

تشخيص أبعاد التراكم المعرفي

دراسة تحليلية في الجامعة التقنية الشمالية في محافظة نينوى (*)

أ.م.د. فاطمة جعفر حبيب
الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية / الموصل
fatimajh@ntu.edu.iq

الباحث: عبد حسن هواس
الجامعة التقنية الشمالية
الكلية التقنية الإدارية / الموصل
abdhasan179@gmail.com

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.6.15>

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٣/٥/١٢ تأريخ قبول النشر ٢٠٢٣/٥/٢١ تأريخ النشر ٢٠٢٣/١٢/٣٠

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى تشخيص أبعاد التراكم المعرفي المتمثلة بـ(تحليل البيانات، التحسين المستمر، امتصاص المعرفة، مشاركة المعرفة وتكامل المعرفة) في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى، لبيان مدى توافر أبعاد التراكم المعرفي لدى التدريسيين والقيادات الإدارية في الجامعة أعلاه، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، شملت الدراسة عينة مكونة من (221) من التدريسيين والقيادات الإدارية، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم تحليل البيانات عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS, V.26) باستخدام الأساليب الإحصائية (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، شدة الاستجابة ومعامل الاختلاف)، أظهرت النتائج توافر أبعاد التراكم المعرفي في المنظمة المبحوثة، وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات أهمها ضرورة زيادة وعي التدريسيين بعملية اكتساب المعرفة الجديدة ودمجها مع معرفتهم الحالية لزيادة الخبرات والمهارات.

الكلمات المفتاحية: التراكم المعرفي، تحليل البيانات، التحسين المستمر، امتصاص المعرفة، مشاركة المعرفة.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٥) العدد (٦) ٢٠٢٣
الصفحات: ٢٩١-٣٠٦

(*) البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول.

**Diagnosing Dimensions of knowledge accumulation
A diagnostic and analytical study at Northern Technical University and
its formations in Nineveh Governorate^(*)**

Researcher: Abd Hassan Hawas
Northern Technical University
Administrative Technical College / Mosul
abdhasan179@gmail.com

Assist.Prof.Dr. Bassam A. Alyouzbaky
Northern Technical University
Administrative Technical College / Mosul
fatimajh@ntu.edu.iq

Abstract

The current study aims to diagnose the dimensions of knowledge accumulation represented by (data analysis, continuous improvement, knowledge absorption, knowledge sharing and knowledge integration) at the Northern Technical University and its formations in Nineveh Governorate. To indicate the availability of the dimensions of knowledge accumulation among the faculty and administrative leaders at the above university, the study adopted the analytical descriptive approach. The study included a sample of (221) lecturers and administrative leaders, The questionnaire was used as a data collection tool, and the data was analyzed by the statistical program (SPSS,V.26) using statistical methods (percentage, mean, standard deviation, intensity of response and coefficient of variation), The results showed the availability of dimensions of knowledge accumulation in the researched organization, and the study presented a set of proposals, the most important of which is the need to increase the awareness of teachers in the process of acquiring new knowledge and merging it with their current knowledge to increase experiences and skills.

Key words: Knowledge Accumulation, Data Analysis, Continuous Improvement, Knowledge Absorption, Knowledge Sharing.

(*)The research is extracted from a master's thesis of the first researcher.

المقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة الماضية تطور واضح في المنظمات القائمة على المعرفة الذي اتسم به الاقتصاد العالمي بالتطور التدريجي وتعزيز النمو الاقتصادي والخدمي، لكن في عالم البيانات والمعلومات غالباً ما تبقى المعرفة والخبرة مخزونة في عقول الأفراد، ويعد هذا من أحد التحديات التي تواجهها المنظمات في الوصول إلى تلك المعرفة واكتسابها وتخزينها واستخدامها بشكل جماعي بين الأفراد، إذ تمثل المعرفة إحدى الموارد المهمة والنادرة لدى المنظمات، وتعد ميزة خاصة تمتاز بها المنظمة عن غيرها التي ترتبط مباشرة بالموارد البشرية لديها، لذلك وجب على المنظمات وضع إجراءات وآليات للحفاظ على هذه المعرفة وتحقيق التراكم الخاص بها لضمان عدم فقدانها وتقادمها، إذ يعد التراكم المعرفي من الموارد المهمة والفعالة لديمومة وعمل المنظمات نظراً لحاجتها للتعاطي والاهتمام مع هذه الموارد التي تساعد على الارتقاء، فضلاً عن تحقيق مستوى عال من الأداء من أجل الاستمرار بالعمل ومواكبة التغييرات، إذ يساهم التراكم المعرفي بشكل مفصل في تحسين أداء المنظمة، فضلاً عن اعتباره المصدر الأكثر أهمية في بناء المنظمات، وهذا يدفع المنظمات إلى الاعتماد على الموارد البشرية القادرة على إنتاج المعرفة وتدريبهم وتطوير مهاراتهم عن طريق تعليمهم على كيفية اكتساب معرفة جديدة تضاف إلى معرفتهم القيمة التي بدورها تؤدي إلى تطوير المنظمة بصورة ديناميكية.

المبحث الأول: منهجية الدراسة:**أولاً: مشكلة الدراسة:**

إن نجاح معظم المنظمات وخاصة التعليمية يتوقف على مدى قدرتها على مواكبة التغييرات المستمرة في البيئة التي تعمل فيها وخصوصاً، إذا كانت البيئة شديدة المنافسة، وهذا يتطلب امتلاك الجامعة التقنية الشمالية بالمهارات والخبرات المتركمة التي تسمح لها بالتعامل مع المنافسين، لذلك أصبحت بحاجة إلى استثمار التراكم المعرفي لدى تدريسيها وقياداتها الإدارية، إذ تستخدم الجامعة المعرفة الموجودة لدى قياداتها الإدارية لجمع وتحليل، تخزين، تمكين وتطوير مواردها البشرية، ويعتمد نجاحها على التوظيف السليم لأبعاد التراكم المعرفي والتي تتطلب تبادل المعرفة وإعادة استخدامها من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة، وعليه مشكلة الدراسة تتجلى بالسؤال الآتي:

هل تتوفر الأبعاد المعبرة للتراكم المعرفي لدى القيادات الإدارية والتدريسيين في الجامعة التقنية الشمالية؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة بما يأتي:

١. تستمد الدراسة أهميتها من أهمية تبني موضوع التراكم المعرفي لدى القيادات الإدارية في المنظمات بشكل عام والمنظمة المبحوثة بشكل خاص، إذ يساعد على تبني أساليب عمل جديدة ومختلفة عن الأساليب التقليدية مما يساهم في حل مشكلاتها ومواكبة التغيير فيها.
٢. إن مجتمع الدراسة من المستويات العليا والوسطى، فضلاً عن كون المنظمة المبحوثة تعد أحد القطاعات المهمة في البلد ولها دور حيوي في المجتمع.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الأساس للدراسة في تشخيص التراكم المعرفي بدلالة أبعاده (تحليل البيانات، التحسين المستمر، امتصاص المعرفة، مشاركة المعرفة، تكامل المعرفة)، فضلاً عن تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية والمتمثلة بالآتي:

١. التعرف على واقع التراكم المعرفي في المنظمة المبحوثة في ضوء إجابات المبحوثين عن الأبعاد المعبرة عنها وتشخيصها.
٢. التوصل إلى الاستنتاجات ذات العلاقة بمتغير التراكم المعرفي في المنظمة المبحوثة، فضلاً عن تقديم بعض المقترحات الضرورية لها.

