.096)، كما بلغت درجة الارتباط 0.693 بين إدارة المعرفة والتميز التنظيمي وهي قيمة متوسطة ودالة إحصائيا مما يوضح وجود علاقة متوسطة بين هذين المتغيرين.

كل هذا يعني رفض الفرضية العدمية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتميز التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية عند مستوى الدلالة$\alpha \leq 0.05$

وعليه يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط على الشاكلة التالية:

$$Y=1.234+ 0.616X$$

Y: المتغير التابع (التميز التنظيمي).

X: المتغير المستقل (إدارة المعرفة).

6. خاتمة:

انطلاقا مما سبق ذكره يمكن القول أن إدارة المعرفة من أهم الأساليب في الوقت الراهن التي تمكن المؤسسات من بلوغ التميز التنظيمي هذا الأخير الذي يحقق البقاء والاستمرار في ظل البيئة الديناميكية.

هذا وتم اختبار نموذج الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية، حيث خلصت إلى جملة من النتائج أهمها:

– أظهرت النتائج أن إجابات عينة الدراسة تتجه نحو المستوى المقبول لتطبيق عمليات اكتساب المعرفة، توزيع المعرفة وتطبيق المعرفة غير أن عملية تخزين المعرفة تتجه نحو عدم وجود تطبيق واضح لها، ما يجعلنا نرفض الفرضية الرئيسية 1 (نستثني عملية تخزين المعرفة بسبب عدم الدلالة وحياد الأساتذة وتحفظ غالبيتهم عن تقييم هذا البعد).

–أظهرت نتائج التحليل عدم وجود فروق دالة في إجابات أفراد العينة حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي باختلاف المتغيرات الشخصية كل على حدة، ونرجع هذه النتيجة إلى أن جميع الأساتذة مهما اختلف جنسهم، أعمارهم وأقدميتهم فإن نظرتهم واحدة بالنسبة لموضوع دراستنا، الأمر الذي يجعلنا نقبل الفرضية الرئيسة 2.

–أظهرت نتائج التحليل أن هناك علاقة متوسطة تظهر التأثير الإيجابي الذي تلعبه إدارة المعرفة في تحقيق التميز التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية، الأمر الذي يجعلنا نرفض الفرضية الرئيسية 3.

ومن أهم التوصيات التي ارتأينا أن نختم بها دراستنا تمثلت فيما يلي:

– العمل على ترسيخ إدارة المعرفة من خلال إبراز الدور الذي تلعبه عملياتها في تفعيل التميز التنظيمي؛

– بناء آلية تسمح بتقييم نجاعة وفعالية عمليات إدارة المعرفة؛

– نشر ثقافة التميز التنظيمي بكل أبعاده دون إغفال أي بعد من الأبعاد؛

- إدراج إدارة المعرفة في الهيكل التنظيمي تعنى بتوليد، تخزين، توزيع وتطبيق المعرفة؛
- الحرص على استقطاب الكفاءات التي تعتبر الأساس في إنجاح إدارة المعرفة والتميز التنظيمي.

7. قائمة المراجع:

مراجع باللغة العربية:

إبراهيم بن زيد بن حمد الفحيلة. (2018). تطبيق المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية وفق نماذج التميز التنظيمي العالمية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 7(3)، 88-73.

أفكار سعيد خميس عطية. (2017). تصور مفترح لإدارة التميز التنظيمي بالمدارس الخاصة بمحافظة الإسكندرية وفق النموذج الأوربي للتميز _EFQM_. مجلة الإدارة التربوية(14)، 389- 581.

أكرم محسن الياسري، علي كريم الخفاجي، و ظفر ناصر حسين. (2012). أثر عمليات إدارة المعرفة في الأداء الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعات الفرات الأوسط. مجلة جامعة بابل، 20(1)، 54-69.

حذيفة هيثم أحمد، و فريد أحمد القواسمة. (2021). إدارة المعرفة وأثرها في تحقيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة: دراسة تحليلية على عينة من العاملين في شركات الاتصالات الأردنية. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 17(54)، 134-159.

دنيا كريم حسن. (2015). دور عمليات إدارة المعرفة في إعادة هندسة عمليات الأعمال: بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات القطنية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة(43)، 444-409.

رعد عبد الله عيدان الطائي، و عادل ياسين جواد. (2014). دور الثقافة المنظمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية: بحث في هيئة النزاهة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 20(79)، 104-74.

سامي عبد الله المدان، و صباح محمد موسى. (2010). قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية في تنفيذ إدارة المعرفة في مجموعة الاتصالات الأردنية_أورانج_. مجلة الإدارة والاقتصاد(84)، 148-106.

