مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية
ISSN 2352-9962/E-ISSN 2572-0147
المجلد09 العدد 01– جوان 2022

OEB Univ.Publish.

تأثير إدارة المعرفة على تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي– حالة جامعة الجزائر03–

دراسة تحليلية باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (SEM–PLS)

The Effect Of Knowledge Management On Improving The Quality Of Graduates Of Higher Education Institutions - A Case Study Of The University Of Algiers 3 Analytical Study Using Structural Equation Modeling (Sem-Pls)

عبد القادر بن عيسي[1]*، خالصة فتح الله[2]

[1] جامعة الجزائر3، aekaderbenaissi@gmail.com
[2] جامعة الجزائر 3 fkhalissa@yahoo.fr

تاريخ التسليم: 2022–01–04 تاريخ المراجعة: 2022–02–01 تاريخ القبول: 2022–03–01

الملخص

تأتي هذه الدراسة بغرض التعرف على ماهية إدارة المعرفة ودورها في تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال دراسة مدى تأثير أبعاد إدارة المعرفة في تحسين جودة الخريجين بإحدى مؤسسات التعليم العالي بالجزائر وهي جامعة الجزائر3. حيث تم وضع فرضيتين ومناقشتهما وتحليل النتائج باستخدام نمذجة المعادلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية (SEM–PLS) وبرنامج Smart PLS، إضافة إلى استخدام برنامج SPSSv26. وتم استخدام خريطة الأهمية– الأداء IPMA للتوسيع في نتائج (SEM–PLS) حيث تمكننا هذه التقنية من التعرف بسهولة على المتغيرات المهمة والتي ينبغي الاهتمام بها والعمل على تحسينها، وتستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية استثمار مؤسسات التعليم العالي في المعرفة لتحقيق التقدم التنافسي والتحسين من جودة التعليم، حيث تعتبر مؤسسات التعليم العالي حاضنات للمعرفة، ويعد خلق المعرفة من أبرز مهماتها واهتماماتها.

الكلمات المفتاحية: أبعاد إدارة المعرفة، جودة الخريجين، التعليم العالي، نمذجة المعادلات البنائية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية، خريطة الأهمية–الأداء.

Abstract

This study aims at identifying what is knowledge management and its role in improving the quality of graduates of higher education institutions. The theoretical part was addressed to what is knowledge management, its concept and development, its operations and its components, then the justifications for applying knowledge management in higher education institutions and their objectives and their impact on Quality of graduates. Through the applied part, the impact of the dimensions of knowledge management on improving the quality of graduates was studied in one of the higher education institutions in Algeria, University of Algiers 3. This is done by developing two hypotheses, discussing them and analyzing the results using spss.v20. This study derives its importance from the importance of investing higher education institutions in knowledge to achieve competitive progress and improve the quality of education. Higher education institutions are incubators of knowledge.

Keywords :knowledge management, knowledge Management Dimensions, the quality of graduates, higher education, SEM-PLS, IPMA

***المؤلف المراسل: عبد القادر بن عيسي، الإيميل:** aekaderbenaissi@gmail.com

1. مقدمة:

يتميز عالم الأعمال اليوم بعدم الاستقرار الدائم الذي يدفع بالمؤسسات إلى اعتماد أقصى قدر من المعلومات لضمان مستقبلها، وفي بيئة خارجية حيث اليقين الوحيد هو عدم اليقين، تصبح المعرفة اليقين الذي لا يجب التقليل من شأنه. فالكل يتفق على أن مجتمعنا أصبح يومًا بعد يوم أكثر استنادًا إلى المعرفة، وبالتالي فإن المؤسسات الوحيدة التي يمكن أن تنجح في البيئة العالمية هي التي يمكن أن تخلق قيمة وتطور أصول المعرفة الخاصة بها. ويعتقد العديد من الخبراء أن المعرفة أهم مورد للمؤسسة في العصر الحديث إذ لا يمكن تكرارها بسهولة من قبل المنافسين.

تعد سوق التعليم العالي بيئة تنافسية مع تزايد التغيرات مثل العولمة وتطور تكنولوجيات الإعلام والاتصال، وكما كان موضوع الجودة ذو أهمية قصوى في المؤسسات الاقتصادية كذلك أصبح الوضع في مؤسسات التعليم العالي، حيث تم وضع الأدوات والنظريات الرئيسية التي يمكن استخدامها كأساس لتمكين مؤسسة التعليم العالي من الوفاء بهذه المتطلبات الجديدة وتكييفها لتلبية الاحتياجات المحددة في مجال التعليم العالي.

تضم مخرجات نظام التعليم العالي الموارد البشرية وبالأخص الطلبة، بحيث يكونوا على قدر كاف من التأهيل العلمي والمعرفي والمهارات العقلية والعملية اللازمة لميادين العمل التي أعدوا لها، وتضم المخرجات كذلك الموارد المادية، على شكل نتاج علمي كرسائل الماجستير والدكتوراه وما يتم إصداره من مقالات أو أبحاث، ومن خلال ما جاء في المؤتمرات والندوات وغيرها، وفيما يخص الموارد المعلوماتية، فهي كل ما يستطيع أن يكسبه الفرد الطالب إضافة إلى المعلومات، كالقيم الأخلاقية، والضمير الحي الذي يدفعه إلى الإخلاص في العمل والتفاني فيه وإنجازه على الوجه الأكمل، وعلى هذا الأساس تم التركيز في الدراسة الحالية على عنصر واحد من عناصر مخرجات مؤسسات التعليم العالي ألا وهو الموارد البشرية متمثلة في الخريجين من الطلبة، وفي ضوء هذه المعطيات يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما مدى تأثير إدارة المعرفة على تحسين جودة الخريجين بجامعة الجزائر3 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ يتفرع عن السؤال الرئيسي أسئلة فرعية، وهي:

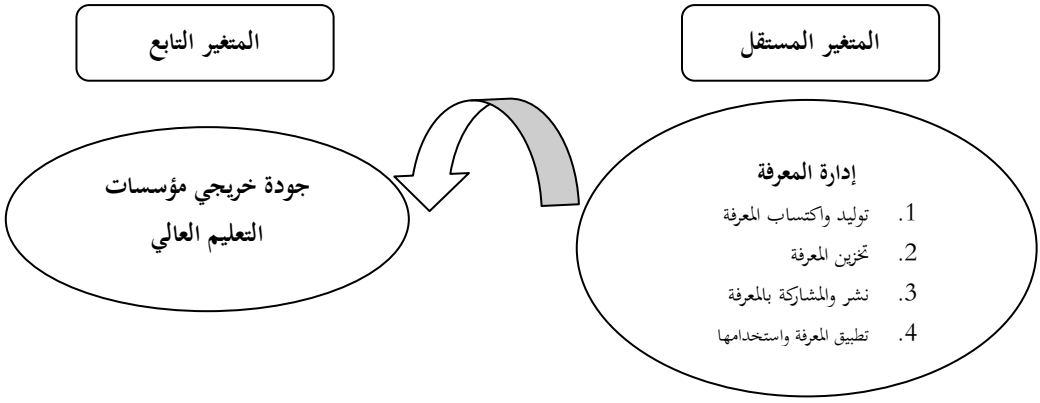
1. ما درجة ممارسة جامعة الجزائر3 للعمليات الجوهرية لإدارة المعرفة؟
2. هل هناك أثر لدرجة ممارسة جامعة الجزائر3 للعمليات الجوهرية لإدارة المعرفة على جودة الخريجين؟
3. ما أهمية كل بعد من أبعاد إدارة المعرفة في تحسين جودة خريجي جامعة الجزائر3؟ وكيف يمكن الربط بين مستوى أهمية المتغيرات بمستوى أدائها من خلال تحليل خريطة الأهمية–

