

دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية

أ.بشرى عزات البدوي¹ أ. موسى غطاس² أ.دعاء عيسى قريع³

¹ محاضرة جامعة القدس - طالبة دكتوراه الجامعة العربية الامريكية

² محاضر كلية سخنين - طالب دكتوراه الجامعة العربية الامريكية

³ محاضرة جامعة بيت لحم - طالبة دكتوراه الجامعة العربية الامريكية

بريد الكتروني: bzeer@staff.alquds.edu

تاريخ القبول: 2021/05/26م

تاريخ النشر: 2021/06/01م

المستخلص

هدفت الدراسة التعرف إلى دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس ومعرفة دور بعض المتغيرات مثل (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل) في تنمية الموارد البشرية. تم اتباع المنهج الوصفي وتم تصميم استبيان كأداة للدراسة التي تم التأكد من صدقها وثباتها، وزعت على عينة بلغ عدد أفرادها (83) فرد، أي بنسبة 74% من مجتمع الدراسة تمثلت بالإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس وذلك خلال الفصل الثاني من العام الأكاديمي 2020/2019. وتم الخروج ببعض النتائج والتي منها أن هناك دور جيد لإدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية، وان واقع إدارة المعرفة وعملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في الجامعة كانت بدرجة مرتفعة، كما تبين وجود دور للذكور، وعدد سنوات الخبرة لدى الإدارة العليا والوسطى في عملية تنمية الموارد البشرية في جامعة القدس. أوصت الدراسة بضرورة التوسع في البحث في مجالات إدارة المعرفة بكافة عملياتها وابعادها و توفير برامج متكاملة لإدارة المعرفة وعمليات تنمية الموارد البشرية (الاستقطاب، والتوظيف، والتقييم، والمكافأة) ووضع آليات واضحة ونزيهة لتقييم تلك العمليات. ومن المتوقع ان ترك أثر تكمن أهمية هذا البحث في معرفة دور إدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس، حيث المعارف المتوفرة وكيفية إدارتها باتجاه تنمية الموارد البشرية، للوصول لقرارات إدارية ناجحة. من المتوقع أن تعود هذه الدراسة بالنفع على مجتمع جامعة القدس بلفت الانظار الى إدارة المعرفة. ومن الممكن أن تكون إضافة للأدب العربي في مجال إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، تنمية الموارد البشرية، الإدارة العليا والوسطى، جامعة القدس.

RESEARCH ARTICLE

THE ROLE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

Bushra Izzat Al-Badawi¹ Musa Ghattas² Dua 'Issa Qurei³¹ Al-Quds University lecture² Lecturer of Sakhnin College - PhD student at the Arab American University³ Lecture at Bethlehem University - PhD student at the Arab American University

Email: bzeer@staff.alquds.edu

Published at 01/06/2021

Accepted at 26/05/2021

Abstract

The study aimed to identify the role of knowledge management in human resource development by senior and middle management at Al-Quds University. And knowing the role of some variables such as (gender, years of experience, educational qualification, nature of work) on developing human resources. The descriptive approach was followed and a questionnaire was designed as a tool for the study whose validity and reliability were confirmed and proven, and it was distributed to a sample of (83) individuals, i.e. 74% of the study population represented by the upper and middle management at Al-Quds University during the second semester of the academic year 2019 / 2020. Some results were produced, including that there is a good role for knowledge management in the development of human resource process, and the reality of knowledge management and the development of human resource process by the higher and middle management at the university was high, as it was found that there was a role for males, and the number of years of experience with the upper and middle management In the development of human resource process at the university. The study recommended the necessity of expanding research in the fields of knowledge management in all its operations and dimensions, and to provide integrated programs for knowledge management and human resource development, and to establish clear and fair mechanisms for evaluation, training and recruitment. It is expected that this study will benefit the community of Al-Quds University by drawing attention to knowledge management, and it could be an addition to Arab literature in the field of knowledge management and human resource development.

Key Words: knowledge management, human resources development, upper and middle management, Al-Quds University.

مقدمة:

تواجه مؤسسات التعليم العالي موجة من الثورات العلمية والمعلوماتية، تلك الثورات التي تعتمد على المعرفة المتقدمة والاستخدام الأمثل للمعلومات، إن إنتاج المعرفة يمثل المصدر الأكثر أهمية في بناء مؤسسات التعليم العالي، فمن الضرورة في مكان أن تتبنى مؤسسات التعليم العالي عمليات إدارة المعرفة وتصبح جزء لا يتجزأ من عملية تنمية الموارد البشرية.

إن إدارة المعرفة حتى تصبح قادرة على المشاركة في عملية التغيير الإيجابي الذي يؤدي للتطوير والتصحيح المستمر لا بد من الاعتماد على العناصر البشرية القادرة على إنتاج المعرفة لتقود التغيير الذي سيؤدي إلى تطوير المؤسسة بصورة ديناميكية. (الخطيب، 1995)

تعتبر بيئة الجامعات بطبيعتها، من أنسب البيئات لتطبيق مبادئ وعمليات إدارة المعرفة فهي تمتلك بنية تحتية معلوماتية حديثة، حيث مشاركة المعرفة مع الآخرين يعد أمراً طبيعياً، لاسيما بين الإدارة العليا والوسطى وأعضاء هيئة التدريس وصولاً للطلاب بصفة خاصة والمجتمع المحلي بصفة عامة. وإدارة المعرفة تعد أحد التقنيات الإدارية الحديثة والرائدة في هذا المجال.

