

Developing knowledge management strategies to create sustainable development at King Khalid University

Abeer Bakri Siralkhatim

Rogia Tayb Ali

Salwa Derar Awad

Community College || King Khalid University || KSA

Alwia Saeed Osman

College of Economics and Management || Imam Muhammad bin Saud Islamic University || KSA

Abstract: The research aimed at know the cognitive management strategies and its role in knowledge skills activation at Saudi's universities to make sustainable development. and to identify applying cognitive management strategies really as a contemporary management concept that affects the ability of institutions to achieve their goals. to provide some recommendations to specialists to enhance education strategies and policies in Saudi universities to afford society with skills that create sustainable development and work to improve society in a healthy and economic way.

The importance of the research is in the higher education institutions are working on providing the comprehensive professional development requirement from the skilled humans elements to fit revolution's age. and the knowledge management gains great importance, where it helps it to meet the challenges through develop its capacity on the searching, discovering, innovation, the challenges facing and creation of an enabling environment which motivates its knowledgeable employees to release their knowledge and to help the institution reach its goals. And relating the knowledges and experiences to what enabling the organization's development and growth as one entity according to the modern- day requires.

Main results:

Knowledge management improves the process of strategic planning and decision- making, which helps create sustainable development. And Providing employees with the right ways to organize the knowledge available to them and make use of it to create sustainable development. and Knowledge management works to improve the level of efficiency and effectiveness of administrative services provided at the university and reduce their costs.

Main recommendations:

Adopting rational policies at King Khalid University that work to consolidate the values and institutional frameworks that support the knowledge society. And Spreading the culture of education for all at all levels in a way that enables society, women and men alike, to participate actively and positively in creating sustainable development in various areas of life. And Keeping pace with the various developments in the fields of education and the transition to a knowledge society that requires quality education that takes into account the current data and the needs of society.

Keywords: Promotion- Strategies- Knowledge Management- Sustainable Development.

تطوير استراتيجيات إدارة المعرفة لخلق التنمية المستدامة في جامعة الملك خالد

عبير بكري سر الختم

رقية الطيب على

سلوى درار عوض

كلية المجتمع || جامعة الملك خالد || المملكة العربية السعودية

علوية سعيد عثمان

كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدف البحث إلى التعرف على استراتيجيات إدارة المعرفة ودورها في تفعيل المهارات المعرفية بالجامعات السعودية لإحداث التنمية المستدامة. والتعرف على واقع تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة كمفهوم إداري معاصر يؤثر على قدرة المؤسسات في تحقيق أهدافها، وتقديم بعض التوصيات لذوي الاختصاص لتعزيز استراتيجيات وسياسات التعليم بالجامعات السعودية لإكساب المجتمع مهارات تخلق التنمية المستدامة وتعمل على الارتقاء بالمجتمع صحياً واقتصادياً.

تنبع أهمية البحث في أن مؤسسات التعليم العالي تعمل على توفير متطلبات التنمية المهنية الشاملة من العناصر البشرية المؤهلة لتناسب عصر الثورة التعليمية، وتكتسب إدارة المعرفة أهمية كبيرة حيث تساعد على مواجهة التحديات من خلال تطوير قدرتها على البحث والاستكشاف والابتكار ومواجهة التحديات، وتوفير مناخ ملائم يحفز العاملين لديها من ذوي المعرفة على إطلاق معارفهم الكامنة ومساعدة المؤسسة للوصول إلى أهدافها. وربط المعارف والخبرات بما يمكن من تطوير وتنمية المؤسسة ككيان واحد وفق متطلبات العصر الحالي.

أهم النتائج:

تعمل إدارة المعرفة على تحسين عملية التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات مما يساعد على خلق التنمية المستدامة. وتزويد الموظفين بالطرق السليمة لتنظيم المعارف المتوفرة لديهم والاستفادة منها يعمل على خلق التنمية المستدامة، وأيضاً تعمل إدارة المعرفة على تحسين مستوى كفاءة وفاعلية الخدمات الإدارية المقدمة في الجامعة وتخفيض تكاليفها.

أهم التوصيات:

تبنى سياسات رشيدة في جامعة الملك خالد تعمل على تأصيل القيم والأطر المؤسسية الداعمة لمجتمع المعرفة. ونشر ثقافة التعليم للجميع وعلى كافة المستويات بما يمكن المجتمع، نساءً ورجالاً على السواء، من المشاركة الفاعلة والإيجابية في خلق التنمية المستدامة في مختلف مجالات الحياة، ومواكبة التطورات المختلفة في مجالات التعليم والتحول إلى مجتمع المعرفة الذي يتطلب تعليماً نوعياً يراعي معطيات العصر واحتياجات المجتمع.

الكلمات المفتاحية: تعزيز- استراتيجيات- إدارة المعرفة - التنمية المستدامة.

مقدمة.

تعتبر المعرفة أكثر ما يميز المؤسسة ومن خلالها يتم الوصول إلى الأهداف الموضوعية من قبل المؤسسة، وهي التي تخلق لها المكانة التي ترغب في الوصول إليها لأنها في حد ذاتها تعد الثروة الحقيقية، ومن المورد الأكثر أهمية في ظل اقتصاد المعرفة، لذا أي مؤسسة تسعى إلى تحقيق أداء متميز ومتطور وميزة تنافسية مستدامة عليها أن تهتم بهذا العنصر الجوهري، وذلك من خلال تعزيز أساليب المعرفة لديها.

وتطوير المهارات المعرفية من أهم العوامل المساعدة على تميز المتعلمين وبقاءهم دائماً مواكبين للتغيرات الحاصلة في المجتمع من حولهم، وخلق التفاعل مع التغيرات والتأثير الإيجابي في المتعلمين من حيث مهاراتهم ومقدرتهم على ممارسة مهنتهم بصورة فاعلة تؤدي إلى أحداث التنمية المستدامة، ولا يخفى على احد أن دول العالم تركز على مؤسسات التعليم العالي كون مخرجاتها هي المحرك الأساسي للقطاعات الاقتصادية والاجتماعية بل خلق الميزة

التنافسية ببناء الانسان المتعلم القادر على المشاركة الفاعلة في تحقيق البرامج التنموية واقتصاديات المعرفة والتنمية المستدامة.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي: هل تطوير استراتيجيات إدارة المعرفة يؤدي على خلق التنمية المستدامة في الجامعات السعودية؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما الأساليب المستخدمة في الجامعات السعودية في نشاط إدارة المعرفة وتوثيقها؟
- 2- ما مدى تطبيق نشاط المعرفة في الجامعات السعودية ودرجة تطويرها؟

فرضية البحث:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة المعرفة وخلق التنمية المستدامة لدى الجامعات السعودية.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى:

- 1- التعرف على استراتيجيات إدارة المعرفة ودورها في تفعيل المهارات المعرفية بالجامعات السعودية لإحداث التنمية المستدامة.
- 2- التعرف على واقع تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة كمفهوم إداري معاصر يؤثر على قدرة المؤسسات في تحقيق أهدافها.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث العلمية في أن مؤسسات التعليم العالي تعمل على توفير متطلبات التنمية المهنية الشاملة من العناصر البشرية المؤهلة لتناسب عصر الثورة التعليمية، وتكتسب إدارة المعرفة أهمية كبيرة حيث يتوقع أن تفيد على النحو الآتي:

- قد تساعد مؤسسات التعليم العالي على مواجهة التحديات من خلال تطوير قدرتها على البحث والاستكشاف والابتكار ومواجهة التحديات.
- أما الأهمية العملية فتتمثل في توفير مناخ ملائم يحفز العاملين لديها من ذوي المعرفة على إطلاق معارفهم الكامنة ومساعدة المؤسسة للوصول إلى أهدافها.
- قد تفيد في ربط المعارف والخبرات بما يمكن من تطوير وتنمية المؤسسة ككيان واحد وفق متطلبات العصر الحالي.
- تقديم بعض التوصيات لذوي الاختصاص لتعزيز استراتيجيات وسياسات التعليم بالجامعات السعودية لإكساب المجتمع مهارات تخلق التنمية المستدامة وتعمل على الارتقاء بالمجتمع صحياً واقتصادياً.

حدود البحث:

- الحد البشري: عينة مختارة من موظفي جامعة الملك خالد في إدارة الموارد البشرية.

- الحد المكاني: إدارة الموارد البشرية- كلية المجتمع بخميس مشيط- جامعة الملك خالد.
- الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة في العام الدراسي 2021م.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري:

إدارة المعرفة إحدى العمليات الإدارية والتكاملية المركزة على الأهداف الاستراتيجية، وتعمل على متابعة العمليات التنظيمية إضافة لتطبيقها لمبادئ تكنولوجيا المعلومات في اكتساب وتواصل ونشر وتشارك المعارف التنظيمية المختلفة. (الزغلول وعليمات، 2018م، 338).

كما عرفت بأنها الرصيد المعرفي القابل للاستخدام في أي مجال من المجالات، كما تشير إلى الاستراتيجيات والتراكيب التي تعظم من الموارد الفكرية والمعلوماتية (الثقفي، 2019م، 221).

أيضاً عرفت بأنها عبارة عن عدد من النشاطات المنظمة والتي تؤدي إلى قدرة المنظمة على تحقيق قيمة أفضل من المعرفة المتوافرة لديها. (الخرابشة، 2016م، 1831).

ويتضح لنا أن إدارة المعرفة عبارة عن عمل استراتيجي تنظيبي يعتمد على تكنولوجيا المعلومات في نشر المعرفة.

متطلبات إدارة المعرفة:

لقد أصبحت إدارة المعرفة من أهم مدخلات التطوير والتغيير في عصرنا الحالي حيث استطاعت إحداث نقلة نوعية في مستوى أداء مختلف المؤسسات خاصة المؤسسات التربوية، فهناك نوع من الترابط والانسجام ما بين إدارة المعرفة وأنشطة وفعاليات المؤسسات التعليمية، حيث يوجد قدر من التطابق بين المفهوم العملي للمعرفة وآليات وأنشطة وفعاليات المؤسسة التعليمية بصفتها منظمات معرفية (محجوب، 2004م، 21).

تتطلب إدارة المعرفة تحديد مصادر المعرفة الواردة إلى المنظمة، ولعل أهمها تلك المعرفة المتوافرة لدى الأفراد في المنظمة والتي تتمثل بخبراتهم المتراكمة، والمعرفة الصادرة عن الأفراد والجماعات التي تعایشهم المنظمة في المجتمع، والمعرفة الصادرة عن إدارات ومنظمات أخرى وطنية وعالمية، والمعرفة الصادرة عن الخبراء والمختصين، مع التأكيد على أن إدارة المعرفة تتطلب تحليل هذه المعارف وتصنيفها وتقديمها على شكل خبرات للعاملين في المنظمة للاستفادة منها في تحسين مستوى إنتاجيتهم، وتعد هذه المنهجية من أهم عمليات إدارة المعرفة (لافي؛ نايف، 2018م، 52).

وتعد المعرفة العصب الحقيقي لمنظمات اليوم ووسيلة إدارية هادفة ومعاصرة للتكيف مع متطلبات العصر، إذ أن المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ظل المعطيات الفكرية التي تصاعدت في إطارها العديد من المفاهيم الفكرية، كالعولمة والخصخصة وثورة المعلومات واتساع رقعة المجتمعات الإنسانية المختلفة (حمود، 2010، 54).

يرى البحث أن المعرفة تعتمد على المعلومات المتاحة للمجتمع لاستغلالها من أجل تحقيق مستوى رفاهية أفضل للأفراد. فالبشر هم الهدف الأساسي لإدارة المعرفة، وهم أيضاً الأداة الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة. كما أن التنمية بهذا المعنى لا تعني فقط زيادة الثروة أو الدخل للمجتمع أو حتى الأفراد وإنما النهوض بالمجتمع ككل في مختلف مناحي الحياة.

إن المعرفة لا تنشأ من فراغ، بل هي وليدة عوامل اجتماعية ثقافية تاريخية تؤثر في بناء المجتمع معرفياً، وقدرته على إنتاج المعرفة وتوظيفها بكفاءة في جميع نشاطاته لارتقاء بمستوي الإنسان وإيصاله إلى مرحلة العطاء الكفاء، وفهم

معادلات الحياة واستعمالها لبناء مجتمع أفضل، فإن المعرفة هي السبيل الوحيد لبلوغ هذه الغاية، وهي في حد ذاتها الأداة المحركة للعنصر البشري لتحقيق حريته ورفع قيمته، وتحوله من التخلف إلى التقدم.

من جانب آخر، تعد صناعة المعلومات من أهم المؤشرات الحيوية على الوعي المعلوماتي في أي دولة من الدول، إذ يقاس تقدم الأمم بمدى قدرتها على جمع المعلومات وتنظيمها ومعالجتها وإخراجها في قالب يخدم الفئات المستهدفة على كافة الأصعدة. وتتأكد أهمية هذه الصناعة في هذا العصر الذي يطلق عليه (عصر المعلومات) حيث تزداد الحاجة إلى التوظيف الأمثل للمعلومة من خلال انتاجها وتجهيزها وتسويقها بشكل يلبي احتياجات المستفيدين. ولاشك أن المعلومات ثروة وطنية شأنها شأن الثروات الأخرى التي ينعم بها المجتمع من طبيعية وبشرية وصناعية وزراعية وغيرها، لا بل أن المعلومات تعد بمثابة الشريان الحيوي للحياة المعاصرة، والدعامة الرئيسة لصنع القرار سياسيًا واجتماعيًا وعسكريًا. على أن النمو الاقتصادي لا يعتمد فقط على حجم القوى العاملة، بل وعلى نوعية هذه القوى التي يعبر عنها بالكفاءة الانتاجية للعاملين وكان شولتز بالاستثمار في رأس المال البشري، أو ما يطلق عليه في عصر اقتصاديات المعرفة " رأس المال العقلي ". وأصبح التعليم والتدريب الخيار المناسب لتحقيق التنمية البشرية المستدامة وتزويدها بالمعلومات والمهارات.