الأداء (IPMA) بما يؤدي إلى تحديد استراتيجيات جديدة يمكن للمديرين والمسؤولين الاستفادة منها في تحسين جودة خريجي جامعة الجزائر3؟ أي ماهي المتغيرات المهمة للمتغير المستهدف(التابع) والذي من خلاله تحدد إدارة جامعة الجزائر3 أولوية الاستثمار في عمليات إدارة المعرفة لتحسين جودة خريجين؟

وللإجابة على السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية نفترض الإجابات المحتملة والتي تعبر عن فرضيات الدراسة كما يلي:

1. تمارس جامعة الجزائر3 عمليات إدارة المعرفة بدرجة متوسطة.
2. يوجد أثر إيجابي لأبعاد إدارة المعرفة على جودة خريجي جامعة الجزائر3.
3. **متغيرات الدراسة:** يقتضي نموذج الدراسة المقترح وجود متغيرتين هما المتغير المستقل (إدارة المعرفة) والمتغير التابع (جودة الخريجين)، وتتمثل أبعاد متغير إدارة المعرفة في العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة: **توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة والمشاركة بها، تطبيق المعرفة واستخدامها**. وهذا موضح في الشكل الموالي:

شكل (01) يوضح نموذج البحث المقترح



أهمية الدراسة وأهدافها: تمثل المعرفة بعدا هاما في عالم اليوم حيث تحولت المجتمعات إلى مجتمعات معلوماتية معرفية، لذا يعتبر هذا الموضوع ذو أهمية بالغة تستحق البحث والدراسة، وتتمثل الأهداف المراد تحقيقها من خلال هذه الدراسة في:

– تعميق الفهم حول مفاهيم إدارة المعرفة، أهدافها ومبررات تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي.

– محاولة الربط بين موضوعي إدارة المعرفة وجودة خريجي مؤسسات التعليم العالي من خلال الدراسة التطبيقية.

– التعرف على مستوى تطبيق أبعاد إدارة المعرفة بجامعة الجزائر3 وتأثيرها على جودة الخريجين.

– بيان كيفية تطبيق تقنية تحليل خريطة الأهمية والأداء IPMA من خلال تمديد تحليل نتائج النموذج الهيكلي للبحث باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (SEM–PLS) وذلك بتطبيق برنامج SmartPls حيث يمكن من معرفة تَوَزع أبعاد عمليات إدارة المعرفة ضمن هذه الخريطة، مما يسهل على مسؤولي جامعة الجزائر3 اتخاذ القرارات الإدارية نحو تحديد أولوية هذه الأبعاد من أجل الاستثمار في مواردها وتطويرها لتحسين جودة الخريجين إلى مستويات أعلى مما هي عليه.

2. مدخل إلى إدارة المعرفة

تعد المعرفة موردا قيما يسمح للمؤسسة لتعمل بذكاء،فهي تدعم باستمرار استخدام القوة العقلية لتكمل تطوير تكنولوجيا المعلومات التي تعتبر أداة حيوية لتوليد المعرفة. لذلك فجميع المؤسسات في جميع أنحاء العالم تدرك جيدا حقيقة أن إدارة المعرفة سوف تلعب دورا حاسما في المستقبل القريب.(Dawar Gaurav, 2013, p 29)

1.2 المعرفة وإدارة المعرفة: التطور والمفهوم:

حسب PeterDrucker فإن المعرفة ستكون المورد التنافسي الوحيد للمؤسسات في المستقبل، حيث برزت إدارة المعرفة كقضية رئيسية يجب على المديرين التعامل معها إذا كانت المؤسسة ترغب في الحفاظ على ميزتها التنافسية.(Alksasbeh, 2018, p255)

وترتبط المعرفة ارتباطا وثيقا بمصطلحي البيانات والمعلومات، حيث تبدأ المعرفة كبيانات "حقائق وأرقام خام" ثم تصبح معلومات "وضع البيانات في السياق"، ويتم التقاط المعلومات بسهولة في المستندات أو في قواعد البيانات؛ ومن السهل نسبيا استرجاع كميات كبيرة بفضل نظم تكنولوجيا المعلومات الحديثة. وعندما يتم الجمع بين المعلومات والخبرة تتولد المعرفة، فالمعرفة هي ببساطة معلومات قابلة للتنفيذ، مما يتيح لنا القيام بالتنبؤ أو اتخاذ القرارات التنبؤية، وتعتبر المعرفة أهم رصيد للمنظمات ويمكن إعادة استخدامها من قبل الآخرين. (Laal, 2011, p594)

في الوقت الحاضر، يدرك الناس قيمة المعرفة وأساليب الحصول عليها، توليدها، حفظها والاستفادة منها، حتى يتمكنوا من تقاسمها دون فقدانها؛ بعبارة أخرى معرفة كيف تُدار المعرفة، وبهذه الطريقة تم إنشاء مصطلح إدارة المعرفة، حيث وجدت واستُخدمت لفترة طويلة على الرغم من أنه لم تكن تسمى بهذا الاسم. (Laal, 2011,p 590)

وازدادت شهرة إدارة المعرفة كجهاز إداري على مدار العقد الماضي، فمنذ أوائل التسعينيات، العديد من المؤسسات تتحرك نحو تنفيذ إدارة المعرفة لتحقيق الميزة التنافسية.

تعرف إدارة المعرفة بأنها نهج متعمد ومنهجي يساعد المؤسسات على تعزيز إنشاء المعرفة ومشاركتها وتطبيقها والاستفادة من الدروس القيمة وأفضل الممارسات في الذاكرة التنظيمية للمؤسسة

من أجل تعزيز التعلم التنظيمي المستمر (Al habil, 2018, p 12)، كما تشير إدارة المعرفة أيضا إلى مجموع الاستراتيجيات التنظيمية التي تهدف إلى إنشاء معرفة منظمة بحيث تكون قادرة على تحديد ونقل المعرفة الواضحة والمعرفة الضمنية التي يمتلكها الناس والمجتمعات، وخلق معارف جديدة (Effra Altaf Haqani, 2011, p 20).

2.2 عمليات إدارة المعرفة

تعبر عمليات إدارة المعرفة عن الأنشطة الاجتماعية، والتفاعل هو دعم المعرفة الفردية والجماعية.(Sensusea, 2015, p 240)، وتشمل هذه العمليات:

1.2.2 توليد واكتساب المعرفة

يقصد بتوليد المعرفة إنشاء معرفة جديدة في المؤسسة، ويشمل ذلك الأنشطة المرتبطة بإدخال معارف جديدة كتطوير المعرفة واكتشافها والتقاطها. (Dawar Gaurav, 2013, p 30) كما تشير عملية اكتساب المعرفة إلى قدرة المؤسسة على تحديد والوصول وجمع المعرفة الداخلية والخارجية التي تعتبر ضرورية لأداء الأنشطة(awaja, Raju, & awaja, 2018, p 55) .