رابعاً: فرضية الدراسة:

جاءت الدراسة بفرضية رئيسة تنص على (تتوافر لدى المنظمة المبحوثة الأبعاد المعبرة عن التراكم المعرفي) والمتمثلة بـ(تحليل البيانات، التحسين المستمر، امتصاص المعرفة، مشاركة المعرفة، تكامل المعرفة) تبعاً لإجابات العينة المبحوثة للفقرات المعبرة عنها.

خامساً: أساليب جمع البيانات وتحليلها:

تطلبت الدراسة الحالية اعتماد الباحثان مجموعة من الأدوات البحثية بغية الوصول إلى البيانات اللازمة لإنجاز الدراسة والوصول إلى نتائج تعمل على تحقيق الأهداف المطلوبة، وعلى هذا الأساس اعتمد الباحثان على مجموعة من الأدوات في جانبها النظري والتطبيقي وعلى النحو الآتي:

١. **الجانب النظري:** في هذا الجانب أستعان الباحثان بما تيسر من مصادر عربية وأجنبية تمثلت بالبحوث والكتب والمجلات العلمية والمؤتمرات، فضلاً عن الأطاريح والرسائل الجامعية وشبكة الانترنت.
٢. **الجانب الميداني:** في هذا الجانب اعتمد الباحثان على الاستبانة بوصفها أداة رئيسية لجمع البيانات عن متغير الدراسة من الميدان المبحوث، فضلاً على الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS.V.26) لاختبار فرضية الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية (التوزيعات التكرارية، النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، شدة الاستجابة).

الجدول (1) مكونات الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الأسئلة	تسلسل العبارات في الاستبانة	المصادر
١	المتغيرات الديموغرافية	الجنس، العمر، عدد سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي	5	1-5	الباحثان
٢	التراكم المعرفي	تحليل البيانات	5	X11-X15	(احمد، ٢٠٢١)،
		التحسين المستمر	5	X21-X25	(احمد وخليفة، ٢٠٢٠)،
		امتصاص المعرفة	5	X31-X35	(لصور، ٢٠١٧)،
		مشاركة المعرفة	5	X41-X45	(Lyu,et.al.,2022:12)
		تكامل المعرفة	5	X51-X55	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

سادساً: مجتمع الدراسة وعينتها:

تمثل مجتمع الدراسة تدريسي وقيادات الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى، إذ بلغ عددهم (468) مبحوثاً وتم توزيع (255) استمارة على المبحوثين، أُسترجع منها (229) استمارة، وقد كانت (221) استمارة صالحة للتحليل، أي أن نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل (86.6%) من مجموع استمارات الاستبانة الموزعة، وأن نسبة تمثيل العينة من المجتمع بلغت (47.2%)، أذ تم تحديد حجم العينة وفق معادلة (Krejcie & Morgan, 1970)، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (أتفق بشدة، أتفق، أتفق إلى حد ما، لا أتفق بشدة، لا أتفق) في الاستبانة يوضح الجدول (2) الاستثمارات الموزعة والمسترجعة.

الجدول (2) الاستثمارات الموزعة والمسترجعة

المجتمع	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	عدد الاستثمارات غير الصالحة	الاستمارات الصالحة للتحليل	نسبة الاستثمارات الصالحة للتحليل	نسبة تمثيل العينة للمجتمع
468	255	229	8	221	86.6%	47.2%

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

سابعاً: وصف الخصائص الشخصية لعينة الدراسة:**١. النوع الاجتماعي:**

تشير معطيات الجدول (3) إلى نسبة الأفراد المبحوثين في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى من الذكور والاناث، إذ بلغت نسبة الذكور (56%) وهي أعلى من نسبة الاناث التي بلغت (44%)، وهذا يدل على أن العينة المبحوثة فيها نوع من التوازن بين أعداد الذكور والاناث مع فارق بسيط بينهما يتفوق عدد الذكور على الاناث وهذا يعزي إلى أن أغلبية القيادات من الذكور.

٢. العمر:

تشير معطيات الجدول (3) إلى أن أعلى نسبة من العينة المبحوثة بلغت (38%) وهم من الأفراد الذين تتراوح أعمارهم (31-40 سنة)، وجاءت الفئة العمرية (41-50 سنة) في المرتبة الثانية وبنسبة بلغت (33%)، فيما كانت الفئة العمرية (51 سنة فأكثر) في المرتبة الثالثة وبنسبة بلغت (26%)، أما الفئة العمرية (30 سنة فأقل) جاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة وبنسبة بلغت (3%)، وهذا يدل على أن الفئة العمرية (31-40) تمثل النسبة الأكبر مقارنة بغيرها، وهذا يعزي إلى كون العينة المبحوثة معظمها من الفئات العمرية الشابة أي ممكن أن نجد فيها الاهتمام بالتغيير والتفاعل مع موضوع الدراسة أكثر من غيرها.

٣. عدد سنوات الخدمة:

يوضح الجدول (3) أن نسبة أفراد العينة ممن لديهم خدمة بعدد (10-19 سنة) هم فئة الأغلبية، إذ بلغت نسبتهم (37%)، وجاءت نسبة الأفراد المبحوثين الذين لديهم خدمة (20-29 سنة) في المرتبة الثانية وبنسبة (26%)، وفي المرتبة الثالثة الأفراد المبحوثين الذين لديهم خدمة (9 سنوات فأقل) بنسبة (22%)، أما المرتبة الرابعة والاحيرة فكانت للأفراد المبحوثين الذين لديهم خدمة (30 سنة فأكثر) بنسبة (15%)، وهذا يدل على أن أعلى نسبة لعينة المبحوثة تتراوح خدمتهم بين (10-19 سنة) ويفيد ذلك في كون العينة المبحوثة تتمتع بنوع من التراكم المعرفي لا بأس به.