من كل ذلك نخلص إلى أن التنمية المستدامة ترتبط بالتعليم والتعلم وتعزيز القدرات البشرية والتي أصبحت وسيلة للتنمية الانسانية.

خصائص المعرفة: (حسين، 2008م، 30)

تتميز المعرفة بعدة خصائص، نذكر منها ما يلي:

- 1- قابلية المعرفة للتوليد: فبعض المؤسسات لديها خصوبة ذهنية بواسطة الأفراد المتميزين التي تمتلكهم، فهؤلاء المتميزين قادرون على خلق وتوليد المعرفة واستدامتها.
- 2- المعرفة يمكن أن تموت: وكما نولد المعرفة فإنها تموت أيضا؛ فالقليل من معارف الفرد التي تتكون خلال تجاربه هو الذي سجل في كتب أو دوريات، فبعض المعارف تموت بموت صاحبها والبعض الآخر يموت بإحلال معارف جديدة محل القديمة.
- 3- قابلية المعرفة للامتلاك: أي أن المعرفة ذات القيمة العالية يمكن أن تمتلك، ولذلك يلاحظ أن بعض المؤسسات تتمسك بمثل هذه المعرفة عن طريق تحويلها إلى براءات اختراع.
- 4- المعرفة متجذرة في الأفراد: فليس كل معارف المؤسسة صريحة وظاهرة بل أن معظمها كامن في أدمغة عمالها.
- 5- قابلية المعرفة للتخزين: فيمكن للمؤسسة أن تخزن معارفها في وثائق، أشرطة، على الحاسوب.
- 6- قابلية المعرفة للتطبيق: أي أن المعرفة يمكن أن يجسدها صاحبها في أعماله.
- 7- عدم نضوب المعرفة (غير قابلة للإهلاك): فاستعمال المعرفة لا يؤدي إلى نفاذها حتى ولو انتقلت إلى أفراد آخرين فصاحبها لن يفقدها، بل بالعكس ستزداد معارفه من خلال تبادل المعارف مع العاملين.
- 8- قابلية المعرفة للاستنساخ: أي أن المؤسسة إذا ما استطاعت تخزين المعارف التي يتوفر عليها عاملوها؛ فإنها بذلك تستطيع أن تجعل منها عدة نسخ وبتكاليف منخفضة.

مصادر المعرفة: (سلوى، 2004، 2):

تنقسم إلى نوعين وهما المصادر الداخلية والمصادر الخارجية.

■ المصادر الداخلية:

توجد العديد من المصادر الداخلية التي يمكن للمؤسسة أن تحصل بها على المعارف، وفيما يلي بعض هذه المصادر:

- 1- الفرد العامل بالمؤسسة: يعتبر الفرد العامل في أي مجال هو مصدر للمعرفة، ولكن ليس كل العاملين في محيط العمل الانتاجي، حيث يشمل فقط العاملين الذين لديهم معارف وخبرات في كيفية انجاز الأعمال ذات الطبيعة الخاصة التي تتطلب إبداعا في العمل. فمثلا استطاعت مؤسسات السيارات انتاج سيارات بأفكار ومعارف العاملين، ويطلق على هؤلاء في مجتمع المعرفة ب "رأس المال الفكري" وهم المسؤولون عن تحقيق القيمة المضافة (العائد) لمؤسساتهم من خلال مهاراته وخبراتهم.
- 2- فرق العمل: هؤلاء يمثلون مجموعة من العاملين ضمن مجال وظيفي معين أو مجالات مختلفة، ويتميزون بقدرات إبداعية، ويعملون معا لابتكار معارف جديدة في مجال عملهم، وقد استخدمته اليابان ضمن مفهوم حلقات الجودة، وحققت تطورات عديدة وإبداعات في مجالات مختلفة إدارية وصناعية من خلال الأفكار التي قدمتها هذه الفرق.
- 3- البحوث والدراسات: وتعتبر مصدراً هاماً لإنتاج المعرفة، مثال على ذلك التسويق وبعوث تطوير المنتجات حيث تساهم في خلق معرفة جديدة يكون لها الدور الفعال في تطوير أنشطة المؤسسات.

■ المصادر الخارجية:

هناك العديد من المصادر الخارجية التي يمكن للمؤسسة الحصول منها على المعرفة، ومن بين هذه المصادر: الاقتداء، المشاركة في المؤتمرات، استئجار ال خبراء، متابعة الصحف والمجلات والموارد المنشورة على شبكة المعلومات العالمية، مشاهدة التلفزيون، أفلام الفيديو، مراقبة الاتجاهات الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، وجمع المعلومات والبيانات من الزبائن والمنافسين والموردين، والتعاون مع المؤسسات الأخرى، وإنشاء التحالفات وإقامة المشاريع المشتركة.

إن المعرفة المهمة للمؤسسة هي التي يحوز عليها الأفراد (المورد البشري)، لذا على المؤسسة أن تستفيد من هذه الثروة قبل فوات الأوان؛ فالمؤسسة يم كن أن تفقد هذا الفرد في أي لحظة؛ لذا يجب عليها الاستفادة من معارفه. ويكون ذلك بما يسمى بإدارة المعرفة.

"لقد كانت إدارة المعرفة تعنى بالحفاظ على المعارف؛ فالعامل الذي يغادر المؤسسة تذهب معه معارفه ومهاراته، لكن... هذه المقاربة لم تعد كافية، لأن المعارف ذات طبيعة ديناميكية، وللاستفادة من هذا الجانب الديناميكي، كان لزاما ليس فقط المحافظة عليها بل يجب نقلها وكذا تطويرها".

دور الجامعات في التنمية المستدامة: (هيام، 2019م، 4، 7)

تلعب الجامعات دورًا مهمًا في قيادة التعليم والتعلم والبحث والتقنية. تقدم الجامعات المسارات التعليمية والتدريب المهني للوظائف الرفيعة المستوى، فضلاً عن التعليم اللازم لتنمية الشخصية. دور الجامعات مهم جدا لجميع القطاعات من الناحية الاجتماعية والقانونية. في هذا العصر، خريجو جميع التخصصات بحاجة إلى معرفة المزيد حول الاستدامة أيضا. يمكن للجامعات أن تساعد في تزويدهم بالمعارف والمهارات الجديدة اللازمة لمواجهة تحديات التنمية المستدامة في المجتمع، وفي زيادة الوعي العام وتوفير الإجراءات المسبقة لاتخاذ القرارات المستنيرة والسلوك المسؤول واختيارات المستهلك.

في عام 2002، أعلنت الأمم المتحدة أن الفترة 2005-2014 هي عقد التعليم من أجل التنمية المستدامة. كان هدف التحرك هو دمج مبادئ وممارسات التنمية المستدامة في جميع جوانب التعليم والتعلم. اليوم، تواصل مؤسسات التعليم العالي، وعلى رأسها الجامعات، لعب دور مهم في تعزيز التنمية المستدامة. للجامعات عدة أدوار داخل المجتمع يمكنها أن تساهم من خلالها في أحداث التنمية المستدامة. يتم إجراء البحوث الرائدة المهمة في كثير من الأحيان داخل مؤسسات التعليم العالي، مما يساعد على توليد الابتكار والمعرفة. وبالمثل، فإن الجامعات مسؤولة عن تثقيف صناع القرار الذين يشكلون المستقبل. هذا وتلعب الجامعات الدور الرئيس في تزويد المجتمع بالمواطن المسؤولين، من خلال تقديم التدريس ذو المعايير العالية، والبحث، والتعلم. وقد ذكرت اليونسكو UNESCO أن الجامعات لديها ثلاثة أهداف مهمة، وهي التدريس والبحث وخدمة المجتمع.