2.2.2 تخزين المعرفة

يشير تخزين المعرفة إلى الأنشطة المرتبطة بتدفق المعرفة من طرف إلى طرف آخر (mohayidin & al, 2007,p 309) ويتم ذلك في الذاكرة التنظيمية التي تحتوي مجموعة متنوعة من المعارف كالوثائق وقواعد البيانات الالكترونية والمعرفة المخزنة في النظم الخبيرة، وهناك عدة طرق للتخزين كالتدوين والاعتماد على التكنولوجيا.

3.2.2 نشر المعرفة والمشاركة بها

تعد نشر المعرفة ومشاركتها عملية اجتماعية يتفاعل فيها الأفراد من ذوي المعرفة المختلفة وبالتالي يخلقون معارف جديدة، وذلك عن طريق: شبكة التواصل الاجتماعي الرسمية، وشبكة الاتصالات الاجتماعية غير الرسمية، العمل الجماعي، مجتمعات الممارسة، التعلم التنظيمي عن بعد، مؤتمرات الفيديو، وما إلى ذلك (Al habil, 2018, p 16).

هذا وتعتبر الحاجة إلى التعاون بين الأفراد لتبادل المعرفة أحد أبرز تحديات تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات.(al ghamdi &al ghamdi, 2015, p 408) ولا يمكن أن يحدث ذلك في غياب ثقافة المشاركة(shumaiee, alinda, & abu bakr, 2006, p 6) .

4.2.2 تطبيق واستخدام المعرفة

يعتمد نجاح أي مؤسسة في برامج إدارة المعرفة على حجم المعرفة المطبقة نسبة إلى ما يتوافر لديها، كما أن التقنيات الحديثة وخاصة الانترنت وفرت المزيد من الفرص لاستخدام المعرفة

وإعادة استخدامها في أماكن بعيدة عن مكان توليدها، كما أن تطبيق المعرفة يسمح بعمليات التعلم التي تؤدي إلى ابتكار معرفة جديدة (الزيادات، 2008، ص 104) ويمكن إدراج نشاط آخر ضمن مجموعة الأنشطة التي تسعى إلى استخدام المعرفة وهو **حماية المعرفة**، إذ تعد عملية ضرورية لفعالية العمل والسيطرة على استخدام المعرفة، وتشمل عملية الحماية استخدام براءات الاختراع وحقوق التأليف والنشر.(Dawar Gaurav, 2013, pp :28-39)

3.2 مقومات تنفيذ إدارة المعرفة

تشير معظم المراجع إلى أن توافر التقنيات اللازمة، والموارد البشرية، والهيكل التنظيمي المرن، بالإضافة إلى الثقافة الداعمة للمعرفة تعتبر من العوامل الأكثر أهمية لإنتاج المعرفة ونشرها كثقافة داخل أي منظمة.

1.3.2 الثقافة التنظيمية

تشكل الثقافة عقل وقلب إدارة المعرفة، فالعلاقة بين المعرفة والثقافة علاقة قوية يصعب الفصل بينهما بشكل كبير، إذ غالبا ما تتعرقل عمليات تطبيق إدارة المعرفة بسبب عدم وجود ثقافة تنظيمية تشجع على التعلم والمشاركة وتبادل المعرفة والخبرات بين العاملين.. (Al habil, 2018,pp :12) كما تشمل الثقافة التنظيمية الداعمة لإدارة المعرفة على جملة من الخصائص أهمها ما يلي:

- فهم قيمة ممارسات إدارة المعرفة ودعم الإدارة العليا لإدارة المعرفة في جميع المستويات؛
- ضرورة توحيد القيم والمعتقدات بين أفراد المؤسسة ووجود حوافز تكافئ مشاركة وتقاسم المعرفة؛
- أهمية العمل الجماعي وضرورة المكاشفة في كافة أنواع الاتصالات التي تجري داخل المؤسسة؛
- الإيمان بأن تحقيق المؤسسة لأهدافها يحقق بالضرورة أهداف العاملين؛
- ضرورة تنمية الرقابة الذاتية والإحساس بالمسؤولية؛
- العمل على أن يكون جميع العاملين مبدعين ومبتكرين. (مدوري، 2017، ص17)

كما يعتقد D. Long و Fahey أن الثقافة التنظيمية يمكن أن تؤثر على إدارة المعرفة بأربعة طرق مختلفة:(Long & Fahey, 2000,pp 121)

- الثقافة المفترضة التي تشير إلى أهم نوع من المعرفة.
- الثقافة في العلاقات الشخصية والتنظيمية بمثابة متغير وسيط.
- ثقافة تعيين المشهد للتفاعل الاجتماعي (العلاقة المتبادلة بين أعضاء المؤسسة).

- ثقافة صياغة العمليات اللازمة لإنتاج المعرفة الحديثة.

2.3.2 تكنولوجيا المعلومات والاتصال

يتيح تطور تكنولوجيا المعلومات للمستخدمين كمية من المعلومات والمعرفة التي تتضاعف بشكل مضاعف وبسرعة لم يسبق لها مثيل، مما يعطي الناس إمكانات جديدة للعمل وخبرات مهمة. (Felisa M. Córdovaa,p114)، لذلك تعتبر تكنولوجيا المعلومات ضرورية لإدارة المعرفة الناجحة، فهي تستخدم أساسا لتخزين ونقل الأشكال الواضحة للمعرفة ونقل المعرفة الضمنية كما هي. حيث وجد Micallef (1997) في دراسة المؤسسات الأمريكية أن تكنولوجيا المعلومات لا تعزز الأداء الخاص بها فقط ولكن يمكن أن تسهم في زيادة الأداء التنظيمي جنبا إلى جنب مع الأفراد والأصول الأخرى (Hussian, 2013, p 94).

3.3.2 القيادة

على الرغم من التطور المستمر لتكنولوجيا المعلومات والشبكات، وظهور المؤسسات الافتراضية، يعرف الجميع أن القيمة الحقيقية للمؤسسة تكمن في كفاءة قياداتها التي تلعب دور بالغ الأهمية في نجاح تطبيق إدارة المعرفة، وتتطلب هذه الأخيرة نمطاً غير عادي من القيادة، يركز على الانفتاحية والثقة المتبادلة والتواصل مع الآخرين.

4.3.2 الهيكل التنظيمي

تعد الهياكل التنظيمية الأكثر ملائمة لإدارة المعرفة هي التي تتسم بالمرونة والتكيف مع البيئة وسهولة الاتصالات وقدرتها على الاستجابة السريعة للمتغيرات.

3. إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي ومقومات تنفيذها

في الواقع تقوم جميع المؤسسات بتخزين المعرفة والوصول إليها وتقديمها بطريقة ما، والمؤسسات التعليمية ليست استثناء، إذ لا يعد تخزين المعلومات أمرًا جديدًا في الجامعات. (Laal, 2011, p 77) إنما السؤال المطروح يتمثل فيما هي القيمة المضافة إلى المنتجات والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات من خلال الاستخدام الفعال لرأس المال المعرفي. (Effra Altaf Haqani, 2011, p21)

1.3 مبررات تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي وأهدافها

أيد kidwell بأن مؤسسات التعليم العالي هي أماكن مناسبة لتطبيق ممارسات إدارة المعرفة وذلك لدعمها العمليات الوظيفية والتشغيلية، حيث يمكن أن تستخدم لتحسين مهمة مؤسسات التعليم العالي، كما أنها يمكن أن تدعم الحفاظ على الأصول التنظيمية من خلال تشجيع خلق المعرفة وتحسينها داخل المؤسسة التعليمية. كما يرى بعض الباحثين أمثال (Alksasbeh, 2018,p 252

بأن أول إجراء لإدارة المعرفة هو إصلاح المناهج التعليمية الموجهة للطلبة والتي يتدخل فيها أطراف آخرون (الباحثين والمحاضرين) ،كما يجب أن يكون أصحاب المصلحة الآخرين ملتزمين ومقتنعين للمشاركة واسترجاع المعرفة عبر مجموعة متنوعة من تكنولوجيا المعلومات المتاحة (Kidwell, vander, & johnson, 2000)، ومن أهم الأهداف التي تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى تحقيقها عن طريق تطبيق إدارة المعرفة ما يلي:

- تعزيز بيئة المعرفة وتحسين الوصول إليها، مما يؤدي إلى خلق ونشر المعرفة من أجل تعزيز التعلم التنظيمي وإنتاج المعلومات والمشاركة بالمعرفة. ويمكن أن تساعد مؤسسات التعليم العالي على تحسين مهارات الاستثمار المعرفي من خلال توفير أفضل الآليات الفعالة وتنمية الموارد البشرية؛
- تحسين خدمات التعليم العالي للطلبة، مثل خدمات المكتبة والقياس الأكاديمي والمعلومات العامة وخدمات دعم تكنولوجيا المعلومات، هذا التحسن سوف يعمل على تحسين كفاءة خدمات التعليم الخدمات الإدارية من خلال التركيز على جودتها؛ (Stale, 2013, p 70)
- اعتماد تقنيات إدارة المعرفة في التعليم العالي يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل على سبيل المثال، تطوير المناهج والبحوث،الخدمات الأكاديمية والإدارية، وانخفاض التكاليف (Effra Altaf Haqani, 2011, p 23)
- توليد معلومات عن الطلبة، أعضاء هيئة التدريس، الدورات التي تشمل النظم الإدارية وتفاصيل الدروس والبحث، يتم استخدام هذه المعلومات للتأكد من تحسين جودة التعليم. فمؤسسات التعليم العالي تجعل الاستثمار كبيرا في تكنولوجيا المعلومات لتحقيق أهدافها لزيادة فعالية العمليات وأنظمة المعلومات(Dawar Gaurav, 2013,p32)

2.3 أثر إدارة المعرفة على جودة الخريجين

يعد الطالب أحد المحاور الأساسية في العملية التعليمية، لأن هذه المؤسسة أنشئت لخدمته ومن أجله ومؤشرات الجودة المرتبطة بهذا المحور متعددة منها انتقاء الطلبة بحيث يراعى في عملية الاختيار تأهيل الطالب صحيا وعمليا وثقافيا ونفسيا ليكون قادرا على الفهم والاستيعاب والتفاعل مع الهيئة التدريسية. وتقاس جودته من خلال قدرته على الإبداع والابتكار والتفوق وامتلاك العقل الناقد والمشاركة في النقاشات النقدية الذاتية وبناء شخصيته وسلامتها (يحياوي و مشنان، 2014). ولما كان الطالب أحد عناصر مخرجات العملية التعليمية، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر يتوجب عليها تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع بالتنسيق مع مؤسسات

الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجيها، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين باعتبارهم الناتج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها.

يعتبر الخريجون من أهم المخرجات التي تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى الارتقاء بجودتها، ويركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لجودة الخريجين، وتستند هذه المعرفة على بعدين هما التمكين والاستيعاب لحقائق عمل منظمات ومؤسسات الأعمال والمعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المؤسسات (الطائي وآخرون، 2008، ص 113)

ويرتبط مستوى جودة الخريجين بقدرات الطلبة على متابعة وفهم الأسس والمبادئ المهنية وكذلك فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل، ويتزامن ذلك مع توسع المنظور الشامل وتنوع الأدوار وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائدا ذو منظور استراتيجي واهتمام شمولي بالعمليات والممارسات الإدارية لمنظمات الأعمال.

شهد العقد الأخير من القرن العشرين تشديدًا أكبر من أي وقت مضى حول وضع التعليم العالي في كل الدول، ويعتقد أن التعليم العالي هو مفتاح استمرار نمو اقتصاديات الدول. وأجمع أغلب الفاعلين في مؤسسات التعليم العالي بأن تطبيق إدارة المعرفة بهذه المؤسسات قد يكون له تأثير إيجابي على كافة عناصر النظام التعليمي (أهداف؛ مدخلات؛ عمليات ومخرجات) ونستطيع القول أن هذا التأثير قد يكون تأثيراً غير مباشر على الخريجين لو نظرنا له من ناحية أن تحسن مستوى الخريجين ناتج من تحسين وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس،وتطوير المناهج، وتحسين الخدمات الإدارية والطلابية، ومن ناحية أخرى نستطيع القول أن لإدارة المعرفة تأثير مباشر على الطلبة إذا نظرنا له من جانب توفير المعرفة والمعلومات والخدمات المطلوبة للطالب بأسرع وقت وأقل جهد ممكن وفي أي مكان كانوا. وهذه الأدوار في مجملها تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثّلون أساساً من أسس البناء الجامعي. وتساهم إدارة المعرفة في تحقيق جودة الخريجين من خلال:

- تحسين مستوى الخدمات المقدمة للطلبة مثل خدمات المكتبات، المعلومات التي يوفرها نظام المعرفة للطلاب، تقنيات المعلومات التي تدعم الخدمات عبر الخدمات الإلكترونية المقدمة للطلبة عبر الموقع الإلكتروني للكلية؛
- تحسين مستوى الخدمات المقدمة للخريجين من المؤسسة التعليمية وغيرهم كالمؤسسات الخارجية التي تعمل على تقييم أداء الكليات والجامعات؛

- تحسين كفاءة وفعالية جهود الإشراف الطلابي وذلك من خلال تجميع وتوحيد الجهود الموزعة والمجزئة حاليا بين هيئة التدريس والموظفين الذين يقدمون خدمات مساندة للطلبة كموظفي قسم القبول والتسجيل وموظفي شؤون الطلبة وغيرهم؛
- تحسين جودة الخدمات لدى الأفراد العاملين بالمؤسسة التعليمية.

ويمكن القول بأن تحسين مستوى الخدمات الطلابية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية سيؤدي تلقائياً إلى الرفع من مستوى خريجي الكليات والجامعات ويمنحهم فرصة أكبر للمنافسة في سوق العمل(Kidwell, vander, & johnson, 2000)

4. الدراسة التطبيقية

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كمصدر للمعلومات بهدف الإجابة على الإشكالية المطروحة، وكذا بهدف نفي أو إثبات صحة الفرضيات. فتم توزيع (150) استبيان للعينة المختارة. وتم تقييم نتائج نموذج البحث واختبار الفرضيات بالاعتماد على نمذجة المعادلات البنائية القائمة على التباين أو ما يعرف بنمذجة المعادلات البنائية بالمربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS).