٤. المؤهل العلمي:

يبين الجدول (3) أن غالبية عينة الدراسة هم من الذين يحملون شهادة الماجستير وبنسبة بلغت (54%)، وجاءت في المرتبة الثانية الأفراد المبحوثين من حملة شهادة دكتوراه بنسبة بلغت (41%)، في حين بلغت نسبة حاملي شهادة الدبلوم العالي (5%) وهي أقل نسبة، وهذا أن دل على شيء يدل على أن العينة المبحوثة لديها مؤهل علمي عالي.

٥. المنصب الوظيفي:

يوضح الجدول (3) أن غالبية عينة الدراسة هم من التدريسيين وبنسبة بلغت (75%)، وكانت نسبة المبحوثين من منصب مسؤول شعبة (12%)، في حين بلغت نسبة المبحوثين من منصب رئيس قسم (9%)، وجاء منصب معاون عميد بنسبة قدرها (3%)، في حين بلغت نسبة منصب عميد (1%) وهي أقل نسبة، مع العلم أن المناصب الوظيفية تعتمد على التدريسيين بشكل واضح.

الجدول (3) وصف الأفراد المبحوثين

الجنس			
ذكر		انثى	
123		98	
56%		44%	
العمر			
30 سنة فأقل	40-31 سنة	50-41 سنة	51 سنة فأكثر
7	83	74	57
3%	38%	33%	26%
عدد سنوات الخدمة			
9 سنوات فأقل	19-10 سنة	29-20 سنة	30 سنة فأكثر
49	81	57	34
22%	37%	26%	15%
المؤهل العلمي			
دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه	
11	119	91	
5%	54%	41%	
المنصب الوظيفي			
مسؤول شعبة	رئيس قسم	معاون عميد	عميد
27	19	7	3
12%	9%	3%	1%

n = 221

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء نتائج الاستبانة.

المبحث الثاني: الجانب النظري:

أولاً: مفهوم التراكم المعرفي وأهميته:

١. مفهوم التراكم المعرفي:

عرف في الماضي التراكم المعرفي هو العملية التي تقوم بها المنظمة بتطوير أفكار ومعارف مواردها البشرية لكي يكونوا قادرين على إثبات ادائهم الجيد وتقنية إبداعهم الإداري بالشكل الذي يمكنهم من مواكبة أي تغيير أو مشاكل في العمل (Chang & Lee, 2008:3)، يعد التراكم المعرفي الخبرات والمهارات المكتسبة من قبل القيادات الإدارية بمرور الوقت عن طريق التجربة والتعلم النظري والعمل (Dalkir, 2019:2)، يمكن للمنظمة اكتسابها ميزة تنافسية عن طريق الخبرة

المتعمقة في مجال معرفي معين من خلال الاستراتيجيات التي تضعها على المدى الطويل التي تؤدي إلى تراكم المعرفة لدى قياداتها الإدارية، إذ كلما زادت خبرة المنظمة زادت قيمتها التنافسية مما يصعب على المنظمات اللحاق بها، ويعرف التراكم المعرفي على أنه عملية تجميع المعرفة من المجالات القديمة وربطها مع المعرفة الحديثة من أجل الحصول على مهارات وخبرات قادرة على مواجهة التحديات التي تعيق عمل المنظمة (Chen,et.al.,2021:7901)، ويرى (Girard,et.al., 2022:2) أن التراكم المعرفي هو العملية التي يتم فيها الحصول على المعرفة الصحيحة واكتسابها بمدة من الزمن والتي تستمد من الموارد البشرية الموجودة داخل المنظمة أو خارجها وكيفية مشاركتها أو وضعها موضع تنفيذ تسعى بها المنظمة إلى تحسين أداء ممارسات مواردها البشرية. ويرى الباحثان التراكم المعرفي بأنه مجموعة المهارات والخبرات تجسدت لدى الفرد نتيجة التجربة والتعلم وبمرور الوقت تراكمت وعن طريقها تستطيع المنظمة صقل أفكار وقدرات مواردها البشرية لمواكبة التغيرات الحاصلة في بيئتها الخارجية.

٢. أهمية التراكم المعرفي:

يضمن التراكم المعرفي للمنظمة تقدماً في مجالات علمية مختلفة، إذ يساعد الباحثين في مجال ريادة الأعمال على تحديد الفجوات المثيرة للاهتمام في أعمالهم، وللتراكم المعرفي أهمية في تقدم مجال المنظمة في ريادة الأعمال وكذلك يساهم في التحول الريادي من خلال توليد شيء جديد أكثر فعالية يمكن للآخرين استخدامه (Chrisman & Neubaum,2022:480)، ويعد التراكم المعرفي أداة فعالة داخل المنظمة وذلك لقدرته على حل المشاكل التي تواجهها (Brocke,et.al., 2020:523)، فضلاً عن مساهمته في النمو الاقتصادي واستمراره بالنسبة للمنظمات (Prendergast,2015:415).

يعرض الجدول (4) عدد التصنيفات لأبعاد التراكم المعرفي على وفق آراء عدد من الكتاب والباحثين.

الجدول (4) آراء بعض الكتاب والباحثين حول أبعاد التراكم المعرفي

الأبعاد	تحليل البيانات	تصنيف البيانات	استغلال الموارد البشرية	التحسين المستمر	استحواد المعرفة	توليد المعرفة	امتصاص المعرفة	تبادل المعرفة	مشاركة المعرفة	تكمّل المعرفة	ابتكار وإبداع
الكاتب											
حميد وسلطان، ٢٠٢١	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	
أحمد، ٢٠٢١	✓	✓	✓	✓							
Ahmed,2021	✓	✓	✓	✓							
Lai,2009							✓		✓	✓	
Barros-Contreras and Palma-Ruiz,2020				✓					✓		
Della Peruta & Del Giudice,2013							✓		✓		
Ly & Lai,2017							✓		✓	✓	
DONG,2006	✓										
Lai,2011							✓		✓	✓	
Mullei,2019				✓			✓	✓			
Forés & Camisón,2015					✓	✓	✓				
Lai,2013							✓			✓	✓
المجموع	3	2	2	2	4	1	8	1	6	6	1
المجموع الكلي	25%	17%	17%	17%	33%	8%	67%	8%	50%	50%	8%

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على الأدبيات السابقة.

وبناءً على ما تم ذكره في الجدول (4)، فإنه سيتم تناول أهم أبعاد التراكم المعرفي التي أجمع عليها معظم الباحثين والكتاب والمتمثلة بـ(تحليل البيانات، التحسين المستمر، امتصاص المعرفة، مشاركة المعرفة وتكامل المعرفة).

