

الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية وعلاقته بإدارة المعرفة من وجهة نظر منسوبي الكلية

أ. د. عباس بله محمد أحمد
أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط
جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية - مكة المكرمة
جامعة أم درمان الإسلامية - السودان - أم درمان

مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية وعلاقته بإدارة المعرفة من وجهة نظر منسوبي الكلية ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي ، و تكون مجتمع الدراسة من منسوبي كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية ، من أعضاء هيئة التدريس الذين بلغ عددهم (65) والاداريين الذين بلغ عددهم (13) ، حسب إفادة الجهة المعنية بالكلية في يوليو 2018 م .

تم استلال عينة ممثلة من المجتمع - الذي بلغ عدد مفرداته (78 مفردة) - بلغت (50) مفردة بالطريقة العشوائية . و تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة .وفي تحليل البيانات والوصول للنتائج تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) .

أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة : أن درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من وجهة نظر منسوبي الكلية عالية جداً ، وأن مستوى تطبيق إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية بمستوى عالي. وخرجت الدراسة بتوصيات منها : المحافظة على الدرجة العالية من الالتزام التنظيمي التي أظهرتها نتائج هذه الدراسة لأعضاء هيئة التدريس، وذلك بزيادة الدعم المعنوي والمادي والتشجيع المستمر لمن يظهر تميزاً في الالتزام التنظيمي .وأن توظف إدارة الكلية هذه المستويات العالية لإدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس توظيفاً كاملاً يصب في إطار التطوير والتحسين لعمليات التعليم والتعلم بالكلية ، خدمة للطلاب والمستفيدين من خدمات الكلية .

Abstract ;

The study aimed to know the reality of the organizational commitment of the faculty members at the Faculty of Education at Omdurman Islamic University and its relationship to knowledge management from the viewpoint of the faculty members, where it was The researcher used the descriptive approach, and the study population was among the employees of the Faculty of Education, Omdurman Islamic University, of the faculty members who numbered (65) and the administrators who numbered (13), according to the statement of the faculty concerned in July 2018. A representative sample of 50 individuals was randomized from the community randomly. The questionnaire was used as a main tool for the study. In data analysis and access to results, the statistical program (SPSS) was used .

The most important findings of the study: The degree of organizational commitment among the faculty members of the Faculty of Education at Omdurman Islamic University from the viewpoint of the faculty members is very high, and the level of application of knowledge management among the faculty members of the Faculty of Education at Omdurman Islamic University is at a high level. The study came out with recommendations, including: Maintaining the high degree of organizational commitment shown by the results of this study to faculty members, by increasing moral and material support and continuing encouragement for those who demonstrate excellence in organizational commitment. And that the college administration employ these high levels of knowledge management of the faculty members fully. In the framework of developing and improving the teaching and learning processes in the college, it serves students and beneficiaries of the college services .

مقدمة :-

إن الالتزام التنظيمي هو أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات الخدمية أو منظمات الأعمال ، لذلك يعتبر عنصر مؤثر في نجاح أو فشل المنظمات خاصة في عصرنا هذا الذي هو عصر التنظيمات ، فالالتزام التنظيمي باعتباره حالة إيجابية غير ملموسة يشعر بها الفرد تجاه منظمته التي يعمل بها، حيث يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة والعمل فيها ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بها وبأهدافها وقيمها ، ويسعى بإخلاص بكل ما لديه من قدرات في تنفيذ أنشطتها وتحقيق رسالتها .

وحيثما يتحقق للفرد العامل الالتزام التنظيمي والانضباط في العمل ينطلق في رحاب أوسع داخل المنظمة إنجازا و عطاء ، في جوانب الأداء المتنوعة والتي منها إدارة المعرفة بكل أبعادها وتفصيلها .

ففي المنظمات التعليمية بشكل خاص تكون الحاجة ملحة لإدارة المعرفة كسبا وتخزيناً واستخداماً ، وعمليات إدارة المعرفة في المؤسسة التعليمية التربوية بأبعادها ومكوناتها من الوسائل الرئيسية في تحقيق أهدافها ورسالتها . حيث تعتبر إدارة المعرفة أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تحرص المنظمات (خاصة التعليمية) على تطبيقها لتحقيق الميزة التنافسية ، وذلك من خلال الاستفادة مما تقدمه الموارد البشرية من قدرات ومهارات، عن طريق استقطاب المعارف التي لدى العاملين و تخزينها وتنظيمها ثم مشاركتها وتوزيعها، ويتمثل دور إدارة المعرفة في استغلال المعارف التي يمتلكها الأفراد . و استغلال المهارات والخبرات لديهم ، من خلال العمل الجماعي وجلسات العصف الذهني والبحث عن المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة التعليمية وتحقيق الميزة التنافسية ومن ثم ضمان البقاء والاستمرار في العطاء والمنافسة.