واستنادا إلى الإطار النظري ومراجعة بعض الدراسات السابقة تم إعداد استبيان متكون من جزء واحد يضم مجالين رئيسيين:**المجال الأول (أبعاد إدارة المعرفة)** ويتكون من (14) عبارة مثلت أبعاد إدارة المعرفة وهي: توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة والمشاركة بها، تطبيق المعرفة واستخدامها، وتمثل هذه الأبعاد المتغير المستقل.**المجال الثاني(أبعادجودة الخريجين)** ويتكون من (06) عبارات وتمثل هذه الأبعاد المتغير التابع، حيث تم اختيار مقياس ليكرت likert الثلاثي باعتباره من أكثر المقاييس استخداما، وقد تُرجمت الاستجابات كما يلي:

– غير موافق: 01 درجة – محايد: 02 درجة – موافق: 03 درجات

ولتفسير تقديرات أفراد عينة الدراسة تم استخدام المعيار الإحصائي بناء على المعادلة التالية: (الحد الأعلى–الحد الأدنى)/عدد المستويات أي (3–1)/3=0.66 ومعنى ذلك:– مستوى ممارسة ضعيف [1–1.66[، مستوى ممارسة متوسط [1.66–2.32[، مستوى ممارسة قوي [2.32–3[

1.4 حدود الدراسة الميدانية

الحدود المكانية: تم إجراء هذا البحث في جامعة الجزائر3 والتي تتكون من أربعة كليات؛ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية، معهد النشاطات البدنية والرياضية.

الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة الجزائر3، وذلك في الفترة الممتدة بين شهري جانفي/مارس من سنة 2020.

2.4 مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة جامعة الجزائر3 بمختلف رتبهم، أما عينة الدراسة فتم اختيارها عشوائيا وتم توزيع (150) استبيان وتم استرجاع (143) أي بنسبة 95.33 % وبعد تدقيق الاستبيانات تم استبعاد 03 منها لعدم صلاحيتها وبالتالي تمت معالجة 140 استبيان.

3.4 اكتشاف توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة

عادة ما تكون التوزيعات الطبيعية هي المرغوب فيها عند استعمال نمذجة المعادلات البنائية وخاصة عند استعمال المعادلات البنائية القائمة على التغاير المشترك (SEM-CB) ومقابل ذلك، فإن النمذجة بالمعادلات البنائية القائمة على التباين (SEM-PLS) لا تتطلب افتراضا مسبقا حول توزيع البيانات (بلخامسة ج، 2020، ص32) وعليه من أجل تبرير أي نوع من النمذجة SEM نستخدمها (CB- أو PLS) في بحثنا، وجب علينا تحديد نوع توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة، حيث وبعد جمع البيانات تم تفريغها في برنامج SPSS وتم الاعتماد على اختبار (Kolmogorov-Smirnov) لتحديد ما إذا كانت تتبع أو لا تتبع التوزيع الطبيعي. والقاعدة العامة في حالة الكشف عن اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبيانات: هي إذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ (sig) أقل من 0.05، فإننا نرفض الرفض العدمي (H_0) ونقبل الرفض البديل (H_1): أي لا تتبع بيانات التوزيع الطبيعي.

الجدول 01: يبين نتائج (Tests of Normality) لبيانات المستجوبين

	توليد واكتساب المعرفة	تخزين المعرفة	نشر المعرفة والمشاركة بها	تطبيق المعرفة واستخدامها	أبعاد إدارة المعرفة	جودة الخريجين
القيمة الاحصائية	0,306	0,402	0,291	0,270	0,223	0,369
القيمة الاحتمالية.Sig	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
النتيجة	لا تتبع	لا تتبع	لا تتبع	لا تتبع	لا تتبع	لا تتبع

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج (SPSS)

تظهر النتائج أعلاه أن القيمة الاحتمالية (Sig) هي أقل من المستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل أن توزيع بيانات المستجوبين لا يتبع التوزيع الطبيعي وهذا ما يبرر استخدامنا لنمذجة (SEM-PLS) والتي لا تشترط التوزيع الطبيعي للبيانات عكس نمذجة (SEM-CB).

4.4 منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على محاكاة دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، والتركيز على الدراسة الميدانية للحصول على البيانات والمعلومات من مصادرها الرئيسية واعتمدنا على نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) في تقييم نتائج نموذج البحث وهناك نوعين منها: نمذجة المعادلات الهيكلية القائمة على التغاير المشترك (SEM-CB) ونمذجة المعادلات الهيكلية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS) وتم اعتماد هذه الأخيرة في البحث. و**نمذجة المعادلات الهيكلية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية** (SEM-PLS) أو نمذجة المسار PLS فهي تقدر معاملات نموذج المسار التي تعظم قيم R^2 للمتغيرات المستهدف شرحها(المتغيرات التابعة) في النموذج، هذه الخاصية تحقق هدف التنبؤ المرجو من نمذجة (SEM-PLS) وبالتالي تكون هي الطريقة المفضلة عندما يكون هدف البحث هو شرح التباين (التنبؤ بالمتغيرات) (زكريا بلخامسة، 2020، ص41) ولهذه الأسباب تم اعتماد نمذجة (SEM-PLS) القائمة على التباين في بحثنا لدراسة أثر أبعاد إدارة المعرفة على تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي.

5.4 التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

في هذا الجزء سيتم عرض وتحليل آراء المستجوبين واستجابتهم نحو متغيرات الدراسة وكذا العبارات التي وضعت لقياس كل متغير وهذا من خلال القيم الإحصائية لـ(المتوسط الحسابي) و(الانحراف المعياري، معامل الاختلاف) وفق الجدول التالي:

الجدول02: مستوى توفر متغيرات البحث بميدان الدراسة التطبيقية

	الترميز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
البعد 01/-توليد واكتساب المعرفة	x1	2,130	0,560	0,263
البعد 02/- تخزين المعرفة	x2	2,743	0,525	0,191
البعد 03/- نشر المعرفة والمشاركة بها	x3	2,254	0,647	0,287
البعد 04/- تطبيق المعرفة واستخدامها	x4	2,024	0,599	0,296
إدارة المعرفة	X	2,274	0,547	0,241
جودة خريجي الجامعة	Y	2,401	0,372	0,155

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج (SPSS)

نلاحظ أن المتوسط الحسابي لإدارة المعرفة بلغ قيمة (2.274) وهو ضمن المجال[1.66-2.32[توفر بالمؤسسة قيد الدراسة، وبانحراف معياري منخفض القيمة (0,372) فهو أقل من واحد

كما أن قيم معامل الاختلاف (15.50%) بين أراء المستجوبين هو أقل من 30% والذي يعني أن هناك اتفاق كبير لآراء أفراد عينة المستجوبين، إذ أن اتجاهاتهم ايجابية وموافقون على أن مستوى إدارة المعرفة متوفرة وممارسة بدرجة متوسطة حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجزائر 3.