١. تحليل البيانات:

تعتمد معظم المنظمات على سياسة تحليل البيانات والتي تكون أحياناً صعبة ومعقدة وتحتاج إلى برامج متخصصة في مجال إدارة البيانات وتحليلها، إذ لا يمكن معالجتها باستعمال أداة واحدة فقط، فمن المعروف أن جمع البيانات والمعلومات تساعد المنظمات على التوصيف الدقيق للمشكلة وكيفية تحليلها من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة، مما دفع المنظمات إلى الاعتماد على نظام إداري يشمل تحليل البيانات فضلاً عن تطوير الأجهزة والبرمجيات والمهارات والخبرات لدى العاملين لتهيئتهم من أجل تحليل البيانات بشكل صحيح وفعال، إذ تقدم البيانات ميزة تنافسية للمنظمة إذا تم تحليلها بشكل صحيح لأنها تقدم معلومات قيمة تساعد على اتخاذ القرارات الصحيحة داخل المنظمة بصورة أكثر فعالية (أحمد وخليفة، ٢٠٢٠: ٢٢-٢٨)، ويعرف تحليل البيانات بأنه الممارسة التي يتم عن طريقها جمع البيانات الخام وترتيبها وتنظيمها بشكل مفهوم يساعد على استخراج المعلومات المفيدة منها وأن تحليل البيانات يلعب دوراً في اتخاذ قرارات علمية، فضلاً عن مساعدة المنظمة على العمل بشكل أكثر فاعلية (Ahmed, 2021: 185).

ويرى الباحثان تحليل البيانات مجموعة من الإجراءات يتم عن طريقها جمع البيانات الخام وتحليلها وتنظيمها بشكل مفهوم يمكن من استخراج المعلومات المفيدة منها والتي تساعد المنظمات في الحصول على توصيف دقيق للمشكلة وكيفية حلها.

٢. التحسين المستمر:

يعرف التحسين المستمر على أنه عملية مستمرة تهدف عن طريقها المنظمة إلى تحقيق تميز دائم في الأداء (مهرج، ٢٠١٤: ١٤)، إذ تعود جذور التحسين المستمر إلى اليابان الذي يطلق عليه (كايزن) وهو مفهوم أكثر أهمية في الإدارة اليابانية ويعد مفتاح النجاح التنافسي الياباني ويشمل التحسين المستمر المنظمة ككل ابتداءً من الإدارة العليا إلى المشرفين والعاملين، ويعد التحسين المستمر أحد الأساليب الداعمة للمنظمات في مجال المنافسة (ناصر وجواد، ٢٠٢١: ١٤)، يعد التحسين المستمر أحد المفاهيم الجوهرية في الفكر الحديث ولا يخفى أن المنظمات التي تسعى للبقاء والنمو يحتم عليها أن تتبنى مفهوم التحسين المستمر، إذ تقوم معظم المنظمات بإدخال تحسينات مستمرة في مجالات العمل كافة من أجل التكيف الدائم مع أي تغييرات تحدث في بيئتها الداخلية والخارجية (محمد، ٢٠٢١: ٥٢٣).

ويرى الباحثان التحسين المستمر بأنه عملية تطوير مستمرة للعاملين باستخدام أساليب يتم عن طريقها تدريب العاملين وتطوير مهاراتهم وخبراتهم بصورة مستمرة لتحسين الأداء الوظيفي لهم ولتفادي حدوث أخطاء أثناء العمل.

٣. امتصاص المعرفة:

تركز معظم المنظمات في الآونة الأخيرة على دور التعلم من المصادر الخارجية من أجل الحصول على أفكار جديدة وقيمة لعملية الابتكار، إذ كان هناك توجه للمنظمات بأن المعرفة الداخلية يمكن التعامل معها بسهولة وتعد عملية بسيطة لكن تتلشى هذه المعرفة بمرور الوقت مما دفع المنظمات إلى الانتقال من البحث والتطوير إلى الاتصال والتطوير لأن المنظمة وحدها لا تستطيع (٢٩٨)

ان تبتكر بمعزل عن غيرها، إذ زادت المنظمات قابليتها في الاختراق والانخراط مع المنظمات الخارجية لزيادة قدراتها الابتكارية، ويعرف امتصاص المعرفة على أنه قدرة المنظمة على التعرف على قيمة المعلومات الخارجية الجديدة وامتصاصها وتطبيقها داخلياً (Cruz-González, et.al., 2015:2)، ويعرف امتصاص المعرفة بأنه مجموعة من العمليات والاجراءات تسمح للمنظمة بالتعرف على المعرفة الخارجية وتقييمها فضلاً عن اكتسابها وامتصاصها من أجل تحويلها إلى معرفة جديدة يتم استخدامها لتحقيق أهداف المنظمة (حسن والكبيسي، ٢٠٢١: ٧٤).

ويرى الباحثان امتصاص المعرفة على أنه قدرة المنظمة على تأمين حالات الاستيعاب للمعرفة من قبل العاملين ومن شتى المصادر ومن ثم اكتسابها وفهمها وتحويلها إلى حد استثمارها داخل المنظمة من أجل أثرائها بأفكار جديدة وتطبيقات فاعلة.

٤. مشاركة المعرفة:

تتدفق المعرفة سواء كانت ضمنية أو صريحة بين العاملين، إذ تعتمد على استخدامهم عمليات التنشئة الاجتماعية التي تسهل من تبادل المعرفة وإنشاء معرفة جديدة، وتعرف مشاركة المعرفة بأنها العملية التي يمكن أن تتدفق عن طريقها المعرفة الصريحة والضمنية بين العاملين أو المنظمات (Ed, et.al., 2015:2)، بينما عرف (بوخلوه وآخرون، ٢٠٢٠: ٣٧٦) مشاركة المعرفة بأنها طريقة استراتيجية لعمل الأفراد سوية والمشاركة بمعارفهم ومعلوماتهم وأفكارهم لتحقيق توجهات المنظمة بشكل يحسن الوصول إلى المعلومات القيمة والمشاركة في التعلم واتخاذ القرار، كما تعرف مشاركة المعرفة بأنها عملية نقل وتحويل الخبرات والمهارات والمفاهيم بين العاملين في المنظمة.

ويرى الباحثان مشاركة المعرفة هي تداول المعرفة بين العاملين وفي إطار المشاركة الفعلية بحيث تتجسد حالات التبادل ويقر التفاعل على وجهه الايجابي.