وان تنمية الموارد البشرية في المؤسسات يجب أن تمر في عمليات عدة من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة التي تؤدي إلى ازدهار المؤسسة. يتمثل العمل الأساسي لوظيفة الموارد البشرية في اختيار الموظفين وتعيينهم وتدريبهم وتطويرهم ، وتقييم أدائهم ، ومكافأتهم ، وخلق ثقافة التعلم. (Aurn,2016) لتحقيق نجاح وأداء مميز فإن عملية تنمية الموارد البشرية بحاجة إلى إدارة المعرفة التي تشير إلى العمليات والأدوات التي تستخدمها المؤسسة لجمع وتحليل وتخزين وتوزيع وتمكين وتطوير الموارد البشرية. توجب هنا مناقشة إدارة المعرفة وتداعيات إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية. حيث أن ممارسة وتنمية العمليات الإدارية في الموارد البشرية تتطلب تبادل المعرفة وإعادة استخدامها. وبما أن نجاح الجامعات يعتمد على تنمية مواردها البشرية، فمن خلال التخطيط الوظيفي والاستقطاب والاختيار والتعيين والتقييم والترقية، الذي سيؤدي إلى تميز الجامعة وتقدمها. وهكذا فإن عمليات تنمية الموارد البشرية من استقطاب وتعيين وتدريب وتقييم في جامعة القدس يجب أن تكون مبنية على عمليات إدارة المعرفة و لاسيما من قبل الإدارة العليا والوسطى لاتخاذ القرار المناسب المؤثر في سير العملية التعليمية في جامعة القدس.

مشكلة البحث وأسئلته

بما أن إدارة المعرفة تتكون من تشخيص وتشارك وتطبيق وإنتاج للمعرفة فهي تعتبر بيئة خصبة لتنمية الموارد البشرية، بحيث قد يكون لإدارة المعرفة دور في تنمية الموارد البشرية في جامعة القدس، تتلخص مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

ما دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس؟ والذي يتفرع منه الاسئلة التالية:

- 1- ما واقع تطبيق إدارة المعرفة من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس؟
- 2- ما واقع تطبيق عملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس؟

3- ما دور إدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس؟
4- هل يوجد علاقة للمتغيرات الإدارية العليا والوسطى (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل) و إدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية في جامعة القدس.

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في معرفة دور إدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس، حيث المعارف المتوفرة وكيفية إدارتها باتجاه تنمية الموارد البشرية، للوصول لقرارات إدارية ناجحة.

ومن المتوقع أن تعود هذه الدراسة بالنفع على مجتمع جامعة القدس بلفت الانتظار الى إدارة امعرفة. من المتوقع ان تساعد هذه الدراسة الإدارة العليا والوسطى بجامعة القدس بتحديد احتياجات دوائهم، من توظيف وتدريب وترقيات.

ومن الممكن أن تكون إضافة للأدب العربي في مجال إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية.

أهداف البحث

تكمن أهداف البحث فيما يلي:

- التعرف إلى دور إدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس.
- التعرف إلى واقع إدارة المعرفة لدى الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس.
- التعرف إلى واقع عملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس.
- التعرف إلى دور المتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل) و إدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس.
- محاولة الخروج بتوصيات تساعد على ديمومة جامعة القدس وتطورها.

حدود البحث

حدود مكانية: اقتصر البحث على جامعة القدس.

حدود زمنية: الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 2020/2019.

حدود بشرية: الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس تتمثل في (نواب الرئيس، مدراء المراكز والمعاهد وعمداء الكليات، ورؤساء الدوائر الأكاديمية والإدارية).

حدود موضوعية: حددت بموضوع دور إدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس.

حدود مفاهيمية: إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية، الإدارة الوسطى والعليا في جامعة القدس.

مصطلحات البحث

إدارة المعرفة: هي استخدام المعرفة والكفاءات والخبرات المجمعمة المتاحة داخليا وخارجيا أمام المنظمة كلما تطلب الأمر ذلك، فهي تتضمن توليد المعرفة وانتزاعها، ونقلها بشكل منظم، بالإضافة الى تعليم من اجل استخدام المعرفة وتحقيق الفائدة للمنظمة (همشري، 2013).

كما تعرف اجرائيا على أنها مجموعة الأنشطة والإجراءات التي تقوم بها القيادات من تخطيط وتوجيه وتطبيق وإدارة المعرفة لتنمية عمليات الموارد البشرية من تعيين واستقطاب وتدريب وتقييم (الهيبي، 2003).

الموارد البشرية: عبار عن قوة العمل في المنظمة، والموارد البشرية أهم عنصر من عناصر الانتاج الاخرى الأموال والتكنولوجيا والتسهيلات الاخرى، وهي تجعل من تلك العناصر ذات معنى وفائدة للمنظمة وتعتبر أكثر فاعلية وتأثيرا على تحقيق أهداف العمل (الهيبي، 2003).

إدارة الموارد البشرية: الإدارة المسؤولة عن زيادة فاعلية الموارد البشرية في المنظمة لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة والمجتمع. (الهيبي، 2003)

عمليات الموارد البشرية: تبدأ من تحديد الحاجة والاعلان والاختيار والتعيين استمرارا بالمتابعة والتقييم المستمر والتدريب لرفع الكفاءات والتحفيز والمكافأة. هذه العمليات عرفت اجرائيا لتحقيق أهداف الدراسة وهي فقرات محور تنمية الموارد البشرية في الاستبانة المستخدمة بهذه الدراسة.

الادارة العليا والوسطى: مجموعة القيادات الذين يشغلون مناصب عليا بجامعة القدس وهم نواب الرئيس، مدراء المراكز والمعاهد وعمداء الكليات، ورؤساء الدوائر الأكاديمية والإدارية.

جامعة القدس: جامعة القدس قبل أن تؤسس كانت هناك مجموعة بين الكليات منفصلة تقدم كل منها تخصصها أو أكثر في الآداب أو العلوم أو الدعوة وأصول الدين أو التمريض أو الطب المخبري بالإضافة إلى كلية الحقوق، وكل كلية لها مجلس أمنائها وإدارتها، وتعمل بشكل مستقل عن الأخرى، ثم اتحدت هذه الكليات جميعها، لتكون جامعة القدس بمجلس أمناء واحد، وإدارة واحدة وأضافت تخصصات جديدة إلى التخصصات التي كانت قائمة سابقاً، حتى أصبحت الجامعة، جامعة ذات برامج وكليات متعددة أكبرها المجمع الطبي. (جامعة القدس، 2020)