6.4 تقييم نموذج البحث واختبار الفرضيات ومناقشة نتائجها

عند استخدام نمذجة (SEM-PLS) فان الإجراءات العملية وفق هذه النمذجة تبدأ بتحديد مواصفات النموذج (النموذج الهيكلي ونماذج القياس)، يليه تقدير النموذج من أجل تقييمه وهذا يتم بتشغيل خوارزمية PLS-SEM من خلال برنامج SmartPls3 ونحصل على مخرجات تتمثل في معايير تقييم موثوقية ومصداقية نماذج القياس وكذا قيم (R^2،F^2، VIF) لتقييم النموذج الهيكلي، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لمعاملات المسار نستخدم تقنية Bootstrapping بإعادة سحب 5000 عينة من العينة الأصلية ومن مخرجاتها قيم Tو P وقيم معاملات المسار وتحديد القدرة التنبؤية لنموذج البحث نستخدم تقنية Blindfolding ومن مخرجاتها قيمQ^2

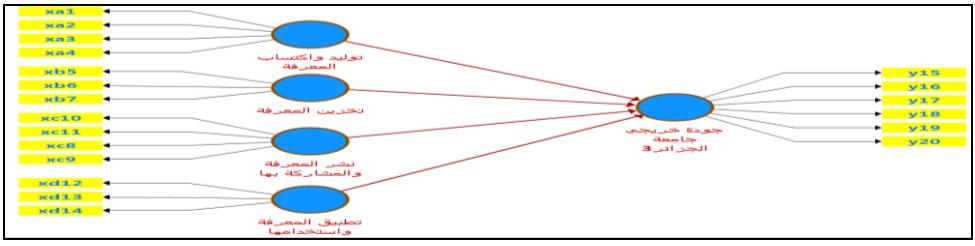
4-6-1. تحديد مواصفات نموذج البحث وفق نمذجة (SEM-PLS) وفرضيات الدراسة:

وفق نمذجة (SEM-PLS) تكون الخطوة الأولى هي إعداد مخطط يوضح فرضيات البحث ويعرض العلاقات بين المتغيرات التي سوف نفحصها وفيما يلي عرض لنموذج البحث يليه الفرضيات، حيث تم رسم النموذج باستخدام برنامج SmartPls3 ويتكون النموذج من عنصرين أساسيين وهما:

01-**النموذج الهيكلي:** يعرض العلاقات بين المتغير المستقل والمتغير التابع وتم تمثيلها بشكل دوائر.

02-**نماذج القياس:** وهي تعرض العلاقات بين كل متغير على حدى ومؤشراته (العبارات) المقابلة له والتي يتضمنها (ممثلةً بشكل المستطيلات) كما هو مبين في الشكل أدناه:

الشكل 02: يبين رسم نموذج البحث باستخدام برنامج SMARTPLS3



المصدر:مخرجات برنامج (Smart PLS)

4-6-2. مراحل ومعايير تقييم نموذج البحث حسب نمذجة (SEM-PLS)

يتم تقييم النموذج البحث حسب (SEM-PLS): عبر مرحلتين بالترتيب،

أولاً. تقييم النموذج القياسي؛ حيث أن فحص تقديرات(SEM-PLS) تمكن من تقييم موثوقية مقاييس المتغيرات ومصداقيتها.

ثانياً. **تقييم النموذج الهيكلي**؛ ويعني تقييم جودة واختبار العلاقات بين المتغيرات ببعضها مع بعض داخل نموذج البحث وتتم عملية التقييم حسب (SEM-PLS) في كلتا المرحلتين وفق معايير وإجراءات محددة.

4-6-3. تقييم نموذج القياس يتمثل تقييم نماذج القياس العاكسة من خلال معيار الموثوقية المركبة لتقييم الاتساق الداخلي(الثبات) ومعيار موثوقية المؤشرات الفردية، ومعيار متوسط التباين المستخلص لتقييم المصداقية التقاربية (الصدق التقاربي) (زكريا بلخامسة، 2020)

موثوقية الاتساق الداخلي والمصداقية التقاربية (الصدق التقاربي)

الجدول03: ملخص نتائج معايير تقييم نماذج القياس من (الموثوقية، المصداقية التقاربية)

المتغيرات			المؤشرات (العبارات)	معايير تقيم المصداقية التقاربية			معايير موثوقية الاتساق الداخلي	
				التحميلات الخارجية(تكون)>0.7		(AVE)	ألفا كرونباخ	بالموثوقية المركبة
						<(AVE) 0.5	<(CA) 0.7	0.7<(CR)
المتغير المستقل	تواليد واكتساب المعرفة	xa1	**0,573**	احتفاظ بالمؤشر		**0,570**	**0,768**	**0,835**
		xa2	**0,893**	احتفاظ بالمؤشر				
		xa3	**0,905**	احتفاظ بالمؤشر				
		xa4	**0,580**	احتفاظ بالمؤشر				
	تخزين المعرفة	xb5	**0,965**	احتفاظ بالمؤشر		**0,801**	**0,870**	**0,923**
		xb6	**0,962**	احتفاظ بالمؤشر				
		xb7	**0,740**	احتفاظ بالمؤشر				
	نشر المعرفة والمشاركة بها	xc8	**0,971**	احتفاظ بالمؤشر		**0,729**	**0,861**	**0,912**
		xc9	**0,915**	احتفاظ بالمؤشر				
		xc10	**0,542**	احتفاظ بالمؤشر				

		xc11	**0,917**	احتفاظ بالمؤشر			
	تطبيق المعرفة واستخدامها	xd12	**0,714**	احتفاظ بالمؤشر	**0,700**	**0,786**	**0,874**
		xd13	**0,840**	احتفاظ بالمؤشر			
		xd14	**0,940**	احتفاظ بالمؤشر			
المتغير التابع	جودة خريجي الجامعة	y15	**0,893**	احتفاظ بالمؤشر	**0,703**	**0,914**	**0,934**
		y16	**0,814**	احتفاظ بالمؤشر			
		y17	**0,907**	احتفاظ بالمؤشر			
		y18	**0,867**	احتفاظ بالمؤشر			
		y19	**0,851**	احتفاظ بالمؤشر			
		y20	**0,679**	احتفاظ بالمؤشر			

المصدر: من إعداد الباحثين باعتماد مخرجات برنامج (Smart PLS .v3)