سحر عباس حسين، و علاس عبد الرزاق ضيدان. (2021). تأثير إعادة هندسة العمليات في التميز المنظمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد العاملين في الشركة العامة لصناعة السيارات والمعدات. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 17(69)، 164- 186.

شفاء محمد علي العزاوي، و زيد حضير محسن. (2017). التوجه الريادي وتأثيره في التميز التنظيمي: بحث ميداني في عدد من كليات جامعة بغداد. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 9(8)، 276- 314.

عبد الناصر علك حافظ، نسرين جاسم محمد، و سؤدد سعيد حمد. (2019). دور استراتيجية التكامل وأثرها في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية في دائرة البحث والتطوير. مجلة الدنانير(16)، 226-198.

علي حسون فندي الطائي، و سنان فاضل حمد القيسي . (2016). إنعكاس ممارسات إدارة الأداء في التميز التظيمي: بحث ميداني في وزارة المالية _الهيئة العامة للضرائب_. مجاة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22(87)، 49-27.

عماد صبيح فرج، و ذكرى مهدي صالح. (2016). تصميم قاعدة بيانات على وفق مفاهيم إدارة المعرفة بالإفادة من نظام المعلومات المحاسبي: دراسة تطبيقية في شركة الزيوت النباتية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة(48)، 223- 248.

محمد بن سعيد العمري. (2017). أثر التغير التنظيمي على التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية في القطاع الخاص السعودي. المجلة العربية للإدارة، 37(4)، 113- 148.

محمود فهد الدليمي، و إيمان محمد جواد الغانمي. (2016). عمليات إدارة المعرفة ودورها في استراتيجيات الموارد البشرية: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في المديرية العامة للتربية محافظة كربلاء المقدسة. مجلة جامعة كربلاء العلمية، 14(4)، 86-63.

منيرة جعيلان العازمي. (2021). التميز التنظيمي مدخل لتحقيق متطلبات الجودة الشاملة في كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بدولة الكويت. مجلة الدراسات والبحوث التربوية، 1(2)، 373- 396.

ميثاق هاتف الفتلاوي، أحمد كاظم بريس، و عباس كاطع عطيه. (2021). دور السلوك الاستراتيجي في تحقيق التميز التنظيمي: بحث تحليلي لآؤاء مديري شركة أور العامة في محافظة ذي قار. مجلة الإدارة والاقتصاد، 10(37)، 48- 67.

هشام عبد الله حمد الجميلي، و مراد موسى عبد الجبوري. (2019). ذكاء الأعمال ودوره في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في جامعة كركوك. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15(48)، 464- 480.

مراجع بلغة أجنبية:

seraa, T., & abdallah, A. (without mentioning the year). Knowledge management as an approach in achieving higher edcation quality a case study: faculty of economics, management, and commerce at blida 2 university. journal of economics and human development, 11(3), 388-403.

tahar, N. (2020). The role of information and communication technology (ICT) in knowledge management (KM) : case study (ECDE). economic studies journal, 18(2), 246- 258.

bourekoua, A., & boumediene, Y. (2022). The impact of success factorsof knowledge management on the financial performance of economic institutions. Journal of contemporary business and economic studies, 5(3), 214-226.

Ragaa, h., & djilani, S. (2020). How can the knowledge management requirements enhance ist application in the organization: field study in the university of ghardaia. journal of research and commercial studies, 4(1), 260-271.

ragaa, h., & korichi, m. (2021). Knowledge management processes and their impact on firm's performance : Field study in sonelgaz company _unit of Djelfa_. Economic and management research, 15(2), 99-117.

8.قائمة الملاحق

أ: الاستبيان

جامعة يحيى فارس المدية

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير تخصص إدارة أعمال

استبيان لقياس تطبيق إدارة المعرفة وتأثيرها في تحقيق التميز التنظيمي (دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية)

في إطار الحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، نتطلع إلى تعاونكم في إجراء بحثنا، نشكر سلفا تعاونكم في ملئ الاستبيان ونحيطكم علما أن إجاباتكم ستبقى في إطار السرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

القسم الأول: المعلومات الشخصية

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: أقل من 30 ☐ 30_ 40 ☐ 50_ من ☐ فوق ☐