يجب على القيادة العليا والوسطى بالجامعات الاختيار المناسب للموظفين وكذلك الحرص على متابعتهم وتدريبهم وتطويرهم ومشاركتهم بالتقييم وتحفيزهم برصد المكافآت والترقيات وفق عمليات ادارة المعرفة والتي تشمل انشاء المعرفة ومشاركتها وإنتاجها وإبداعها وفق النموذج التالي:

إدارة المعرفة	تنمية الموارد البشرية
انشاء	تعيين
تخزين	استقطاب
تطبيق	تدريب
انتاج	تقييم

الدراسات العربية:

دراسة أبو معمر (2017) هدفت الدراسة التعرف الى دور مدراء وكالة الغوث في قطاع غزة في ممارسات إدارة المعرفة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من المدراء العاملين في الطبقة العليا، ويقدر عددهم ب (46) مدير ومديرة، تم استخدام استبانة كأداة رئيسة، وزعت (46) استبانة، (45) استبانة صالحة للتحليل بنسبة 97.8 %، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي تبين أن المتغير المستقل (إدارة المعرفة) يؤثر على (المتغير التابع) القرارات الاستراتيجية بنسبة (65.3%) وأن النسبة المتبقية (34.7%) في التأثير على القرارات الإستراتيجية تعود لمتغيرات أخرى .

وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين لممارسات إدارة المعرفة واتخاذ القرارات الإستراتيجية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

دراسة العجرفي (2017) هدفت التعرف دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى القيادات الجامعية بجامعة شقراء. تكونت عينة الدراسة (48) من القيادات الأكاديمية بجامعة شقراء. واشتملت أدوات الدراسة على استبيان واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي أكد من خلالها على أن لإدارة المعرفة دور هام في تنمية المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة شقراء.

دراسة et al Abu Naser أبو ناصر وآخرون (2016) (هدفت التعرف استدامة إدارة المعرفة وتأثيرها على التميز في الأداء، كما هدفت الدراسة إلى المقارنة بين جامعة الأزهر وجامعة القدس بفلسطين في إدارة المعرفة ومدى تأثيرها على التميز في الأداء. تكونت عينة الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعتي الأزهر والقدس بفلسطين. تمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي المقارن. أشارت نتائج الدراسة إلى أن إدارة المعرفة يمكن قياسها، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير واضح لإدارة المعرفة على التميز في الأداء.

دراسة الشمري (2013) تناولت واقع إدارة المعرفة في جامعتي الملك فيصل والجوف بالمملكة العربية السعودية، هدفت إلى الكشف عن واقع إدارة المعرفة في جامعة الملك فيصل والجوف وذلك باستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس باستخدام استبانة صممها الباحث لجمع البيانات الميدانية من عينة عشوائية بلغت (426) عضواً وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلى موافقة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل وجامعة الجوف على جميع محاورها الرئيسية التي تعكس واقع إدارة المعرفة بدرجة موافقة عالية.

في دراسة السقا (2013) هدفت إلى البحث في تطوير عمليات إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، ولتحقيق هدف البحث تم تطوير استبانة كأداة للبحث وتضمنت خمسة محاور شكلت عمليات إدارة المعرفة التي اعتمدها البحث وقد طبقت الاستبانة على عينة عشوائية قوامها (120) من أعضاء هيئة تدريس كلية التربية في جامعة الملك سعود. توصلت الى نتائج أهمها: أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس لعمليات إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، إنشاء المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) كانت بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط العام للممارسة ككل (2.02)، وأن عمليات إدارة المعرفة بحاجة إلى التنشيط والتحفيز لتصل إلى الدرجات العالية من الممارسة.

دراسة المدلل (2012) هدفت التعرف إلى واقع متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء، وتقديم التوصيات التي تساهم في تهيئة بيئة العمل في مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء

لتطبيق إدارة المعرفة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب المسح الشامل بأداة الاستبيان لجميع مفردات مجتمع الدراسة، والمتمثل بجميع العاملين في مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء والذين يشغلون وظائف تخصصية وإشرافية. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: ضعف مستوى متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء بنسبة 55.78%، وجود علاقة طردية قوية بين توافر متطلبات تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الأداء في مؤسسة. لا توجد فروق حول متطلبات تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الأداء في مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء تعزى للعوامل الشخصية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

دراسة عودة (2010) هدفت التعرف واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية، وسبل تدعيمها، وتحديد عمليات إدارة المعرفة الواجب ممارستها لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، إضافة لقياس درجة ممارسة العاملين لعمليات إدارة المعرفة، استخدم الباحث المنهج التحليلي الوصفي، حيث يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين من عمداء الكليات، ونوابهم، ومدراء الدوائر والأقسام الإدارية، ونوابهم، في كل من الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى، حيث بلغ عددهم (327) موظفا وموظفة، اعتمد الباحث جميع أفراد مجتمع الدراسة لتطبيق أداة الدراسة واستخدم الاستبانة كأداة للحصول على المعلومات. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq a)$ لواقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

هدف دراسة أبو سنينة (2017) التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية العامة في الضفة الغربية، وذلك من خلال التعرف ما مدى ممارسة تخطيط الموارد البشرية، التحليل الوظيفي، الاستقطاب للكفاءات، الاختيار والتعيين، تقييم الأداء، ومن ثم التوصل إلى المقترحات والتوصيات لتطوير هذه الممارسات. تم استخدام المنهج الاستكشافي الوصفي، باستخدام الملاحظة ومقابلات شبه منتظمة على عينة قصدية لمدراء الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية وتم تحليلها يدويا، أما الاستبانة فقد تم توزيعها على مجتمع الدراسة باستخدام أسلوب المسح الشامل من خلال توزيع 722 استبانة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين من المستويات الأكاديمية العليا والوسطى في الجامعات العامة الفلسطينية في الضفة الغربية. وقد توصلت الدراسة الحالية إلى تدني مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية للوظائف محور الدراسة (التخطيط، تحليل الوظائف، الاستقطاب، الاختيار والتعيين، تقييم الأداء).