٥. تكامل المعرفة:

إن المعرفة التي يمتلكها العاملين هي مورد استراتيجي يمكن استغلالها من قبل المنظمة لتعزيز أهدافها ولكي تكون مفيدة يجب أن تصل من مالكيها إلى مجموعات ومنظمات أخرى لأن عملية تكامل المعرفة داخل المجموعات تكون مهمة، إذ يساعد دمج معرفة العاملين مع المجموعات في تكوين التكامل المعرفي والذي يؤدي بدوره إلى تعزيز أداء العاملين في المهام الحالية والمستقبلية (Okhuysen & Eisenhardt, 2002:370)، يعرف كل من (حسن والكبيسي، ٢٠٢١: ٣٢٨) تكامل المعرفة بأنه امتلاك العاملين قدرات عقلية بشكل مثير تمكنهم من أداء عملياتهم المعرفية الصعبة والمعقدة بشكل كامل ومنظم، وإن تكامل المعرفة يركز على التزامات ومعتقدات العاملين فإن هذه المعتقدات المشتركة للعاملين تلعب دوراً في عملية تكامل المعرفة وأن الفهم المشترك للعاملين يمكنهم من دمج معارفهم الفردية بشكل أكثر إنتاجية وفعالية ويعتمد تكامل المعرفة بشكل أساسي على الاتصال المتكرر ونقل المعرفة وتبادلها بين العاملين (Lyu, et.al., 2022:123).

ويرى الباحثان تكامل المعرفة على أنها القدرة على تشكيل وإدارة الملف الذي يحفز مصادر المعرفة الكامنة والمشتتة، بحيث يمكنهم المساهمة بشكل مشترك في تطوير وإطلاق منتج جديد ومن ثم كيفية التعرف على العديد من خصائص المعرفة للمنظمة، مثل قابلية النقل، القدرة على التجميع والتخصص في اكتساب المعرفة.

المبحث الثالث: الجانب الميداني:**وصف مستوى إجابات المبحوثين عن أبعاد التراكم المعرفي:**

يشير مضمون هذه المبحث إلى وصف التراكم المعرفي وتشخيصه بدلالة الأبعاد المعبرة عنه في ضوء إجابات المبحوثين عن الفقرات المجسدة لكل منها، فضلاً عن اختبار فرضية الدراسة التي تنص على تنوُّف لدى المنظمة المبحوثة الأبعاد المعبرة عن التراكم المعرفي متمثلة بـ(تحليل البيانات، التحسين المستمر، امتصاص المعرفة، مشاركة المعرفة وتكامل المعرفة) وعلى النحو الآتي:

١. تحليل البيانات:

تؤشر نتائج الجدول (5) إلى أن بُعد تحليل البيانات تمثل بالعبارات (X11-X15)، وبنسبة بلغت (67.51%) من المبحوثين نحو الاتفاق (اتفق بشدة، أتفق) على اجمالي عبارات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (12.31%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.72) وانحراف معياري (0.97) وبمعامل اختلاف (26%) وشدة استجابة (74.41%)، إذ اسهمت العبارة (X14) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (74.2%) بوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.92) وشدة استجابة (77.10%) والتي تنص على (تطور جامعتنا الأجهزة والبرمجيات والخبرات لصالح التحليل الصحيح للبيانات)، وجاءت أقل الاسهامات من العبارة (X15) بنسبة بلغت (62.9%) وبوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.00) وشدة استجابة (73.48%) التي تشير إلى ان (تجعل جامعتنا من تحليل البيانات أساساً لاتخاذ القرارات العلمية لديها).

الجدول (5) وصف بُعد تحليل البيانات وتشخيصه

الفقرات	مقياس الاستجابة													
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		اتفق إلى حد ما (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	نسبة الاستجابة %
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد				
X11	44	19.91	113	51.13	34	15.38	24	10.86	6	2.71	3.75	0.99	26.31	74.93
X12	32	14.48	115	52.04	44	19.91	24	10.86	6	2.71	3.65	0.95	26.04	72.94
X13	44	19.91	95	42.99	53	23.98	25	11.31	4	1.81	3.68	0.98	26.57	73.57
X14	50	22.62	114	51.58	36	16.29	17	7.69	4	1.81	3.86	0.92	23.81	77.10
X15	44	19.91	95	42.99	56	25.34	18	8.14	8	3.62	3.67	1.00	27.25	73.48
المعدل العام		19.37		48.14		20.18		9.77		2.53	3.72	0.97	26.00	74.41
المجموع	67.51				20.18				12.31					

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V.26). n = 221

٢. التحسين المستمر:

يشير الجدول (6) إلى أن بُعد التحسين المستمر تمثل بالعبارات (X21-X25)، وبنسبة بلغت (67.51%) من المبحوثين نحو الاتفاق (اتفق بشدة، أتفق) على اجمالي عبارات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا أتفق، لا أتفق بشدة) بنسبة قدرها (11.49%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.72) وانحراف معياري (0.94) وبمعامل اختلاف (25.29%) وشدة استجابة (74.50%)، إذ اسهمت العبارة (X24) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (75.56%) بوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.90) وشدة استجابة (77.01%) التي تنص على ان (تقوم جامعتنا بتدريب العاملين لضمان توعيتهم بأهمية التحسين المستمر)، وجاءت أقل الاسهامات من العبارة (X22) بنسبة بلغت (61.99%) وبوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.94) وشدة استجابة (72.40%) والتي تشير إلى ان (تؤمن جامعتنا طرائق وأدوات إحصائية لاختبار وقياس جودة الخدمات).

(٣٠٠)

الجدول (6) وصف بُعد التحسين المستمر وتشخيصه

الاستجابة نسبة %	الاختلاف معامل	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
				لا اتفق بشدة (1)		لا اتفق (2)		اتفق الى حد ما (3)		اتفق (4)		اتفق بشدة (5)		
				%	لا	%	لا	%	لا	%	لا	%	لا	
74.39	24.76	0.92	3.72	1.81	4	9.50	21	20.81	46	50.68	112	17.19	38	X21
72.40	26.08	0.94	3.62	1.81	4	11.76	26	24.43	54	46.61	103	15.38	34	X22
73.30	26.35	0.97	3.67	2.71	6	9.05	20	25.34	56	44.80	99	18.10	40	X23
77.01	23.49	0.90	3.85	2.26	5	6.79	15	15.38	34	54.75	121	20.81	46	X24
75.38	25.75	0.97	3.77	2.26	5	9.50	21	19.00	42	47.51	105	21.72	48	X25
74.50	25.29	0.94	3.72	2.17		9.32		21.00		48.87		18.64		المعدل العام
				11.49				21.00		67.51				المجموع

n = 221

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V.26).