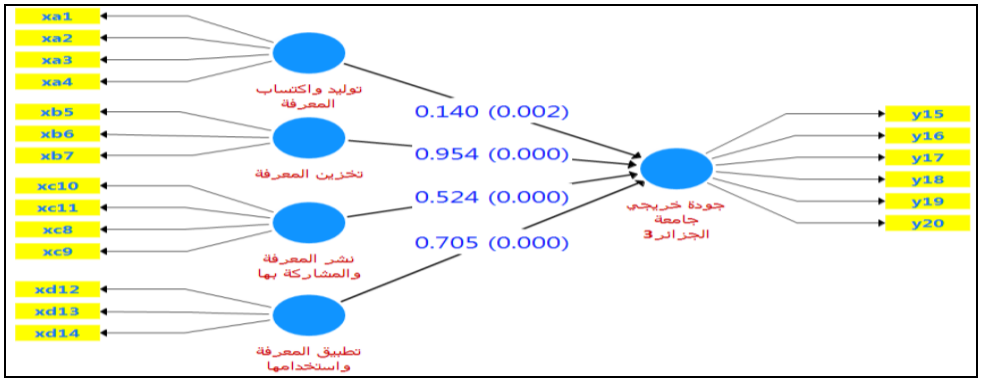
يقصد بالمصداقية التقاربية بأنها المدى الذي يرتبط به المتغير المقاس بشكل إيجابي بمؤشراته (بلخامسة ج.، 2020) ولتقييم المصداقية التقاربية للمتغيرات نعتمد على معيارين، معيار AVE (يجب أن يكون أكبر من 0.5) ومعيار التحميلات الخارجية (Outer Loadings) يجب أن تكون قيمة التحميل الخارجي لكل مؤشر أعلى من 0.70 وبنظر إلى نتائج الجدول أعلاه نجد أن معظم المؤشرات المتغيرات هي ذات قيم تحميلات خارجية أكبر من العتبة 0.7 ماعدا بعض المؤشرات وهي(xa1=0.573)، (xa4=0.580)، (xc10=0.542)، (y20=0.697)،كانت قيم تحميلاتها الخارجية مع متغيراتها أقل من 0.7 إلا أنه مادامت التحميلات الخارجية أكبر من 0.4 وأقل من 0.7 فإن الباحثين قررت عدم حذفها وهذا لأن قيم AVE للمتغيرات أكبر من 0.5 حيث جميع القيم محصورة بين أدنى قيمة (0.570) إلى أعلى قيمة (0.801). ومنه نستنتج أن كل المتغيرات (توليد واكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة والمشاركة بها، تطبيق المعرفة واستخدامها، جودة خريجي الجامعة) مع مؤشراتها تتمتع بمستويات عالية من الصدق التقاربي.

-ولتقييم موثوقية الاتساق الداخلي(الثبات): يعرض الجدول أعلاه قيم معيار الموثوقية المركبة Composite Reliability (CR) للمتغيرات، فهي أكبر من العتبة (أكبر من 0.7)، ومحصورة بين أدنى قيمة (0.835) إلى أعلى قيمة (0.934)،كما تجاوزت أيضا قيم معامل ألفا كرونباخ لكل متغير العتبة (أكبر من 0.7) وعليه فإن جميع المتغيرات تتمتع بمستويات عالية من موثوقية الاتساق الداخلي (الثبات) ومنه يمكن اعتماد عليها في تقييم النموذج الهيكلي واختبار الفرضيات الدراسة.

خلاصة تقييم نماذج القياس لنموذج البحث: من خلال معايير المستخدمة لتقييم الموثوقية والمصداقية، فإننا خلصنا إلى استفاء هذه المعايير للشروط وهذا ما دَعَمَ موثوقية ومصداقية المتغيرات ومؤشراتها ومنه يمكن الاعتماد عليها في تقييم النموذج الهيكلي.

7.6.4 تقيم النموذج الهيكلي واختبار الفرضيات البحث: بعد أن تأكدنا أن نماذج القياس لنموذج البحث تتمتع بالمصداقية والموثوقية تأتي الخطوة التالية وهي تقييم نتائج النموذج الهيكلي:

الشكل 03: يبين تقييم النموذج الهيكلي



المصدر مخرجات برنامج (Smart PLS)

أ-تقييم التداخل الخطي بين المتغيرات بالنموذج الهيكلي للدراسة : من خلال تقييم قيم (Variance inflation factor)VIF، إذ يجب أن تكون أقل من 5 (hair, 2020) كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول 04: فحص مشكلة التداخل الخطي بين المتغيرات

	تخزين المعرفة	تطبيق المعرفة واستخدامها	توليد واكتساب المعرفة	نشر المعرفة والمشاركة بها
تخزين المعرفة	3,888	2,637	3,632	4,472

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (Smart PLS)

نلاحظ جميع القيم VIF أصغر من 5 ولذلك فان التداخل الخطي بين المتغيرات لا يشكل مشكلة في تقييم معايير جودة النموذج الهيكلي .

ب-تقييم الدلالة الإحصائية لمعاملات المسار للعلاقات في النموذج الهيكلي للبحث: ولتقدير الدلالة الإحصائية لمعاملات المسار فإنه يمكن اعتماد على قيم T ومقارنتها مع قيمة الحرجة T=1.96 عند 0.05 أو قيمة الاحتمال الخطأ(P Values) ومقارنتها مع 0.05 (بلخامسة ج، 2020) ويعرض الجدول التالي ملخصاً لتقديرات معاملات المسار، وقيم T وقيم P كما يلي:

الجدول 05: تقييم الدلالة الإحصائية لمسارات للعلاقات في نموذج البحث

العلاقات بين المتغيرات			معامل المسار	T	P Values	الدلالة الإحصائية؟(p<0.05)
المتغيرات المستقلة	اتجاه	المتغير التابع				
تخزين المعرفة	--»	جودة خريجي جامعة	0,954	23,166	**0,000**	نعم
تطبيق المعرفة واستخدامها	--»	جودة خريجي جامعة	0,705	6,466	**0,000**	نعم
توليد واكتساب المعرفة	--»	جودة خريجي جامعة	0,140	3,080	**0,002**	نعم
نشر المعرفة والمشاركة بها	--»	جودة خريجي جامعة	0,524	8,665	**0,000**	نعم

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (Smart PLS)

بالنسبة للدلالة الإحصائية لمعامل المسار(B=0.954) بين (تخزين المعرفة وجودة خريجي الجامعة) نجد قيمة(T=23.166) المحسوبة أكبر من قيمة (T=1.96) الحرجة عند مستوى دلالة0.05 وأيضا قيم القيمة الاحتمالية بلغت (p–Values =0.000) وهي أقل من المستوى الدلالة 0.05، مما يدل على أن علاقة بين المتغيرين دلالة إحصائية. **ومنه نستنتج:** يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبعد **(تخزين المعرفة)** على تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي (جامعة الجزائر03).

بالنسبة للدلالة الإحصائية لمعامل المسار(B=0.705) بين (تطبيق المعرفة واستخدامها وخريجي جامعة) نجد قيمة(T= 6.466) المحسوبة أكبر من قيمة (T=1.96) **ومنه نستنتج:** يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبعد **(تطبيق المعرفة واستخدامها)** على تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي (جامعة الجزائر03).

بالنسبة للدلالة الإحصائية لمعامل المسار(B=0.140) بين (توليد واكتساب المعرفة وخريجي الجامعة) نجد قيمة(T= 3.080) المحسوبة أكبر من قيمة (T=1.96) **ومنه نستنتج:** يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبعد **(توليد واكتساب المعرفة)** على تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي (جامعة الجزائر03) .