الدراسات الأجنبية:

في دراسة أران (2016, Arun) تبحث أهمية ممارسات إدارة المعرفة KM في إدارة الموارد البشرية. حيث تحاول شركات الأعمال تنفيذ واتخاذ قرارات بناءً على معرفة المديرين الذين يلعبون أصلاً رئيسياً لوحدة الموارد البشرية في المنظمة. إن اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب هو أهم واجب لمديري الموارد البشرية. تلعب KM دوراً فعالاً في عملية صنع القرار هذه. بدون معرفة، لن تعمل إدارة الموارد البشرية بشكل صحيح. سوف تغير إدارة المعرفة وجه إدارة الموارد البشرية وستجد مساراً نحو النمو التنظيمي والنجاح.

ناقش ثومسون (2011, Thomson) في ورقته قضية لمنهج الاقتصاد السياسي الذي يضع مشاكل الموارد البشرية ضمن قيود أنظمة التراكم للرأسمالية. توصل إلى النتائج تعزيز انضباط السوق بدلاً من الالتزام كمحرك

للأداء العالي. بينما تتحدى الافتراض القائل بأن إدارة الموارد البشرية هي طريقة مميزة لإدارة علاقة التوظيف ، فإنها تسعى إلى تحديد بعض الأسباب المشتركة للحوار بين التيار والناقد. دراسة الثقافات المشاركة في المعرفة قاما بها كونيلى وكيلوي (Connelly & Kellway, 2012) هدفت لمعرفة ما إذا كان للعوامل المنظمة المبحوثة إدراكات الموظفين لمدى دعم الإدارة لعملية التشارك في المعرفة ولثقافة التفاعل الاجتماعي في المنظمة، وحجم المنظمة، وتكنولوجيا التشارك في المعرفة المتاحة في المنظمة والمتغيرات المستقلة كالخصائص الفردية كالعمر والجنس أجريت هذه الدراسة في أربع من الجامعات الكندية. ومن خلال تطوير مقاييس لفحص واختبار دلالة المتغيرات. جاءت أهم النتائج أن المستخدمين معنيون بالعمل وفقاً لتوجه الإدارة و التوافق معها، أن المستخدمين مدركين لتحقيق أن البيئة المنظمة التي تقود إلى تفاعل اجتماعي تقود أيضاً إلى التشارك في المعرفة. إن وجود تكنولوجيا التشارك في المعرفة داخل المنظمة يدل على وجود ثقافة تشارك في المعرفة. إن إدراكات المستخدمين من الإناء حول ثقافة التشارك في المعرفة داخل المنظمة تختلف عن ادراكات الذكور إذ أن الإناء بحاجة إلى المزيد من ثقافة التفاعل الاجتماعي قبل أن يدرك ثقافة التشارك بالمعرفة بشكل كبير.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تباين الدراسات السابقة في مجتمعاتها وعيانتها فمنها ما طبق على مجلس وزراء، ومنها ما طبق على جامعة، ومنها ما طبق على مؤسسات حكومية. معظمها استخدمت المنهج الوصفي الاستدلالي، أو دراسة حالة. تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء استبانة البحث وأهمها دراسة الشمري (2013) ودراسة المدلل (2012) ابومعمر (2017) العجرفي (2017) وكذلك في تحديد المنهج واختيار العينة. اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات كما اختلفت مع أخرى. وأهم ما يميز هذه الدراسة مجتمعها حيث طبقت على عينة من الطبقة العليا والوسطى في جامعة القدس. كذلك تميزت بأداتها التي تجمع بين إدارة المعرفة و الموارد البشرية، لم يتم تناول موضوع إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية.

المنهجية والإجراءات

المنهج: المنهج الوصفي، فقد تم استخدام هذا المنهج لأنه يلائم طبيعة وأهداف الدراسة معتمداً على أسلوب الدراسة الالكترونية في جمع المعلومات، ليفي بأغراض الدراسة ويحقق أهدافها ويجيب عن أسئلتها ويفسر نتائجها.

مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة من جميع ممثلي الإدارة العليا والوسطى من نواب الرئيس وعمداء الكليات ومدراء المراكز والمعاهد ورؤساء الدوائر الأكاديمية والإدارية في جامعة القدس والبالغ عددهم (113)، وهي كمايلي: (دائرة شؤون الموظفين، 2019)

جدول (1) توزيع مجتمع الدراسة حسب طبيعة العمل:

الرقم	طبيعة العمل	العدد
1	نائب الرئيس	7
2	عميد	26
3	مدير مركز أو معهد	12
4	رئيس دائرة أكاديمية	53
5	رئيس دائرة إدارية	15
المجموع		113

عينة الدراسة

العينة العشوائية البسيطة:

هي مجموعة جزئية من المجتمع الاحصائي لها نفس الفرصة لتختار كعينة من ذلك المجتمع، أي بمعنى أن جميع أفراد المجتمع لهم فرصة في أن يُختاروا، ويرجع ذلك إلى أن المجتمع متجانس إذا اختيرت منه عينة وبأي طريقة تستطيع تمثيله وتظهر فيها جميع خصائصه وسماته.

استخدمت عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع أداة الدراسة بشكل عشوائي الكترونياً على (100) فرد من مجتمع الدراسة، استجاب (83) فرداً على الاستبانة، أي بنسبة 74% من مجتمع الدراسة.

جدول 2 توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	67	80.7
	أنثى	16	19.3
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	8	9.6
	من 5-10 سنوات	22	26.5
	أكثر من 10 سنوات	53	63.9
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	4	4.8
	ماجستير	24	28.9
	دكتوراه فأعلى	55	66.3
طبيعة العمل	نائب رئيس	4	4.8
	عميد كلية	13	15.7
	مدير مركز أو معهد	10	12.0
	رئيس دائرة أكاديمية	44	53.0
	رئيس دائرة إدارية	12	14.5

أداة الدراسة

صممت أداة الدراسة " الاستبيان " بالرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة والتي منها دراسة الشمري (2013) ودراسة المدلل (2012) أبو معمر (2017) أبوسنينة، (2017) للإجابة على تساؤلات الدراسة وفرضياتها بحيث تشمل مايلي:

* القسم الأول: المعلومات الشخصية وذلك حول خصائص عينة الدراسة وهي (الجنس: ذكر، أنثى)، (سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، (المؤهل العلمي: بكالوريوس فأقل، ماجستير، دكتوراة فأعلى)، (طبيعة العمل: نائب رئيس، عميد، مدير مركز أو معهد، رئيس دائرة أكاديمية، رئيس دائرة إدارية)

* القسم الثاني: أبعاد إدارة المعرفة ويمثلها (20 فقرة) لإدارة المعرفة، ويتم الإجابة عليها حسب مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

* القسم الثالث: تنمية الموارد البشرية ويمثلها (15 فقرة)، ويتم الإجابة عليها حسب مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

صدق الأداة: صممت الاستبانة بصورتها الأولية، وتم عرضها على المحكمين الذين ابدوا بعض الملاحظات حولها، عدلت الاستبانة بناءً على آراء المحكمين، ومن ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون (الذي يقيس قوة ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة) لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع فقرات الاستبانة ويدل على أن هناك اتساق داخلي بين الفقرات، أي أن الفقرات تمثل موضوع الدراسة وهذا المقياس صالح للتطبيق. الجدولان التاليان يبينان ذلك:

جدول (3) نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات محور إدارة المعرفة:

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.402**	0.000	8	0.472**	0.000	15	0.390**	0.000
2	0.330**	0.002	9	0.638**	0.000	16	0.808**	0.000
3	0.621**	0.020	10	0.584**	0.000	17	0.721**	0.000
4	0.256*	0.000	11	0.631**	0.000	18	0.519**	0.000
5	0.631**	0.000	12	0.599**	0.000	19	0.680**	0.000
6	0.548**	0.000	13	0.347**	0.001	20	0.389**	0.000
7	0.672**	0.000	14	0.430**	0.000			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول نتائج (4) معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) مصفوفة ارتباط فقرات محور تنمية الموارد البشرية:

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.427**	0.000	6	0.442**	0.000	11	0.422**	0.000
2	0.512**	0.000	7	0.749**	0.000	12	0.227*	0.039
3	0.481**	0.000	8	0.591**	0.000	13	0.736**	0.000
4	0.649**	0.000	9	0.820**	0.000	14	0.800**	0.000
5	0.655**	0.000	10	0.552**	0.000	15	0.794**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ثبات الدراسة: تم حساب ثبات الأداة من خلال عينة استطلاعية من الذين لم يشاركوا بالدراسة، من خلال حساب ثبات الدرجة الكلية لمعامل الثبات، لمجالات الدراسة حسب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكانت الدرجة الكلية لجزء إدارة المعرفة (0.865)، و(0.861) لجزء تنمية الموارد البشرية، وهذه النتيجة تشير الى تمتع هذه الاداة بثبات يفي بأغراض الدراسة.

إجراءات الدراسة: وزعت أداة الدراسة الكترونيا على (100) فرد، وتم استجابة (83) فردا، وذلك لانشغال بعض أفراد المجتمع أو عدم رغبتهم بالمشاركة.

المعالجة الإحصائية: بعد جمع الاستبانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقا لأسئلة الدراسة بيانات الدراسة، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، وميل خط الانحدار (Regression) الذي يبين ويقيس دور المتغير المستقل في المتغير التابع، ومعامل ارتباط بيرسون الذي يوضح قوة الارتباط من خلال فحص صلاحية أداة الدراسة، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) الذي يبين مدى ثبات أداة الدراسة، وذلك باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences).

نتائج الدراسة: تضمنت النتائج موضوع الدراسة وهو " دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس" وبيان دور كل من المتغيرات من خلال استجابة أفراد العينة على أداة الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها الكترونيا. وحتى يتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة تم اعتماد الدرجات التالية:

جدول (5) : درجة متوسطات إجابات أفراد العينة

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
منخفضة	33.2 فأقل
متوسطة	2.34-3.67
عالية	3.68 فأعلى

نتائج أسئلة الدراسة: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن واقع تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس. جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لواقع تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس:

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
10	اتشاور مع طاقم العمل لدي من أجل تنمية العمليات الإدارية الصحيحة	4.39	0.70	عالية
3	أشارك المعلومات الإدارية مع الموظفين	4.31	0.56	عالية
12	اعمل على إتاحة فرص التعاون والعمل ضمن فريق	4.30	0.62	عالية
13	اعتمد على مصادر المعرفة في تنمية العمل الإداري وتنظيم المعلومات	4.29	0.51	عالية
1	احصل على المعلومات الإدارية من مصادرها الرئيسية	4.24	0.73	عالية
5	تساهم إدارة المعرفة في تطور دائرتي	4.22	0.72	عالية
4	أملك المهارة والمعرفة اللازمة لتنمية العمليات الإدارية	4.20	0.51	عالية
11	أشجع طاقم العمل لدي لزيادة المعرفة الإدارية والمستمرة	4.17	0.58	عالية
15	أقبل ملاحظات الموظفين لدي عند اتخاذ القرارات الإدارية	4.16	0.82	عالية
2	أقوم بتصنيف وترتيب المعلومات بطرق علمية	4.12	0.59	عالية
9	يوجد تعاون بين دائرتي والدوائر الأخرى في الجامعة	4.10	0.82	عالية
8	يتوفر في الجامعة شبكة انترنت للحصول على المعلومات الإدارية	4.07	0.95	عالية
16	اعمل على توفير بيئة عمل جيدة لتعزيز المعرفة الإدارية	4.05	0.73	عالية

14	أقوم بتفويض الصلاحيات للموظفين لزيادة مستوى المعرفة لديهم	3.95	0.66	عالية
17	أدرك الاحتياجات المعرفية في الإدارة للموظفين في دائرتي	3.95	0.58	عالية
6	يوجد نقاشات وأنشطة إدارية مستمرة في دائرتي	3.94	0.83	عالية
7	اعتمد في تنمية العمليات الإدارية على قاعدة بيانات صحيحة	3.93	0.68	عالية
19	استقطب الموظفين ذوي المعرفة والمهارة والخبرة في دائرتي	3.87	0.71	عالية
18	لدى الموظفين تقبل لتوجهات الجامعة نحو التطور والتنمية	3.67	0.75	متوسطة
20	يتوفر برامج متكاملة للحفاظ على الأمان والخصوصية للبيانات والمعلومات	3.64	0.73	متوسطة
	الدرجة الكلية	4.08	0.37	عالية

يلاحظ من الجدول السابق (6) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على واقع تطبيق إدارة المعرفة من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.08) وانحراف معياري (0.37) وهذا يدل على أن واقع تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس جاءت بدرجة عالية.