نستخلص أن الموارد البشرية التي تمتلك الخبرة والمعارف والمهارات تكون من أولويات أي جهة لاستثمارها ضمن أنواع الاستثمار المختلفة، إذ أن المعارف والمهارات والخبرات التي تتمتع بها الموارد البشرية هي الأساس في نمو وتطور أي منظمة، فالإبداع والابتكار المتمثل بتلك الأصول الغير ملموسة ما هو إلا نتيجة لقيمة رأس المال البشري، لذلك تسعى المنظمات الرائدة في الوقت الحالي إلى بناء رأس مالها البشري وفق أسس علمية معتمدة على الأداء الوظيفي لموظفيها، وتحديد قيمة رأس المال البشري للمنظمات المنافسة لها في نفس المجال.

ويرى البحث أن جامعة الملك خالد تمتلك رأس مال بشري متمكن من أداء المهام الموكلة له والمتمثلة في صياغة برامج واستراتيجيات إدارة رأس المال البشري، ولها القدرة على تقويم وتطوير الأداء بصورة دورية لمعالجة الخلل أن وجد، لجمع أهداف الأفراد لديها مع الأهداف الشاملة للجامعة.

ثانياً- الدراسات السابقة:

1- التنمية البشرية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة- حسين أحمد دخيل- بحث منشور- مجلة اهل البيت عليهم السلام، وتكتسب دراسة التنمية البشرية المستدامة أهمية كبيرة على الصعيد العالمي وظهر ذلك جلياً منذ بداية عقد التسعينيات من القرن المنصرم عندما اصدر برنامج الامم المتحدة الانمائي تقريره الاول حول التنمية البشرية في العالم عام 1990 داعياً بذلك إلى مراعاة الجوانب الحياتية الخاصة بالبشر عند تطبيق السياسات الاقتصادية الكلية لاسيما بعد ما اصبحت السياسات الاقتصادية الليبرالية الداعية إلى تبني اقتصاد السوق موضع التطبيق وتبني بعض الدول لوصفات صندوق النقد والبنك الدوليين وما رافقها من إثارة اجتماعية وانسانية بالغة الخطورة. كما تم إيجاد مقاييس متنوعة بحسب جوانب الحياة البشرية توضح مدى تقدم المجتمعات في مجال التنمية البشرية ومنها موضوعة التمكين وتوسيع القدرات البشرية لما لها من أهمية في إيجاد تنمية بشرية حقيقية لا سيما بعد حصول الانفجار المعلوماتي الذي أخذ بالاتساع مع نهاية القرن العشرين وظهور تطبيقاته المختلفة، في شبكة الانترنت وثورة المعلومات وتغير مفهوم الانتاج لصالح الانتاج المعرفي التكنولوجي وفي سهولة الوصول إلى المعلومات والمعارف، وفي تطوير الصناعات التقليدية وزيادة فعاليتها ونتاجيتها، وفي تحديث العلوم والأبحاث وتطبيقاتها في مختلف مجالات الحياة. كما وتأتي أهمية الدراسة من أنها محاولة لتوضيح العلاقة المتبادلة بين تطوير المعرفة وانتشار التعليم وتوسيع القدرات والمهارات البشرية وبين بناء تنمية بشرية مستدامة حقيقية.

2- تطوير الكفاءات البشرية في المؤسسة الجزائرية عن طريق إدارة المعرفة- بافكا، جلول، بلحاج فراج- بحث منشور- مجلة البشائر الاقتصادية- الجزائر، وتمثل هدف الدراسة في معرفة مدى تأثير عمليات إدارة المعرفة على تطوير الكفاءات البشرية، وتوصلت الدراسة إلى جملة نتائج أبرزها وجود علاقة إيجابية بين عمليات إدارة المعرفة

- وتطوير الكفاءات البشرية ومن أهم توصيات الدراسة إقامة دورات تدريبية للموارد البشرية لتعريفهم بأهمية إدارة المعرفة وعملياتها والاهتمام بذوي الخبرة والاختصاص وتحزين معرفتهم العلمية إلى ظاهرية تخزين في المؤسسة.
- 3- واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي في الجامعات السعودية- كمال الدين، هشام مصطفى. ابوزيد، محمد- رسالة ماجستير غير منشورة - دراسة حالة جامعة نجران- ، مجلة جرش للبحوث والدراسات- الأردن، وتمثل هدف الدراسة في بيان واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على الأداء المؤسسي في الجامعات السعودية- دراسة حالة جامعة نجران، وأتبعته الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها أن واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة وأن هنالك علاقة ارتباط قوية بين إدارة المعرفة ورضا العاملين، وأوصت الدراسة بأهمية التوعية حيال مفهوم إدارة المعرفة وأهميتها وتوفير المتطلبات اللازمة لتنفيذها.
- 4- أثر استخدام التعلم الإلكتروني الكامل على القابلية للاستخدام لدى طالبات جامعة الملك خالد- أمين، فاطمة محمد. أحمد، ميمي السيد- المجلة التربوية- العراق: وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التعلم الإلكتروني الكامل على القابلية للاستخدام ومن نتائج الدراسة أن هنالك قابلية لاستخدام التعلم الإلكتروني من قبل الطالبات ومن أبرز توصيات الدراسة ضرورة توفير الدعم المادي والمعنوي لمطربي التعلم الإلكتروني بمستوياته طبقا لمعايير الجودة.
- 5- فاعلية استراتيجية التعلم الإلكتروني التعاوني المستخدمة في الرحلات المعرفية عبر الويب في تنمية مستويات التفكير العليا لدى طلاب كلية التربية جامعة السلطان قابوس- عمار، محمد عيد- مجلة الدراسات التربوية والنفسية، وتمثل هدف الدراسة في تقصي قابلية استراتيجية التعلم الإلكتروني المستخدمة في الرحلات المعرفية عبر الويب في تنمية مستويات التفكير العليا، وخلصت الدراسة إلى نتائج أبرزها ثبوت فاعلية استراتيجية التعلم الإلكتروني في تنمية مستويات التفكير العليا، وضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم الرحلات المعرفية عبر الويب. ومن توصيات الدراسة تقويم استخدام استراتيجية الرحلات المعرفية عبر الويب بالمقارنة مع أساليب تعلم أخرى تعتمد على البحث والتقصي عبر الانترنت، والعمل على توفير وإعداد قوائم بمصادر التعلم الإلكترونية في المقررات الدراسية المختلفة لإرشاد المعلمين عند تصميم وإنتاج استراتيجيات أخرى تعتمد على الرحلات المعرفية عبر الويب..
- 6- إدارة المعرفة ودورها في بناء المجتمع المعرفي وتحقيق التنمية البشرية المستدامة- نغم حسين نعمة مجلة كلية الإدارة والاقتصاد- العراق، وجاء هذا البحث، ليركز في أهم الطرائق والوسائل التي يمكن من خلالها إدارة المعرفة الخلاقة للمنظمة، ومن ثم العمل على تطويرها والاستثمار الفاعل لها، وبالشكل الذي يجعل بالإمكان تحقيق التنمية البشرية المستدامة. وتأسيسا على ما سبق تبرز أهمية مثل هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتصدى لدراسته، الذي ينظر للمعرفة كقوة وسلاح تنافسي تعتمد عليه الأمم والشعوب في حلبة الصراع العالمي الراهن. لهذا يلاحظ أن المنظمات اليوم تتنافس على أساس المعرفة التي لديها، لتمثل بذلك مصدرا جوهريا لتحقيق التنمية البشرية المستدامة. يسعى البحث لتحقيق الأهداف الأتية: الأهمية الكبيرة لموضوع إدارة المعرفة، والأداة الفاعلة لتطورها ونجاحها. أن البلدان الناجحة والمتقدمة هي تلك التي تستثمر ما تعرفه، وتعمل على نقل تلك المعرفة عبر قنوات مؤسساتها واستخدامها للاستفادة منها في العمليات الانتاجية وفي تقديم السلع والخدمات، وبالتالي إمكانية تحقيق التنمية والنهوض الاقتصادي.