٣. امتصاص المعرفة:

يشير الجدول (7) إلى أن بُعد امتصاص المعرفة تمثل بالفقرات الفرعية (X31-X35)، وبنسبة بلغت (73.03%) من المبحوثين نحو الاتفاق (اتفق بشدة، اتفق) على إجمالي عبارات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا اتفق، لا اتفق بشدة) بنسبة قدرها (6.88%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.84) وانحراف معياري (0.84) وبمعامل اختلاف (22.03%) وشدة استجابة (76.81%)، إذ أسهمت العبارة (X31) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (81.45%) بوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.80) وشدة استجابة (79.82%) والتي تنص على (تحصل جامعتنا على أفكار متنوعة وعلى نحو يعزز من قدراتها المعرفية)، وجاءت أقل الاسهامات من العبارة (X32) بنسبة بلغت (69%) وبوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.84) وشدة استجابة (74.75%) والتي تشير إلى (تترجم جامعتنا المعرفة إلى مخططات وأشكال تخدم واقعها).

الجدول (7) وصف بُعد امتصاص المعرفة وتشخيصه

الفقرات	مقياس الاستجابة														
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		اتفق الى حد ما (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)		الحسابي الوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة الاستجابية %	
	%	لا	%	لا	%	لا	%	لا	%	لا					
X31	53	23.98	127	57.47	29	13.12	29	10	4.52	2	0.90	3.99	0.80	19.99	79.82
X32	32	14.48	120	54.30	51	23.08	51	15	6.79	3	1.36	3.74	0.84	22.44	74.75
X33	43	19.46	115	52.04	52	23.53	52	10	4.52	1	0.45	3.86	0.80	20.65	77.10
X34	44	19.91	120	54.30	44	19.91	44	9	4.07	4	1.81	3.86	0.84	21.79	77.29
X35	43	19.46	110	49.77	46	20.81	46	15	6.79	7	3.17	3.76	0.95	25.31	75.11
المعدل العام		19.46		53.57		20.09			5.34		1.54	3.84	0.84	22.03	76.81
المجموع			73.03			20.09			6.88						

n = 221

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V.26).

٤. مشاركة المعرفة:

يشير الجدول (8) إلى أن بُعد مشاركة المعرفة تمثل بالعبارات (X41-X45)، وبنسبة بلغت (62.26%) من المبحوثين نحو الاتفاق (اتفق بشدة، اتفق) على إجمالي عبارات هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق (لا اتفق، لا اتفق بشدة) بنسبة قدرها (16.11%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.59) وانحراف معياري (1.03) وبمعامل اختلاف (28.69%) وشدة استجابة (71.87%)، إذ أسهمت العبارة (X45) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (69.68%) بوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.00) وشدة استجابة (73.76%) والتي تنص على (تهيئ جامعتنا بيئة وفضاء تعاوني (٣٠١)

لتعزيز تبادل المعرفة)، وجاءت أقل الاسهامات من العبارة (X41) بنسبة بلغت (56.1%) وبوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.11) وشدة استجابة (69.59%) والتي تشير إلى أنه (تُفعل) جامعتنا نظام الحوافز لديها لتأمين المشاركة الفعلية للمعرفة من قبل العاملين لديها).

الجدول (8) وصف بُعد مشاركة المعرفة وتشخيصه

الفقرات	مقياس الاستجابة													
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		اتفق إلى حد ما (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد				
X41	38	17.19	86	38.91	54	24.43	30	13.57	13	5.88	3.48	1.11	31.79	69.59
X42	37	16.74	89	40.27	47	21.27	38	17.19	10	4.52	3.48	1.10	31.59	69.50
X43	45	20.36	89	40.27	61	27.60	19	8.60	7	3.17	3.66	1.00	27.29	73.21
X44	32	14.48	118	53.39	42	19.00	23	10.41	6	2.71	3.67	0.94	25.70	73.30
X45	38	17.19	116	52.49	35	15.84	24	10.86	8	3.62	3.69	1.00	27.08	73.76
المعدل العام		17.19		45.07		21.63		12.13		3.98	3.59	1.03	28.69	71.87
المجموع		62.26		21.63		16.11								

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V.26). n = 221

٥. تكامل المعرفة:

يشير الجدول (9) إلى أن بُعد تكامل المعرفة تمثل العبارات (X51-X55)، وبنسبة بلغت (68.69%) من المبحوثين نحو الاتفاق (اتفق بشدة، اتفق) على إجمالي عبارات هذا البُعد ونسبة عدم الاتفاق (لا اتفق، لا اتفق بشدة) بنسبة قدرها (9.41%) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.74) وانحراف معياري (0.89) وبمعامل اختلاف (23.78%) وشدة استجابة (74.71%)، إذ أسهمت العبارة (X52) بأعلى نسبة اتفاق بلغت (78.73%) بوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.89) وشدة استجابة (78.10%) والتي تنص على (تعتمد جامعتنا خطط وبرامج تدريبية منتظمة)، وجاءت أقل الاسهامات من العبارة (X53) بنسبة بلغت (58.37%) وبوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.91) وشدة استجابة (71.31%) والتي تشير إلى أنه (تتدفق المعرفة في جامعتنا بطريقة ديناميكية تسهم في اشباع الاحتياجات لدى العاملين).

الجدول (9) وصف بُعد تكامل المعرفة وتشخيصه

الفقرات	مقياس الاستجابة													
	اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		اتفق إلى حد ما (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	نسبة الاستجابة %
	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد				
X51	38	17.19	119	53.85	45	20.36	14	6.33	5	2.26	3.77	0.89	23.48	75.48
X52	41	18.55	133	60.18	36	16.29	7	3.17	4	1.81	3.90	0.79	20.36	78.10
X53	27	12.22	102	46.15	67	30.32	19	8.60	6	2.71	3.57	0.91	25.53	71.31
X54	40	18.10	122	55.20	39	17.65	16	7.24	4	1.81	3.81	0.88	23.14	76.11
X55	36	16.29	101	45.70	55	24.89	24	10.86	5	2.26	3.63	0.96	26.38	72.58
المعدل العام		16.47		52.22		21.90		7.24		2.17	3.74	0.89	23.78	74.71
المجموع		68.69		21.90		9.41								

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V.26). n = 221

يمكن تقديم خلاصة لوصف الأبعاد الإحصائية لمتغير التراكم المعرفي من خلال الجدول

(10).