كما وتشير النتائج في الجدول (6) أن (18) فقرة جاءت بدرجة عالية، وفقرتين جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " أشاور مع طاقم العمل لدي من أجل تنمية العمليات الإدارية الصحيحة " على أعلى متوسط حسابي (4.39)، يليها فقرة " أشارك المعلومات الإدارية مع الموظفين " بمتوسط حسابي (4.31). وحصلت الفقرة " يتوفر برامج متكاملة للحفاظ على الأمان والخصوصية للبيانات والمعلومات " على أقل متوسط حسابي (3.64)، يليها الفقرة " لدى الموظفين تقبل لتوجهات الجامعة نحو التطور والتنمية " بمتوسط حسابي (3.67).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما واقع تطبيق عمليات تنمية الموارد البشرية في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس ؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن عمليات تنمية الموارد البشرية في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس. جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لعملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس:

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	لدي القدرة على تحديد الاحتياجات الإدارية لدائرتي	4.42	0.50	عالية
7	لدي القدرة على وضع معايير واضحة لتقييم الأداء	4.39	0.58	عالية
2	اجمع المعلومات اللازمة قبل اتخاذ القرارات الإدارية(تعيين،	4.36	0.48	عالية

			(تدريب، ترقية..)	
5	استخدم أسلوب الحوار والمناقشة مع الأعضاء قبل اتخاذ القرارات الإدارية	4.34	0.61	عالية
8	لدي القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية	4.34	0.52	عالية
6	أراعي رغبة الموظفين وقدرتهم على الأداء عند توزيع العمل	4.30	0.76	عالية
10	استخدام الأساليب الحديثة في الإشراف على العمل	4.30	0.64	عالية
3	اقوم بدراسة المقترحات الفنية التي يقدمها أعضاء دائرتي	4.25	0.49	عالية
9	أعطي الوقت المناسب والفرصة الكافية لتنفيذ القرارات الإدارية	4.17	0.62	عالية
11	تضع الجامعة معايير واضحة لتقييم الأداء	4.14	0.61	عالية
4	أضع البدائل المناسبة قبل اتخاذ القرارات الإدارية	4.07	0.51	عالية
15	تمنح الجامعة مكافآت للموظفين تقديراً لأدائهم المميز	4.02	0.64	عالية
12	اقوم بزيارات تفنيسية مفاجئة لتقييم العمل	3.92	0.74	عالية
14	ابتعد عن تقييم الموظفين وفق التحزب السياسي	3.70	1.10	عالية
13	اقوم بتحديد الاحتياجات الفنية للتطوير المهني المستدام للعاملين	3.52	1.04	متوسطة
	الدرجة الكلية	4.15	0.40	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.15) وانحراف معياري (0.397) وهذا يدل على أن واقع تطبيق عملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس جاءت بدرجة عالية.

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (3.4) أن (14) فقرة جاءت بدرجة عالية، وفقرة واحدة جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة " لدي القدرة على تحديد الاحتياجات الإدارية لدائرتي " على أعلى متوسط حسابي (4.42)، يليها فقرة " لدي القدرة على وضع معايير واضحة لتقييم الأداء " بمتوسط حسابي (4.39). وحصلت الفقرة " اقوم بتحديد الاحتياجات الفنية للتطوير المهني المستدام للعاملين " على أقل متوسط حسابي (3.52)، يليها الفقرة " ابتعد عن تقييم الموظفين وفق التحزب السياسي " بمتوسط حسابي (3.70). عليه يجب الابتعاد عن التقييم وفق الاعتبارات السياسة وضرورة التقيد بأحكام النزاهة والشفافية

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

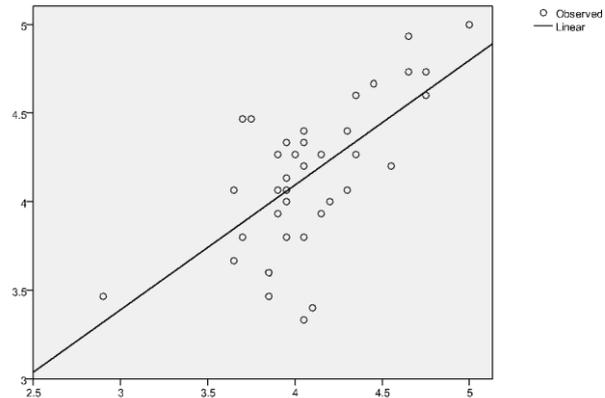
ما دور إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس؟
للاجابة عن هذا السؤال استخدم تحليل ميل خط الانحدار (Regression) لفحص دور إدارة المعرفة على عملية تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس. كما هو في المرفق رقم (1).

حيث تبين بعد فحص اختبار ميل خط الانحدار تبين أن قيمة R^2 تساوي 43%، أي أن متغير إدارة المعرفة يفسر عمليات تنمية الموارد البشرية بنسبة جيدة (43%)، ولكن هناك بعض المتغيرات الإضافية التي تؤثر على عملية إتخاذ القرارات، وقد تم الخروج بالمعادلة التالية: $Y = a + bx + e$

$$Y (DMK) = 1.277 + 0.704 X1 (KM)$$

ولكن بعد فحص قيمة ت تبين وجود دلالة احصائية في متغير إدارة المعرفة (MK)، حيث بلغت مستوى الدلالة (0.000) وكانت قيمة t (7.718)، أي أنه يوجد دور لإدارة المعرفة على عمليات تنمية الموارد البشرية في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس، أي أن عند تطبيق إدارة المعرفة بمقدار درجة واحدة ترتفع عملية تنمية الموارد البشرية بنسبة 70%.