تعليق على الدراسات السابقة:

يرى البحث أن الدراسات السابقة تناولت إدارة المعرفة بشكل مفصل، ولكن يتميز هذا البحث بأنه قدم مناقشة بصورة مستفاهة عن ربط الاستراتيجيات بإدارة المعرفة في التعليم الجامعي، وتم تقديم بعض التوصيات لذوي الاختصاص لتعزير استراتيجيات وسياسات التعليم بالجامعات السعودية لإكساب المجتمع مهارات تخلق التنمية المستدامة وتعمل على الارتقاء بالمجتمع أكاديمياً واجتماعياً.

3. منهجية البحث وإجراءاته.

منهجية البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال الوصف لطبيعة استراتيجيات إدارة المعرفة، ومن ثم تصميم استمارة إلكترونية تم توزيعها على مجتمع البحث.

مجتمع البحث وعينته:

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي تسعى الباحثة أن تعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة وتم تطبيقها على مجموعة من العاملين في إدارة الموارد البشرية- كلية المجتمع بخميس مشيط في جامعة الملك خالد، حيث بلغ عدد الاستبانة الموزعة عدد (150) استبانة وتم الرد على عدد (137) استبانة.

وصف عينة البحث تبعاً للمتغيرات:

1- متغير الجنس:

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
الجنس	ذكر	64	46.7	46.7	46.7
	أنثى	73	53.3	53.3	100.0
	المجموع	137	100.0	100.0	

نلاحظ من الجدول أعلاه أن (73) فرداً وبنسبة (53.3%) من المبحوثين من الإناث، وأن (64) فرداً وبنسبة (46.7%) من المبحوثين من الذكور. مما يدل على أن أعلى درجة استجابة كانت من الإناث.

2- متغير العمر:

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
العمر	من 20-30	11	8.0	8.0	8.0
	من 31-40	75	54.7	54.7	62.8
	من 41 فأعلى	51	37.2	37.2	100.0
	المجموع	137	100.0	100.0	

نلاحظ من الجدول أعلاه أن (11) فرداً وبنسبة (8%) من المبحوثين من الفئة العمرية (من 20 إلى 30 سنة)، وأن (75) فرداً وبنسبة (54.7%) من المبحوثين من الفئة العمرية (من 31-40 سنة)، وأن (51) فرداً وبنسبة (37.2%) من المبحوثين من الفئة العمرية (من 41 فأعلى). مما يدل على أن أعلى درجة استجابة كانت من الفئة العمرية (41 فأعلى).

3- متغير المؤهل العلمي:

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
المؤهل العلمي	بكالوريوس	33	24.1	24.1	24.1
	ماجستير	41	29.9	29.9	54.0
	دكتوراه	63	46.0	46.0	100.0
	المجموع	137	100.0	100.0	

نلاحظ من الجدول أعلاه أن (33) فرداً وبنسبة (24.1%) من الباحثين من حملة درجة البكالوريوس، وأن (41) فرداً وبنسبة (29.9%) من الباحثين من حملة درجة الماجستير، وأن (63) فرداً وبنسبة (46%) من الباحثين من حملة درجة الدكتوراه. مما يدل على أن أعلى درجة استجابة كانت من حملة الدكتوراه.

4- متغير المسمى الوظيفي:

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
المسمى الوظيفي	وكيل / وكيلة	1	.7	.7	.7
	مشرف قسم	4	2.9	2.9	3.6
	عضو هيئة تدريس	48	35.0	35.0	38.7
	موظف / موظفة	84	61.3	61.3	100.0
	المجموع	137	100.0	100.0	

نلاحظ من الجدول أعلاه أن (1) فرداً وبنسبة (0.7%) من الباحثين في وظيفة الوكيل، وأن (4) فرداً وبنسبة (2.9%) من الباحثين من في وظيفة مشرف القسم، وأن (48) فرداً في وظيفة عضو هيئة التدريس، وأن (84) فرداً في وظيفة موظف/موظفة بنسبة (61.3%)، مما يدل على أن أعلى درجة الاستجابة كانت في وظيفة موظف / موظفة.

5- متغير الخبرة العملية:

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
الخبرة العملية	من سنة- 5 سنوات	12	8.8	8.8	8.8
	من 6 سنوات- 10 سنوات	44	32.1	32.1	40.9
	من 11 سنة فأعلى	81	59.1	59.1	100.0
	المجموع	137	100.0	100.0	

نلاحظ من الجدول أعلاه أن (12) فرداً وبنسبة (8.8%) من الباحثين لديهم خبرة عملية من (سنة - 5 سنوات)، وأن (44) فرداً وبنسبة (32.1%) من الباحثين من لديهم خبرة عملية من (6 سنة - 10 سنوات)، وأن (81) فرداً وبنسبة (59.1%) من الباحثين من لديهم خبرة عملية من (11 سنة فأعلى). مما يدل على أن أعلى درجة استجابة كانت من الفئة العمرية (11 سنة فأعلى).

أداة البحث:

اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة البحث.

1- القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث.

2- القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على عدد (22) عبارة طلب من أفراد عينة البحث أن استجابتهم عن ما تصفه كل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي، ومن تم توزيع هذه العبارات على فرضيات البحث.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

قامت الباحثات بالتحقق من صدق الاستبانة من خلال الآتي:

صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

عرضت الباحثات الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المختصين بمجالات الإدارة وجرى أخذ الآراء كافة التي اتفق عليها المحكمون.

استخدم البحث أسلوب ألفا كرونباخ لاختبار مدى وجود ارتباط بين القياسات المعبرة عن آراء عينة الدراسة، حيث كانت قيمة معامل الثبات 0.952 وهي نسبة أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات وهو 70.0 مما يعني توفر درجة كبيرة من الثبات وإمكانية الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	22

4. عرض نتائج الدراسة.