بالنسبة للدلالة الإحصائية لمعامل المسار(B=0.524) بين (نشر المعرفة والمشاركة بها وخريجي الجامعة) نجد قيمة (T= 8.665) المحسوبة أكبر من قيمة (T=1.96) **ومنه نستنتج:** يوجد تأثير إيجابي ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبعد **(نشر المعرفة والمشاركة بها)** على تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي (جامعة الجزائر03)

5. تحليل النتائج: أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبعد **(تخزين المعرفة)** على تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي (جامعة الجزائر03).
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبعد **(تطبيق المعرفة واستخدامها)** على تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي (جامعة الجزائر03).
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبعد **(توليد واكتساب المعرفة)** على تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي (جامعة الجزائر03) .
- يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبعد **(نشر المعرفة والمشاركة بها)** على تحسين جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي (جامعة الجزائر03)

6. خاتمة:

يعتبر التعليم أهم دعامة في بناء المجتمعات حاليا ومستقبلا، ومع ذلك هناك عدد من التحديات التي تواجهه، إذ يتطلب صناعة قرارات من أجل مواجهة هذه التحديات، بعض من هذه القرارات هو زيادة الاهتمام بمجالات محددة، ورفع الصراع والتنافس بين المؤسسات لمواجهة التحديات وتعزيز الأداء، وتعتبر إدارة المعرفة إحدى الوسائل التي تمكن المؤسسات من التفوق. حيث يتم ذلك عن طريق إعادة تأهيل الموارد البشرية وتدريبها لفهم واستخدام إدارة المعرفة، وإنشاء قاعدة معرفية للمؤسسة وأيضا من خلال توجيههم نحو جمع المعرفة وتوزيعها لجميع المستويات الإدارية في المؤسسات، تطوير الجهود نحو الاستثمار في اكتساب المعرفة الجديدة ونشرها وأخيراً الوصول إلى مرحلة التميز من خلال تراكم ما يسمى "أفضل الممارسات".

ومن خلال هذه الدراسة يمكننا الخروج بعدد من الاقتراحات والتوصيات على مؤسسات التعليم العالي الجزائرية الالتزام بها لتحقيق الجودة التعليمية عامة وجودة الخريجين خاصة وهذا من خلال مدخل إدارة المعرفة:

-ضرورة توفير تقنيات حديثة وأفرادا ذوي خبرة في مجال التكنولوجيات الحديثة لمساعدة منتجي المعرفة (أساتذة، باحثين، طلبة..) على تخزين المعرفة التي أنتجوها والوصول إلى المعرفة التي يحتاجونها بكل حرية وأمان.

-العمل على إنشاء بنية تحتية قوية، فالتكنولوجيا عامل قوي لنجاح مبادرات إدارة المعرفة وخاصة في مؤسسات تعد فيها المعرفة أهم منتجاتها.

-العمل على نشر ثقافة مشاركة الأفراد بالمعارف المتاحة لديهم وتبادلها والسماح لهم باستخدام المعلومات التي يتم إنشاؤها، حيث تعتبر المؤسسة ذكية إذا كانت لديها القدرة على جمع ومشاركة والحصول على المعرفة من المعلومات القادمة من البيئة، ومنه يتم نقل المعرفة والذكاء والتعلم.

ولإدارة مبادرات إدارة المعرفة بنجاح في مؤسسات التعليم العالي، تحتاج الإدارة إلى إدارة

العمليات المرتبطة بتكوين أصولها المعرفية بشكل واع وواضح، والاعتراف بقيمة رأس مالها الفكري لدورها المستمر في المجتمع ومع ذلك، فإن التركيز على الجانب التقني وحده مثل زيادة مستوى محو أمية الكمبيوتر وتوفير البنية التحتية الكافية للمعلومات والاتصالات لن يضمن نجاح مبادرات إدارة المعارف. لذا تحتاج الإدارة أيضًا إلى التغلب على المشكلات الأكثر صعوبة المتعلقة بالقضايا الاجتماعية والثقافية في إدارة المعرفة التنظيمية.

7. قائمة المراجع:

- إلهام يحياوي، وبركة مشنان، أهمية استخدام وسائل إدارة الجودة الشاملة في ضمان جودة مخرجات التعليم العالي، دراسة حالة. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد01، 2014.
- محمد عواد الزيادات. ، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، عمان: دار صفاء، 2008.
- نور الدين مدوري، أثر عوامل الثقافة التنظيمية على تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2007.
- يوسف حجيم الطائي واخرون، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الإصدار 1، عمان: الوراق، 2008.
- جوزيف هار وآخرون، ترجمة زكريا بلخامسة، الأساس في نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS–SEM)"، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي، 2020.

- Al ghamdi, h., & Al ghamdi, a. (2015, .). The Role of Virtual Communities of Practice in Knowledge Management Using Web 2.0i. *Procedia Computer Science 65* , pp: 406 – 411.
- Al habil, w. (2018). The Effect of Some Organizational Factors on the Knowledge Management Implementation at the Municipality of Gaza, IUG Journal of Economics and Business Peer-reviewed Journal of Islamic University-Gaza,,. *IUG Journal of Economics and Business Peer-reviewed Journal of Islamic University-Gaza, Vol 24* (, No1), pp. 1-16.
- Alksasbeh, M. Z. (2018). Factors that Influence the Success of Knowledge Management Implementation in Jordanian Higher Education Institutions. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology © Maxwell Scient, 15(7):,* pp. 249-260.
- Dawar Gaurav, B. S. (2013, decembre). Knowledge Management Practices in Academic Institutes: A Study of Institutes in Haryana. *SGI Reflections* , pp. 28-39.
- Effra Altaf Haqani, A. R. (2011, november). Review of Knowledge Management in Higher Education, . *International Journal of Science and Research. Online at: www.ijsr.net, Volume 4,* (Issue 11), pp. 19-23.
- Felisa M. Córdovaa, F. A. (2018). Knowledge Management System in Service Companies,. *The International Academy of Information Technology and Quantitative Management, .*
- Hussian, D. S. (2013, march). A Framework to Identify Information Technology Solutions that Support Knowledge Management for E-Governance. *Journal of Thi-Qar University, Vol.8* (No.2), pp. 91-105.
- Kidwell, j., vander, l., & johnson, S. (2000). "Applying Corporate Knowledge Management Practices in Higher Education",. *Educause Quarterly,* (Number 4)

- Laal, M. (2011). Knowledge management in higher education , *Procedia Computer Science* , pp. 544-549.
- Long, ,. D., & Fahey, L. (2000). . Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. *Academy of Management Executive, 14* (4), pp. 113-127.
- mohayidin, M., & al, a. (2007). "The Application of Knowledge Management in Enhancing the Performance of Malaysian Universities". *The Electronic Journal of Knowledge Management , available online at www.ejkm.com, Volume 5* (Issue 3), pp. 301-312.
- Sensusea, D. I. (2015). Identifying Knowledge Management Process of Indonesian Government Human Capital Management using Analytical Hierarchy Process and Pearson Correlation Analysis" ,. *The Third Information Systems International Conference,Procedia Computer Science 72 , Available online at www.sciencedirect.com* , pp. 233-243.
- Shumaiee, s., Alinda, r. a., &Abu bakr, a. z. (2006). , "Knowledge Sharing Culture in Malaysian Public Institution of Higher Education",. *An Overview, Proceedings of the Postgraduate Annual Research Seminar* .
- Stale, G. (2013, DECEMBER). "Knowledge flow analysis to support the IT ecosystem in the process of continuing education". *ICTE in Regional Development,, Valmiera, Latvia, Procedia Computer Science 26 , Available online at www.sciencedirect.* , pp. 69-78.