وفيما يلي رسم بياني يبين دور إدارة المعرفة في عملية تنمية الموارد البشرية في جامعة القدس.



إدارة المعرفة و تنمية الموارد البشرية

من خلال الرسم البياني في الأعلى نستطيع أن نجد علاقة خطية بين إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية، حيث تم ذكره سابقاً أنه عند تطبيق إدارة المعرفة بمقدار درجة واحدة ترتفع عملية تنمية الموارد البشرية بنسبة 70%.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل يوجد علاقة لمتغيرات الدراسة (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل) وإدارة المعرفة في عمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس؟
للإجابة عن هذا السؤال استخدم تحليل ميل خط الانحدار (Regression) لفحص دور إدارة المعرفة و(الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وطبيعة العمل) على عمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس. كما هو في المرفق رقم (2).

حيث تبين بعد فحص اختبار ميل خط الانحدار تبين أن قيمة R^2 تساوي 61.9%، أي أن عمليات إدارة المعرفة ومتغيرات(الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وطبيعة العمل) تفسر عمليات تنمية الموارد البشرية بنسبة (61.9%)، ولكن هناك بعض المتغيرات الإضافية التي تؤثر على عملية إتخاذ القرارات، وقد تم الخروج بالمعادلة التالية:

$$Y (DMK) = (1.362 + 0.607 X1 (KM) - 0.337 X2 (جنس) + 0.149 X3 (سنوات الخبرة) + 0.082 X4 (المؤهل العلمي) + 0.033 X5 (طبيعة العمل))$$

ولكن بعد فحص قيمة ت تبين وجود دلالة احصائية في متغير إدارة المعرفة (MK)، ومتغير الجنس ومتغير عدد سنوات الخبرة، حيث أنه يوجد دور ايجابي لإدارة المعرفة في عمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس، أي أن عند تطبيق إدارة المعرفة بمقدار درجة واحدة يرتفع تطبيق عمليات تنمية الموارد البشرية بنسبة 60.7%، ويوجد دور في عمليات تنمية الموارد البشرية بالنسبة للإناث أكثر من الذكور، ويوجد دور إيجابي لعدد سنوات الخبرة على عمليات تنمية الموارد البشرية حيث تبين أنه كل زاد خبرة الموظف درجة واحدة يرتفع تطبيق عمليات تنمية الموارد البشرية بنسبة 14.9%.

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما واقع تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن واقع تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس. حيث تبين أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.08) وانحراف معياري (0.37) وهذا يدل على أن واقع تطبيق إدارة المعرفة في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس جاءت بدرجة عالية.

حيث يعزى ذلك إلى مدى توفر المعلومات ومشاركتها في دوائر وكليات الجامعة. أي ان القيادة العليا والوسطى تعمل على إنشاء ومشاركة وتوزيع المعرفة والمعلومات ومشاورة فريق العمل حول المعلومات والقرارات التي تبني على أساس هذه المعلومات.

ويتوفر في الجامعة مركز متخصص في تكنولوجيا المعلومات حيث يستطيع المسؤول الاستفسار حول المعلومات المطلوبة ويتم معالجة البيانات وتحليلها من خلالها ليتم الوصول إلى الهدف المرجو من أجل اتخاذ القرارات الصحيحة والمبنية على معلومات دقيقة. حيث تتفق النتائج مع العديد من نتائج الدراسات السابقة حول إدارة المعرفة ومنها دراسة (أبو معمر، 2017) اختلفت مع دراسة السقا (2013) حيث ان عمليات إدارة المعرفة في دراسة السقا تحتاج تنشيط وتحفيز تتفق مع دراسة الشمري (2013) بان واقع تطبيق ادارة المعرفة في جامعتي الملك فهد والجوف مرتفعة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما واقع تطبيق عمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن عمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس.

حيث تبين أن المتوسط الحسابي لتطبيق عمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس (4.15) وانحراف معياري (0.397) وهذا يدل على أن واقع تطبيق عمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس جاءت بدرجة عالية. يعزى ذلك إلى معرفة القيادة العليا والوسطى

بجامعة القدس بتحديد طبيعة المشكلات الإدارية التي تواجههم ومعرفتهم بالخطوات التي يتم من خلالها اتخاذ الإجراءات الإدارية لتنمية الموارد البشرية، والتي في النهاية يجب أن تتوافق هذه الإجراءات مع أهداف الجامعة، بالإضافة إلى الدعم الذي يحصل عليه متخذ القرار سواء من المسؤولين أو المرؤوسين. تتفق مع دراسة (Thomson, 2011) إدارة الموارد البشرية هي طريقة مميزة لإدارة علاقة التوظيف. وتختلف مع دراسة (أبو سنية، 2017) التي بينت تدني مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية لعميات (التخطيط، تحليل الوظائف، الاستقطاب، الاختيار والتعيين، تقييم الأداء).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما دور إدارة المعرفة في عمليات تنمية الموارد البشرية في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس؟ تمت الإجابة عن هذا السؤال باستخدام تحليل ميل خط الانحدار (Regression) لفحص دور إدارة المعرفة على عمليات تنمية الموارد البشرية في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس. حيث تبين أن متغير إدارة المعرفة يفسر عمليات تنمية الموارد البشرية بنسبة (43%). حيث أن توفر المعلومات اللازمة وطبيعة المعلومات وكميتها وتوفير المعلومات اللازمة للاستقطاب والتوظيف والتقييم والترقيات من خلال عمليات إدارة المعرفة يعتبر عامل مهم من العوامل التي تؤثر في عمليات تنمية الموارد البشرية، أي أن عدم توفر المعلومات لا يساعد بتاتا في تنمية عمليات الموارد البشرية. واتفقت هذه النتائج مع الدراسات والتي أبدت مدى أهمية إدارة المعرفة والمعلومات لتنمية العمليات الإدارية في جميع مراحلها والتي منها. ودراسة (Arun, 2016) الذي أكد ان إدارة المعرفة تلعب دوراً فعالاً في عملية صنع القرار، وأكد أن بدون معرفة لن تعمل إدارة الموارد البشرية بشكل صحيح. سوف تغير إدارة المعرفة وجه إدارة الموارد البشرية وستجد مساراً نحو النمو التنظيمي والنجاح. وتتفق مع دراسة (abu el nasser et el, 2016) في ان لإدارة المعرفة تأثير واضح على التميز في الأداء. وتتفق مع دراسة العجرفي (2017) في ان لإدارة المعرفة دور هام في تنمية المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل توجد علاقة بين إدارة المعرفة وعمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس ومتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل)؟ تمت الإجابة على هذا السؤال باستخدام تحليل ميل خط الانحدار (Regression) لفحص علاقة إدارة المعرفة و(الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وطبيعة العمل) في عمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس. حيث تبين أن متغير إدارة المعرفة ومتغيرات (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وطبيعة العمل) لها علاقة بعمليات تنمية الموارد البشرية بنسبة (1.9%)، ولكن هناك بعض المتغيرات الإضافية التي لها دور في عملية تنمية الموارد البشرية، ولكن بعد فحص قيمة ت تبين وجود دلالة إحصائية في متغير إدارة المعرفة (MK)، ومتغير الجنس ومتغير عدد سنوات الخبرة، حيث أنه يوجد دور ايجابي لإدارة المعرفة في عمليات تنمية الموارد البشرية من قبل الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس، ويوجد دور في عمليات تنمية الموارد البشرية بالنسبة للذكور أكثر من الإناث ويوجد دور ايجابي لعدد سنوات الخبرة في عملية تنمية الموارد البشرية. حيث أن إدارة المعرفة لها دور جيد في عملية تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى وجود