1- نتائج الإحصاء الوصفي (التكرارات والنسب المئوية والمحققة والتراكمية)

الفقرات	خيارات الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
س1" تعمل إدارة المعرفة على تحسين عملية التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات مما يساعد على خلق التنمية المستدامة	مو افق بشدة	21	34.4	34.4	34.4
	مو افق	39	63.9	63.9	98.4
	محايد	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	
س2 تحسين مستوى الخدمات المقدمة في الجامعات يعمل على خلق التنمية المستدامة	مو افق بشدة	20	32.8	32.8	32.8
	مو افق	32	52.5	52.5	85.2
	محايد	8	13.1	13.1	98.4
	غير مو افق بشدة	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0		
س3 تزويد الموظفين بالطرق السليمة لتنظيم المعارف المتوفرة لديهم والاستفادة منها يعمل على خلق التنمية المستدامة	مو افق بشدة	26	42.6	42.6	42.6
	مو افق	34	55.7	55.7	98.4
	محايد	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	
س4تعمل إدارة المعرفة على تزويد الموظفين بالعلوم والمعارف التي تواكب متطلبات العصر وسوق العمل	مو افق بشدة	25	41.0	41.0	41.0
	مو افق	33	54.1	54.1	95.1
	محايد	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

2- تابع جدول التكرارات والنسب المئوية

النسبة التراكمية	النسبة المحققة	النسبة المئوية	التكرارات	خيارات الإجابة	الفقرات
34.4	34.4	34.4	21	مو افق بشدة	س5 تتيح إدارة المعرفة للجامعة تحديد المعرفة المطلوبة وتطويرها وتقييمها
91.8	57.4	57.4	35	مو افق	
98.4	6.6	6.6	4	محايد	
100.0	1.6	1.6	1	غير مو افق	
	100.0	100.0	61	Total	
49.2	49.2	49.2	30	مو افق بشدة	س6 تشجيع العمل بروح الفريق وتحقيق التفاعل الإيجابي بين العاملين يؤدي إلى التنمية المستدامة في الجامعة
93.4	44.3	44.3	27	مو افق	
98.4	4.9	4.9	3	محايد	
100.0	1.6	1.6	1	غير مو افق بشدة	
	100.0	100.0	61	Total	
47.5	47.5	47.5	29	مو افق بشدة	س7 توفير المعلومات يعمل على زيادة قدرات العاملين في البحث وابتكار طرق وأساليب حديثة لحل المشكلات
93.4	45.9	45.9	28	مو افق	
98.4	4.9	4.9	3	محايد	
100.0	1.6	1.6	1	غير مو افق بشدة	
	100.0	100.0	61	Total	
34.4	34.4	34.4	21	مو افق بشدة	س8 تعمل إدارة المعرفة على تحسين مستوى كفاءة وفاعلية الخدمات الإدارية المقدمة في الجامعة وتخفيض تكاليفها
83.6	49.2	49.2	30	مو افق	
90.2	6.6	6.6	4	محايد	
100.0	9.8	9.8	6	غير مو افق بشدة	
	100.0	100.0	61	Total	
44.3	44.3	44.3	27	مو افق بشدة	س9 تعمل إدارة المعرفة على تدعيم جودة البرامج التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع
85.2	41.0	41.0	25	مو افق	
100.0	14.8	14.8	9	محايد	
	100.0	100.0	61	Total	
37.7	37.7	37.7	23	مو افق بشدة	
90.2	52.5	52.5	32	مو افق	
96.7	6.6	6.6	4	محايد	
98.4	1.6	1.6	1	غير مو افق بشدة	
100.0	1.6	1.6	1	غير مو افق	
	100.0	100.0	61	Total	

تابع جدول التكرارات والنسب المئوية

النسبة التراكمية	النسبة المحققة	النسبة المئوية	التكرارات	خيارات الإجابة	الفقرات
36.1	36.1	36.1	22	مو افق بشدة	11- تسهيل عمليات تبادل ومشاركة المعرفة بين العاملين يؤدي إلى خلق التنمية المستدامة
96.7	60.7	60.7	37	مو افق	
100.0	3.3	3.3	2	محايد	

النسبة التراكمية	النسبة المحققة	النسبة المئوية	التكرارات	خيارات الإجابة	الفقرات
	100.0	100.0	61	Total	
32.8	32.8	32.8	20	مو افق بشدة	توفر إدارة المعرفة المعلومات التي تعمل على تحسين الأداء الوظيفي مما يؤدي إلى فعالية الأداء
93.4	60.7	60.7	37	مو افق	
100.0	6.6	6.6	4	محايد	
	100.0	100.0	61	Total	
26.2	26.2	26.2	16	مو افق بشدة	13-المهارات المعرفية تعمل على تحديد المسؤوليات مما يؤدي إلى تحسين الأداء المالي والإداري في الجامعة
91.8	65.6	65.6	40	مو افق	
98.4	6.6	6.6	4	محايد	
100.0	1.6	1.6	1	غير مو افق بشدة	
	100.0	100.0	61	Total	
29.5	29.5	29.5	18	مو افق بشدة	14-تعمل إدارة المعرفة على تنمية الطاقات في الجامعة مما يؤدي إلى رفع كفاءة الخدمات التعليمية
91.8	62.3	62.3	38	مو افق	
100.0	8.2	8.2	5	محايد	
	100.0	100.0	61	Total	
27.9	27.9	27.9	17	مو افق بشدة	15-تحقق إدارة المعرفة التوافق بين قدرات الموارد البشرية والأداء المستهدف في الجامعة
86.9	59.0	59.0	36	مو افق	
100.0	13.1	13.1	8	محايد	
	100.0	100.0	61	Total	
30.5	30.5	29.5	18	مو افق بشدة	16-تعمل إدارة المعرفة على توضيح الغايات والأهداف مما يؤدي إلى تعزيز مخرجات العملية التعليمية
91.5	61.0	59.0	36	مو افق	
100.0	8.5	8.2	5	محايد	
	100.0	96.7	59	Total	
		3.3	2	System	Missing
35.6	35.6	34.4	21	مو افق بشدة	17-تعمل إدارة المعرفة على تهيئة بيئة مناسبة تعمل على تحقيق التنمية المستدامة في الجامعة
94.9	59.3	57.4	35	مو افق	
98.3	3.4	3.3	2	محايد	
100.0	1.7	1.6	1	غير مو افق بشدة	
	3.3	2	System	Missing	
		100.0	61	Total	
27.9	27.9	27.9	17	مو افق بشدة	18-تساعد إدارة المعرفة على تهيئة فرص التطور بالتناسب مع قدرات الجامعة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة
93.4	65.6	65.6	40	مو افق	
100.0	6.6	6.6	4	محايد	
	100.0	100.0	61	Total	
31.1	31.1	31.1	19	مو افق بشدة	19-دعم إدارة المعرفة الجامعة على الاستفادة من الموجودات الملموسة وغير الملموسة لديها
83.6	52.5	52.5	32	مو افق	
95.1	11.5	11.5	7	محايد	
100.0	4.9	4.9	3	غير مو افق بشدة	
	100.0	100.0	61	Total	