الأقدمية: أقل من 5 سنوات ☐ من 5إلى 10سنوات ☐ من 11 سنوات ☐

المحور الأول: إدارة المعرفة

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد	**اكتساب المعرفة**					
X1	تعمل الكلية على الحصول على المعرفة بنوعيها الضمنية والظاهرة					
X2	تسعى الكلية لاستقطاب الكفاءات والمبدعين					
X3	تعمل الكلية على إقامة دورات تكوينية باستمرار					
X4	تشجع الكلية عمالها على البحث والتعلم الذاتي					
البعد	**تخزين المعرفة**					
X5	تعمل الكلية على تحويل الذاكرة التنظيمية الورقية إلى ذاكرة تنظيمية إلكترونية					
X6	تتوفر لدى الكلية أنظمة لاسترجاع المعرفة التي تم تخزينها					
X7	تمتلك الكلية أنظمة لحماية المعرفة المخزنة					
X8	تعمل الكلية للحفاظ على المعرفة من خلال المحافظة على الكفاءات					
البعد	**توزيع المعرفة**					
X9	توفر الكلية وسائل اتصال متنوعة لضمان توزيع المعرفة داخل المؤسسة					
X10	تحرص الكلية على إقامة اجتماعات بهدف نقل المعارف الضمنية					
X11	إقامة فرق عمل للتشجيع على تشارك المعارف					
X12	تمتلك الكلية شبكة معلومات داخلية للوصول إلى قواعد البيانات					
X13	تعتمد الكلية على الوثائق والنشرات الداخلية لتوزيع المعرفة					

X14	تشجع الكلية الكفاءات على إقامة وتنشيط المؤتمرات والندوات					
X15	تستخدم الكلية التكنولوجيا الحديثة لنقل معارفها					
البعد	**تطبيق المعرفة**					
X16	يمكن توظيف المعارف الجديدة في الكلية					
X17	تشجع الكلية عمالها على توظيف معارفهم الضمنية والظاهرة					
X18	تعمل الكلية على تجسيد المعارف على هيئة إجراءات عمل					
X19	تزيل الكلية الحواجز التي من شأنها إعاقة تطبيق المعرفة					
X20	توفر الكلية أجهزة ووسائل من شأنها تسهيل تجسيد المعرفة					
X21	تمتلك الكلية فريق خبرة داخلي متنوع معرفيا					

المحور الثاني: التميز التنظيمي

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد	**تميز الموارد البشرية**					
Y1	يعرف الأساتذة واجباتهم الوظيفية معرفة تامة					
Y2	يسعى الأساتذة إلى حل المشكلات التي تعرقل عملية التعلم					
Y3	يتعاون الأساتذة مع بعضهم البعض في الكلية					
Y4	يتمتع الأساتذة بالاستجابة السريعة للتغيرات					
Y5	يتمتع الأساتذة بالمبادرة لإيجاد حلول للمشكلات التي تواجه الكلية					
البعد	**تميز الهيكل التنظيمي**					
Y6	تراجع الجامعة دوريا العلاقات التنظيمية					
Y7	يتمتع الهيكل التنظيمي الخاص بالكلية بالمرونة					
Y8	يعكس الهيكل التنظيمي خطوط السلطة لتفادي ازدواجية المهام					
Y9	يوازن هيكل الكلية التنظيمي بين السلطة والمسؤولية					
Y10	يمكن إعادة هيكلة هيكل الكلية التنظيمي					
Y11	يتم بناء الهيكل التنظيمي على أساس وحدة الهدف					
Y12	يعكس الهيكل التنظيمي اهتمام الكلية بالجودة					
البعد	**تميز الاستراتيجية**					
Y13	تسعى الجامعة لوضع أهداف طويلة المدى بغرض تحقيقها مستقبلا					
Y14	للكلية رؤى مستقبلية تسعى لتحقيقها					
Y15	تسير الكلية وفقا للرسالة الموضوعة مسبقا					
Y16	تسعى الكلية لتحسين خدماتها المقدمة باستمرار					
Y17	تتلاءم استراتيجية الكلية مع رسالتها ورؤيتها					
Y18	تعتمد الكلية على خبراء داخليين وخارجيين لصياغة خططها الاستراتيجية					
البعد	**تميز الثقافة التنظيمية**					
Y19	تهتم ثقافة الكلية بتفعيل ثقافة العمل الجماعي					
Y20	توازن ثقافة الكلية بين العلاقات الرسمية والعلاقات غير الرسمية					
Y21	تعمل الكلية على تجسيد المعارف على هيئة إجراءات عمل					
Y22	توفر ثقافة الكلية شبكة معلومات فعالة					
Y23	يتمتع الموظفون بالانتماء العالي للكلية					
Y24	تعكس الثقافة التنظيمية الاحترام المتبادل					

Y25	تمنح ثقافة الجامعة للأساتذة الاستقلالية من أجل تحقيق أهداف العمل					
البعد	**تميز القيادة**					
6Y2	تتبع القيادة انجاز المهام والوظائف					
7Y2	تراعي القيادة تناسب قدرات حامل الوظيفة مع متطلباتها					
8Y2	يشجع المسيرين الأساتذة على القيام بالعمل بأساليب جديدة					
29Y	يسعى القادة إلى تمكين الأساتذة الأكفاء					
30Y	يمنح المسيرين الحرية للأساتذة في الكلية حسب قدراتهم					