الجدول (10) الأهمية النسبية لأبعاد التراكم المعرفي

الترتيب	المعطيات					المتنوع
	نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاتفاق (اتفق بشدة واتفق) %	
الأول	76.81	22.03	0.84	3.84	73.03	امتصاص المعرفة
الثاني	74.71	23.78	0.89	3.74	68.69	تكميل المعرفة
الثالث	74.50	25.29	0.94	3.72	67.51	التحسين المستمر
الرابع	74.41	26	0.97	3.72	67.51	تحليل البيانات
الخامس	71.87	28.69	1.03	3.59	62.26	مشاركة المعرفة
	74.46	25.16	0.93	3.72	67.80	المعدل

n = 221

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برمجية (SPSS V.26).

تكشف معطيات الجدول (10) عن وجود اتفاق بنسبة (67.80%) من المبحوثين على إجمالي العبارات المعبرة عن الأبعاد الخمسة لمتغير التراكم المعرفي والمتمثلة بـ (تحليل البيانات، التحسين المستمر، امتصاص المعرفة، مشاركة المعرفة وتكامل المعرفة) وبوسط حسابي الذي بلغ (3.72) وانحراف معياري (0.93) ومعامل اختلاف (25.16%) ونسبة استجابة (74.46%) وحقق بُعد امتصاص المعرفة أعلى إسهامات الاتفاق وعلى نحو جعله في المرتبة الأولى مقارنة بالأبعاد الأخرى وبنسبة اتفاق (73.03%)، بينما امتلك بُعد تكامل المعرفة المرتبة الثانية بنسبة اتفاق بلغت (68.69%)، وحصل بُعد التحسين المستمر على المرتبة الثالثة وبنسبة اتفاق (67.51%)، وحصل بُعد تحليل البيانات على المرتبة الرابعة وبنسبة اتفاق (67.51%)، وفي المرتبة الخامسة والاختيرة جاء بُعد مشاركة المعرفة بنسبة اتفاق (62.26%)، اعتماداً على ما تم عرضه من نتائج تحليل وصف أبعاد التراكم المعرفي وتشخيصها التي أثبتت توافرها لدى المنظمة المبحوثة وبنسب متفاوتة يمكن قبول فرضية الدراسة الرئيسية والتي تؤكد امتلاك المنظمة المبحوثة للأبعاد المعبرة عن التراكم المعرفي.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

يتضمن هذا المبحث أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة بالاعتماد على نتائج التحليل لمتغير الدراسة، فضلاً عن تقديم مجموعة من المقترحات للمنظمة المبحوثة.

أولاً: الاستنتاجات:

١. أشارت نتائج وصف التراكم المعرفي بأبعاده المتمثلة بـ (تحليل البيانات، التحسين المستمر، امتصاص المعرفة، مشاركة المعرفة وتكامل المعرفة) بأن المعدل العام لإجابات الأفراد المبحوثين كانت بنسب عالية ومقبولة، وهذا يؤكد بأن الأفراد المبحوثين لديهم تراكم معرفي وعلى النحو التالي:

أ. حقق بعد امتصاص المعرفة المرتبة الأولى بالأهمية النسبية مقارنة مع الأبعاد الأخرى مما يدل على أن الأفراد المبحوثين يهتمون بهذا البعد ولديهم القدرة على امتصاص المعرفة واستيعابها من قبل أفراد آخرين وإضافتها إلى معارفهم وتوظيفها بالشكل الصحيح.

ب. حاز بعد تكامل المعرفة المرتبة الثانية من بين الأبعاد المعبرة عن التراكم المعرفي الأمر الذي يفسر أن الأفراد المبحوثين لديهم القدرة على تكامل المعرفة ودمجها مع معرفتهم الحالية للخروج بمعرفة وأفكار جديدة من شأنها أن تساعد في أداء عملهم بصورة صحيحة.

ت. امتلاك المنظمة المبحوثة التحسين المستمر وهذا جاء في المرتبة الثالثة من بين الأبعاد الأخرى الذي يعزى إلى أن المنظمة لديها أحد الأساليب الداعمة التي عن طريقها تستطيع

تغيير ثقافتها وثقافة العاملين وتعليمهم على كيفية تحديد أهدافهم والوصول إليها في الوقت نفسه، فضلاً عن طريقة تستطيع المنظمة بها تحقيق تميز دائم في الأداء وذلك لمواكبتها أي تغيير.

ث. في المرتبة الرابعة جاءت إجابات الأفراد المبحوثين بشأن تحليل البيانات وهذا يدل على أن المنظمة المبحوثة لا تعتمد سياسة تحليل البيانات بشكل واضح وليس لديها برامج خاصة بذلك بشكل كافٍ.

ج. أن مشاركة الأفراد للمعرفة ضعيفة ولهذا جاء هذا البعد بالمرتبة الخامسة والأخيرة.

ثانياً: المقترحات:

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها، يقدم الباحثان مجموعة من المقترحات التي يجدها ضرورية للمنظمة المبحوثة، ومنها:

١. زيادة وعي التدريسيين بعملية امتصاص المعرفة وكيفية استيعابها من قبل أفراد أو منظمات خارجية واستثمارها داخل المنظمة لما لها من دور في تحسين القدرة على الأبداع وما له من أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المنظمة.
- ٢.حث العاملين على زيادة المساهمة في عملية تكامل المعرفة وكيفية اكتساب المعرفة الجديدة ودمجها مع المعرفة الحالية من أجل الحصول على معلومات جديدة وحديثة وتعتبر معرفة إضافية تساعد المنظمة في مواكبة التغيرات.
٣. بيان أهمية مشاركة المعرفة بين التدريسيين وكيف يتم تبادل المعارف الذي بدوره يؤدي إلى نقل الخبرات والمهارات فيما بينهم لغرض تحسين قدرتهم في عملية اتخاذ القرارات الصحيحة وتحسين كفاءتهم في العمل.
٤. زيادة تعريف التدريسيين بعملية التحسين المستمر ومالها من أهمية في تطويرهم لتحسين أدائهم الوظيفي ولتفادي حدوث أخطاء أثناء العمل لكون التحسين المستمر يقوم على فكرة الوقاية خير من العلاج ويعتبر من المرتكزات الأساسية في نجاح المنظمة.
٥. العمل على تطوير البرامج المتخصصة في إدارة البيانات وتحليلها فمن المعروف بأن تحليل البيانات بشكل صحيح يساعد المنظمة على التوصل إلى الدقيق للمشكلة وكيفية إيجاد الحلول لها.
- ٦.حث التدريسيين على التشارك المعرفي أي حثهم على أن يشاركوا في أفكارهم ومعارفهم فيما بينهم أو مع منظمات أخرى وذلك لكون مشاركة المعرفة تعتبر طريقة استراتيجية لعمل الأفراد سوية والمشاركة بمعلوماتهم لتحقيق توجهات المنظمة.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. احمد ، الهام عمر وخليفة، مصعب محمد حسن، (٢٠٢٠)، استخدام تحليل البيانات الضخمة في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات السودانية (معوقات وحلول)، مجلة لدراسات المعلومات والتوثيق، المجلد ٢، العدد ٢، ٢٢-٤١.
٢. احمد، احمد حسن، (٢٠٢١)، البراعة التنظيمية على وقف الأثر التتابعي لخلق المعرفة في التراكم المعرفي: بحث ميداني على عينة من المصارف الخاصة العراقية، (اطروحة دكتوراه)، جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد.
٣. بوخلوه، باديس وعمار، الطاهر بن ورجم، خالد، (٢٠٢٠)، أثر تكنولوجيا المعلومات في مشاركة المعرفة في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة، المجلد ٨، العدد ٢، مجلة الباحث الاقتصادي، ٣٧٢-٣٨٤.