النسبة التراكمية	النسبة المحققة	النسبة المئوية	التكرارات	خيارات الإجابة	الفقرات
34.4	34.4	34.4	21	موافق بشدة	20-توفر إدارة المعرفة الفرصة للحصول على الميزة التنافسية مما يؤدي إلى خلق التنمية المستدامة
91.8	57.4	57.4	35	موافق	
98.4	6.6	6.6	4	محايد	
100.0	1.6	1.6	1	غير موافق بشدة	
	100.0	100.0	61	Total	
29.5	29.5	29.5	18	موافق بشدة	21-تعمل إدارة المعرفة على تشجيع المبادرات الإبداعية لمواردها البشرية
91.8	62.3	62.3	38	موافق	
98.4	6.6	6.6	4	محايد	
100.0	1.6	1.6	1	غير موافق بشدة	
	100.0	100.0	61	Total	
42.6	42.6	42.6	26	موافق بشدة	22-تعد إدارة المعرفة الأداة الفعالة لاستثمار رأس المال الفكري لديها من خلال الوصول إلى المعرفة المتولدة منها
91.8	49.2	49.2	30	موافق	
98.4	6.6	6.6	4	محايد	
100.0	1.6	1.6	1	غير موافق	
	100.0	100.0	61	Total	

- ثانياً- نتائج فحص الفرضية: "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة المعرفة وخلق التنمية المستدامة لدى الجامعات السعودية". العدد (137)

نصوص الفرضيات	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الوسيط	الانحراف المعياري	التباين	مربع كاي	الخطأ المعياري
1/ تعمل إدارة المعرفة على تحسين عملية التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات مما يساعد على خلق التنمية المستدامة	1.00	3.00	1.6277	.50011	.250	-.355-	.207
2/ تحسين مستوى الخدمات المقدمة في الجامعات يعمل على خلق التنمية المستدامة	1.00	4.00	1.9197	.94759	.898	1.004	.207
3/ تزويد الموظفين بالطرق السليمة لتنظيم المعارف المتوفرة لديهم والاستفادة منها يعمل على خلق التنمية المستدامة	1.00	3.00	1.4818	.51595	.266	.237	.207
4/ تعمل إدارة المعرفة على تزويد الموظفين بالعلوم والمعارف التي تواكب متطلبات العصر وسوق العمل	1.00	3.00	1.7226	.68309	.467	.415	.207
5/ تتيح إدارة المعرفة للجامعة تحديد المعرفة المطلوبة وتطويرها وتقييمها	1.00	5.00	1.7810	.73480	.540	.821	.207
6/ تشجيع العمل بروح الفريق وتحقيق التفاعل الإيجابي بين العاملين يؤدي إلى التنمية المستدامة في الجامعة	1.00	4.00	1.4818	.58287	.340	.976	.207
7/ توفير المعلومات يعمل على زيادة قدرات العاملين في البحث وابتكار طرق وأساليب حديثة لحل المشكلات	1.00	4.00	1.7080	.97890	.958	1.381	.207
8/ تعمل إدارة المعرفة على تحسين مستوى كفاءة وفاعلية الخدمات الإدارية المقدمة في الجامعة وتخفيض تكاليفها	1.00	4.00	1.7372	.85981	.739	.960	.207
9/ تعمل إدارة المعرفة على تدعيم جودة البرامج التعليمية	1.00	3.00	1.5328	.61895	.383	.723	.207

الخطأ المعياري	مربع كاي	التباين	الانحراف المعياري	الوسيط	الحد الأعلى	الحد الأدنى	نصوص الفرضيات
							والبحث العلمي وخدمة المجتمع
.207	1.561	1.515	1.23073	2.0000	5.00	1.00	10/ توفر إدارة المعرفة في الجامعة المعلومات لمستخدميها بالجودة المناسبة وفي الوقت المناسب
.207	.227	.281	.53001	1.5182	3.00	1.00	11/ تسهيل عمليات تبادل ومشاركة المعرفة بين العاملين يؤدي إلى خلق التنمية المستدامة
.207	.609	.506	.71165	1.6569	3.00	1.00	12/ توفر إدارة المعرفة المعلومات التي تعمل على تحسين الأداء الوظيفي مما يؤدي إلى فعالية الأداء
.207	.298	.314	.56053	1.7007	4.00	1.00	13/ المهارات المعرفية تعمل على تحديد المسؤوليات مما يؤدي إلى تحسين الأداء المالي والإداري في الجامعة
.207	.340	.321	.56615	1.5693	3.00	1.00	14/ تعمل إدارة المعرفة على تنمية الطاقات في الجامعة مما يؤدي إلى رفع كفاءة الخدمات التعليمية
.207	.267	.489	.69894	1.8175	3.00	1.00	15/ تحقق إدارة المعرفة التوافق بين قدرات الموارد البشرية والأداء المستهدف في الجامعة
.207	.584	.516	.71855	1.6715	3.00	1.00	16/ تعمل إدارة المعرفة على توضيح الغايات والأهداف مما يؤدي إلى تعزيز مخرجات العملية التعليمية
.207	1.175	.319	.56520	1.4234	4.00	1.00	17/ تعمل إدارة المعرفة على تهيئة بيئة مناسبة تعمل على تحقيق التنمية المستدامة في الجامعة
.207	.250	.306	.55301	1.5693	3.00	1.00	18/ تساعد إدارة المعرفة على تهيئة فرص التطوير بالتناسب مع قدرات الجامعة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة
.207	1.096	1.033	1.01629	1.8394	4.00	1.00	19/ تدعم إدارة المعرفة الجامعة على الاستفادة من الموجودات الملموسة وغير الملموسة لديها
.207	.480	.500	.70703	1.7737	4.00	1.00	20/ توفر إدارة المعرفة الفرصة للحصول على الميزة التنافسية مما يؤدي إلى خلق التنمية المستدامة
.207	.434	.487	.69809	1.7956	4.00	1.00	21/ تعمل إدارة المعرفة على تشجيع المبادرات الإبداعية لمواردها البشرية
.207	1.621	1.506	1.22720	1.9635	5.00	1.00	22/ تعد إدارة المعرفة الأداة الفعالة لاستثمار رأس المال الفكري لديها من خلال الوصول إلى المعرفة المتولدة منها
							الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثات spss-2021م

خلاصة النتائج:

- 1- تعمل إدارة المعرفة على تحسين عملية التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات مما يساعد على خلق التنمية المستدامة.
- 2- تحسين مستوى الخدمات المقدمة في الجامعات يعمل على خلق التنمية المستدامة.
- 3- تزويد الموظفين بالطرق السليمة لتنظيم المعارف المتوفرة لديهم والاستفادة منها يعمل على خلق التنمية المستدامة.
- 4- تعمل إدارة المعرفة على تزويد الموظفين بالعلوم والمعارف التي تواكب متطلبات العصر وسوق العمل.