دور أيضاً للمسؤولين الذكور أكثر من الإناث بحيث أن معظم المسؤولين في الإدارة العليا والوسطى في جامعة القدس هم من الذكور. وأن عدد سنوات الخبرة لدى موظفي الإدارة العليا والوسطى يعتبر عامل مؤثر في عمليات تنمية الموارد البشرية. حيث توفر المعلومات وتراكمها عندهم كلما زاد عدد سنوات الخبرة في الجامعة. ، وهذه النتيجة تختلف مع نتيجة (عودة، 2010) حيث وجد أنه لا توجد فروق في دور إدارة المعرفة تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة. تتفق مع نتائج (Thomson، 2011) في أن هنالك علاقة جيدة بين إدارة المعرفة وتنمية الموارد البشرية ولا سيما عملية تطوير الموظفين.

و دراسة (أبو معمر، 2017) ان هنالك دور لمتغير إدارة المعرفة وبعض المتغيرات الديمغرافية كالجنس في تنمية العمليات الإدارية.

التوصيات

أهم التوصيات النابعة من نتائج الدراسة:

ضرورة تبني إدارة المعرفة بكافة أبعادها لما لها دور تنمية عمليات الموارد البشرية. ضرورة عمل ورش عمل واجتماعات لمشاركة المعرفة لتنمية عمليات الموارد البشرية. بضرورة دراسة العوامل التي تؤثر على تنمية عمليات الموارد البشرية في جامعة القدس، حيث اتضح أن عمليات إدارة لمعرفة المعلومات مؤثر كبير ولكن هناك بعض المتغيرات التي قد تلعب دوراً مهماً يجب التعرف عليها ومعالجتها. التوسع في البحث بعمليات إدارة المعرفة بكافة جوانبها وعواملها وأبعاد إدارة المعرفة. توفير برامج متكاملة للحفاظ على الموارد البشرية وتطويرها. العمل على زيادة الثقة بين الموظفين والجامعة لتقبل توجهات الجامعة نحو التطور والتنمية حيث يعتبر الموظف أحد العوامل التي تعمل وتساعد إلى تطوير الجامعة، حيث يعتبر أحد الركائز الأساسية في المؤسسات التعليمية، والذي يساعد في عملية التنمية والتطور.

المراجع

أبو سنينة، محمد (2017) تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية وطرق تطويرها. رسالة ماجستير تم استرجاعها <http://dspace.hebron.edu/jspui/bitstream/2020/4/20>
أبو معمر، تهاني (2017): دور ممارسة إدارة المعرفة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية (دراسة تطبيقية على مدرء وكالة الغوث في قطاع غزة)، رسالة ماجستير، جامعة الاقصى.

الخطيب، عامر: (1995) أصول التربية الثقافية والاجتماعية، غزة، مكتبة المقداد.
السقا، امثال (2013): تطوير ممارسة عمليات إدارة المعرفة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك العجرفي، فالح (2017): دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى قيادات الكليات الجامعية بمحافظة الدوادمي،

مجلة كلية التربية للعلوم التربوية والإنسانية / جامعة بابل العدد/35. سحبت في 2020/4/20
الكبيسي، صلاح الدين، : (2005) إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
المدلل، عبدالله وليد (2012): "تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الهيبي، خ. (2003) إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
جامعة القدس، الموقع الرسمي (2020) تم استرجاعه 2020/5/3 من الموقع الرسمي:

<https://www.alquds.edu/ar/about-us-ar.html>

جامعة القدس (2018): دائرة شؤون الموظفين.

عودة، فارس محمد: (2010) واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

همشري، عمر (2013): إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1.

المراجع الاجنبية

Abu Naser,S., Al-Shobaki,M & Abu Amuna,Y. (2016). Knowledge Management Maturity in Universities and its Impact on Performance Excellence "Comparative study". Journal of Scientific and Engineering Research ,3 (4), 4-14

Arun Kumar, Dr. A.. (2016). Role of Knowledge Management in Human Resource Management. 10.13140/RG.2.1.3378.9845. retrieve le 20/4/2020 from

<https://www.researchgate.net/publication/296846226>

Connelly & Kellway (2012) .Predicators of Empoloyees Perception of Knowledge Sharing Cultures Queen,s

Centre for Knowledge Based Enterprises

www.business.queensu.ca

Thompson, P. (2011), The trouble with HRM, *Human Resource Management Journal*, 21: 355–367.

Doi: 10.1111/j.1748-8583.2011.00180.x