٤. حسن، رياض كريم والكبيسي، صلاح الدين عواد، (٢٠٢١)، تأثير استيعاب المعرفة في الوضوح الاستراتيجي: دراسة استطلاعية في وزارة النقل العراقية - شركة الخطوط الجوية العراقية، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، المجلد ٢٧، العدد ١٢٦، ٨٥-٧٠.
٥. حميد، خلدون حسين وسلطان، ريم يوسف، (٢٠٢١)، دور الانفتاح الاستراتيجي كتوجه معاصر لتعزيز التراكم المعرفي: دراسة ميدانية لآراء عينة من منتسبي جامعة تكريت، مجلة الجامعة العراقية، المجلد ١، العدد ٥٢، ٤٩١-٥٠١.
٦. لصور، نضال محسن احمد، (٢٠١٧)، التفاعل بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة وأثرها في الجودة الشاملة: دراسة على شركات صناعة النفط والغاز اليمنية، (أطروحة دكتوراه)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية.
٧. محمد، حسين علي، (٢٠٢١)، التحسين المستمر وعلاقته بالتميز في أداء العاملين: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ١٢، العدد ١، ٥٢١-٥١٠.
٨. مهرج، ماهر محسن، (٢٠١٤)، إدارة الجودة الشاملة كمدخل للتنمية الإدارية، (رسالة ماجستير)، جامعة تشرين، كلية الاقتصاد.
٩. ناصر، محمد باقر وجواد، كاظم احمد، (٢٠٢١)، تأثير التحسين المستمر في تحقيق المسؤولية الاجتماعية: دراسة تحليلية في وزارة النقل والمواصلات، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد ٣٠، ١٠-٢٩.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

10. Ahmed, A.F. (2021). The Effectiveness of Job Rotation in Enhancing Knowledge Accumulation: A Field Study of the Opinions of a Sample of Employees at Al-Kitab University. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies*, 3(2), 180–189.
11. Barros-Contreras, I. & Palma-Ruiz, J. M. (2020). Knowledge Accumulation and Its Effects on Organizational Effectiveness in Family Firms (pp. 155–167).
12. Chang, S.C. & Lee, M.S. (2008). The linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation. *Journal of Knowledge Management*, 12(1), 3–20.
13. Chen, W., Liu, Y., Bakker, E.M. & Lew, M.S. (2021). Lifelong Person Re-Identification via Adaptive Knowledge Accumulation. *Conference on Computer Vision and Pattern Recognition (CVPR)*, 7901–7910.
14. Chrisman, J.J., Neubaum, D.O., Welter, F. & Wennberg, K. (2022). Knowledge Accumulation in Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3), 479–496.
15. Cruz-González, J., López-Sáez, P. & Navas-López, J.E. (2015). Absorbing knowledge from supply-chain, industry and science: The distinct moderating role of formal liaison devices on new product development and novelty. *Industrial Marketing Management*, 47, 75–85.
16. Dalkir, K. (2019), *Knowledge Management in Theory and Practice*, 2nd ed., Cambridge MA: MIT Press.
17. Della Peruta, M.R. & Del Giudice, M. (2013). Knowledge Accumulation and Reuse for Spinning off Firms from Learning Organizations. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development*, 4(4), 20–29.
18. DONG, A. (2006). Concept formation as knowledge accumulation: A computational linguistics study. *Artificial Intelligence for Engineering Design, Analysis and Manufacturing*, 20(1), 35–53.

19. Ed, R., Tarhini, A. & Obeidat, B. (2015). Knowledge Sharing Capability : A Literature Review Knowledge Sharing Capability : A Literature Review. Conference Proceedings- Centre of Excellence for Scientific & Research Journalism, 2(September), 1–16.
20. Girard, J., Georgia, M., & College, S. (2015). Defining knowledge management : Toward an applied compendium Defining knowledge management : Toward an applied compendium. Online Journal of Applied Knowledge Management, February.
21. Lai, W. & Tsen, H. (2013). Exploring the relationship between system development life cycle and knowledge accumulation in Taiwan's IT industry. Expert Systems, 30(2), 173–182.
22. Lai, W. (2009). A competence of firm-level knowledge accumulation in enterprises. PICMET '09 - 2009 Portland International Conference on Management of Engineering & Technology, 984–993.
23. Lai, W. (2011). Corporate firm-level knowledge accumulation and. International journal of industrial engineering, 18(4), 191–202.
24. Ly, P.T.M. & Lai, W. (2017). Fuzzy AHP Analysis of Firm-Level Knowledge Accumulation. Journal of Information & Knowledge Management, 16(03), 1750024.
25. Lyu, C., Zhang, F., Ji, J., Teo, T.S.H., Wang, T. & Liu, Z. (2022). Competitive intensity and new product development outcomes: The roles of knowledge integration and organizational unlearning. Journal of Business Research, 139(March 2022), 121–133.
26. Mullei, S.N. (2019). Effect of Knowledge Accumulation and Utilization on Organization Performance in Selected State Corporations in Kenya. International Academic Journal of Arts and Humanities, 1(2), 113–131.
27. Okhuysen, G.A. & Eisenhardt, K.M. (2002). Integrating knowledge in groups: How formal interventions enable flexibility. Organization Science, 13(4). 28- Prendergast, R. (2015). Accumulation of knowledge and accumulation of capital in early “theories” of growth and development. Cambridge Journal of Economics, 34(3), 413–431.
28. Prendergast, R. (2015). Accumulation of knowledge and accumulation of capital in early “theories” of growth and development. Cambridge Journal of Economics, 34(3), 413–431.
29. Vom Brocke, J., Winter, R., Hevner, A. & Maedche, A. (2020). Special Issue Editorial- Accumulation and Evolution of Design Knowledge in Design Science Research: A Journey Through Time and Space. Journal of the Association for Information Systems, 21(3), 520–544.