- 5- تتيح إدارة المعرفة للجامعة تحديد المعرفة المطلوبة وتطويرها وتقييمها.
- 6- تشجيع العمل بروح الفريق وتحقيق التفاعل الإيجابي بين العاملين يؤدي إلى التنمية المستدامة في الجامعة.
- 7- توفير المعلومات يعمل على زيادة قدرات العاملين في البحث وابتكار طرق وأساليب حديثة لحل المشكلات.
- 8- تعمل إدارة المعرفة على تحسين مستوى كفاءة وفاعلية الخدمات الإدارية المقدمة في الجامعة وتخفيض تكاليفها.
- 9- تعمل إدارة المعرفة على تدعيم جودة البرامج التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- 10- توفر إدارة المعرفة في الجامعة المعلومات لمستخدميها بالجودة المناسبة وفي الوقت المناسب.
- 11- تسهيل عمليات تبادل ومشاركة المعرفة بين العاملين يؤدي إلى خلق التنمية المستدامة.
- 12- توفر إدارة المعرفة المعلومات التي تعمل على تحسين الأداء الوظيفي مما يؤدي إلى فعالية الأداء.
- 13- المهارات المعرفية تعمل على تحديد المسؤوليات مما يؤدي إلى تحسين الأداء المالي والإداري في الجامعة.
- 14- تعمل إدارة المعرفة على تنمية الطاقات في الجامعة مما يؤدي إلى رفع كفاءة الخدمات التعليمية.
- 15- تحقق إدارة المعرفة التوافق بين قدرات الموارد البشرية والأداء المستهدف في الجامعة.
- 16- تعمل إدارة المعرفة على توضيح الغايات والأهداف مما يؤدي إلى تعزيز مخرجات العملية التعليمية.
- 17- تعمل إدارة المعرفة على تهيئة بيئة مناسبة تعمل على تحقيق التنمية المستدامة في الجامعة.
- 18- تساعد إدارة المعرفة على تهيئة فرص التطور بالتناسب مع قدرات الجامعة بالاستغلال الأمثل للموارد المتاحة.
- 19- تدعم إدارة المعرفة الجامعة على الاستفادة من الموجودات الملموسة وغير الملموسة لديها.
- 20- توفر إدارة المعرفة الفرصة للحصول على الميزة التنافسية مما يؤدي إلى خلق التنمية المستدامة.
- 21- تعمل إدارة المعرفة على تشجيع المبادرات الإبداعية لمواردها البشرية.
- 22- تعد إدارة المعرفة الأداة الفعالة لاستثمار رأس المال الفكري لديها من خلال الوصول إلى المعرفة المتولدة منها.

التوصيات والمقترحات.

- 1- العمل على تنمية إدارة المعرفة، لأن بناء مجتمع المعلومات هو الهدف الاستراتيجي لكل مجتمع.
- 2- تبني سياسات رشيدة في جامعة الملك خالد تعمل على تأصيل القيم والأطر المؤسسية الداعمة لمجتمع المعرفة.
- 3- استثمار المعرفة الموجودة في الجامعة داخلها، وخلق التقاليد المؤدية لإكتساب المعرفة.
- 4- نشر ثقافة التعليم للجميع وعلى كافة المستويات بما يمكن المجتمع، نساءً ورجالاً على السواء، من المشاركة الفاعلة والإيجابية في خلق التنمية المستدامة في مختلف مجالات الحياة.
- 5- تطوير القدرات البحثية العلمية وتوطين العلم والتحول نحو نمط انتاج المعرفة داخل جامعة الملك خالد.
- 6- مواكبة التطورات المختلفة في مجالات التعليم والتحول إلى مجتمع المعرفة الذي يتطلب تعليماً نوعياً يراعي معطيات العصر واحتياجات المجتمع.
- 7- دمج مهارات التعليم التقليدية مع التكنولوجيا ضمن المناهج التعليمية لخلق التنمية المستدامة في مجال التعليم.

شكر وتقدير

نتقدم بالشكر والتقدير الى جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية ممثلة في عمادة البحث العلمي، لدعمها هذا بحثنا ورقمه (309) وذلك من خلال برنامج المجموعات البحثية الصغيرة.

قائمة المراجع.

- أمين، فاطمة محمد. أحمد، ميمي السيد- 2018م- أثر استخدام التعلم الإلكتروني الكامل على القابلية للاستخدام لدى طالبات جامعة الملك خالد، المجلة التربوية، المجلد 56، العدد 20.
- بافكا، جلول، بلحاج فراحي. تطوير الكفاءات البشرية في المؤسسة الجزائرية عن طريق إدارة المعرفة- دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر- بحث منشور- مجلة البشائر الاقتصادية- المجلد 6- العدد 1- ص (592).
- الثقفي، فهد حميد- 2019م- واقع تطبيق مضامين إدارة المعرفة في إدارة تعليم الطائف وعلاقته بالتميز المؤسسي من وجهة نظر القيادات العاملة بها، المجلة التربوية، العدد 57.
- حسين أحمد دخيل- 2021م- التنمية البشرية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة- بحث منشور- مجلة اهل البيت عليهم السلام- العدد (16)- ص (136-138)- العراق.
- حسين عجلان حسن- 2008م- استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع، المكتبة الجامعية، عمان- الاردن- 2008م.
- حمود، خضير (2010): " منظمة المعرفة "، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن
- الخرابشة، عمر محمد عبد الله- 2016م. درجة تطبيق إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 43.
- الزغلول، ولاء احمد، عليمات نصالح ناصر- 2018م- واقع إدارة المعرفة لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في شمال الأردن، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 45.
- سلوى أمين السامرائي- 2004م- متطلبات التحول نحو الاقتصاد المعرفي، ورقة بحث مقدمة في إطار المؤتمر العالمي الرابع حول إدارة المعرفة بالعالم العربي، جامعة الزيتونة، الأردن، أفريل.
- عمار، محمد عيد- 2019م- فاعلية استراتيجية التعلم الإلكتروني التعاوني المستخدمة في الرحلات المعرفية عبر الويب في تنمية مستويات التفكير العليا لدى طلاب كلية التربية جامعة السلطان قابوس، ، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، المجلد 19، العدد 1.
- كمال الدين، هشام مصطفى. ابوزيد، محمد. واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسي في الجامعات السعودية- ماجستير غير منشورة - دراسة حالة جامعة نجران، مجلة جرش للبحوث والدراسات، مج 20، عدد 1.
- لافي، نايف- 2018م- درجة ممارسة إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي الكويتية، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 45، العدد 4.
- محجوب، بسمان فيصل (2004): "عمليات إدارة المعرفة: مدخل للتحول إلى جامعة رقمية" جامعة الزيتونة، المؤتمر العلمي السنوي الرابع، عمان، الأردن.
- الموقع الإلكتروني: (<https://www.kku.edu.sa/ar/portfolio/5139>)
- نغم حسين نعمة- 2011م- إدارة المعرفة ودورها في بناء المجتمع المعرفي وتحقيق التنمية البشرية المستدامة- مجلة كلية الإدارة والاقتصاد- العدد (4) ص (1-5)- العراق- 2011م
- هيام حايك- 2019م- دور الجامعات والمؤسسات الحكومية في العصر الحديث- مدونة أكاديمية نسيج.