لذلك جاء هذا البحث والذي يسعى إلى معرفة العلاقة بين التزام الفرد داخل المؤسسة التربوية التعليمية ومساهمته في إدارة المعرفة داخل هذه المؤسسة ، والتي تم تطبيقها في كلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية .

مشكلة وتساؤلات البحث :-

تتفاوت درجات الالتزام التنظيمي بين العاملين في المنظمة التعليمية الواحدة ، ويتباين بصورة كبيرة ، حيث يرجع ذلك لعوامل عديدة بعضها يتعلق بالمنظمة وبعضها يتعلق بالفرد وبعضها له علاقة بالعمل نفسه ، و للالتزام التنظيمي أثر مباشر على مستوى أداء الأفراد داخل المنظمة ، لذلك تناولته العديد من الدراسات بالبحث والدراسة مثل دراسة الهندي (2002) حيث بين أن الالتزام

التنظيمي العام يرتبط ارتباطاً طردياً بضغوط العمل الإيجابية ، وبذلك ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء وتحقيق الأهداف ، ويرتبط عكسياً بضغوط العمل السلبية ، وبذلك ينعكس سلبياً على مستوى الأداء وتحقيق الأهداف . كما وتلعب إدارة المعرفة دوراً رئيساً في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية ، سواء كانت معرفة يكتسبها العاملون بتلك المنظمات فتطورهم مهنيًا وتزداد كفاءة الأداء لديهم ، أو معرفة يكتسبها المستفيد من خدمات المنظمة (طلاب العلم) ليواجه بها سيل الحياة ومشكلاتها لينكيف مع مجتمعه وبيئته . وتسهم إدارة المعرفة في المؤسسة التعليمية واستثمارها في ادخال المفاهيم الحديثة في المؤسسة مثل (الإدارة الالكترونية ، ونظم المعلومات) وهي بذلك تسعى لتطوير عمليتي التعليم والتعلم وتاهيل العاملين مهنيًا بشكل أفضل لأداء مسؤولياتهم المنوطة بهم .

وهذا البحث يسعى لمعرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية وإدارة المعرفة . ويمكننا تلخيص مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي : ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية وعلاقته بإدارة المعرفة من وجهة نظر منسوبي الكلية ؟ ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

1. ما درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من وجهة نظر منسوبي الكلية ؟
2. ما واقع إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من وجهة نظر منسوبي الكلية ؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية وواقع إدارة المعرفة من وجهة نظر منسوبي الكلية ؟
4. هل توجد فروق في متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزي لمتغيرات طبيعة العمل، وسنوات الخبرة ؟

أهداف البحث :-

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية :-

1. التعرف على درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من وجهة نظر منسوبي الكلية .
2. الوقوف على واقع إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من وجهة نظر منسوبي الكلية .

3. التعرف على ما إذا كانت هنالك علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية و واقع إدارة المعرفة من وجهة نظر منسوبو الكلية .
4. التعرف على ما إذا كانت توجد فروق في متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزي لمتغيرات طبيعة العمل ، وسنوات الخبرة .

أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث من الآتي :-

- 1- يعتبر الالتزام التنظيمي أحد الأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقه لدى منسوبيها ، لما له من دور في تعزيز الارتباط والتطابق لدى الموظف بمؤسسته وقبول أهدافها وبذل الجهد لتطويرها .
- 2- من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو الالتزام التنظيمي وعلاقته بإدارة المعرفة وأهميته في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية لكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية .
- 3- قد تنبه أعضاء هيئة التدريس والاداريين بكلية التربية إلي الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي وإدارة المعرفة اهتماماً أكثر، لينعكس ذلك على العملية التربوية التعليمية بصورة ايجابية .
- 4- يأمل الباحث أن يكون إضافة أدبية للجانب النظري في مجال الالتزام التنظيمي وإدارة المعرفة في كلية التربية وتساهم في تطبيق موضوع الالتزام التنظيمي وإدارة المعرفة واقعاً ملموساً .

حدود البحث :

تتمثل حدود البحث في الآتي :-

- الحد الموضوعي :-** الالتزام التنظيمي بأبعاده {الالتزام الوجداني (العاطفي) و الالتزام الاخلاقي (المعياري) الالتزام الاستمراري} ، لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية وعلاقته بإدارة المعرفة { بأبعادها ، البعد التقني، و البعد التنظيمي، والبعد الاجتماعي } من وجهة نظر منسوبو الكلية .
- الحد المكاني :-** كلية التربية - بجامعة أم درمان الإسلامية .
- الحد البشري :-** منسوبو كلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية ، من أعضاء هيئة التدريس والإداريين فوق الدرجة الإدارية السابعة .
- الحد الزمني :-** للعام الدراسي 1439 هـ - 1440 هـ ، 2018م - 2019م .

مصطلحات البحث :**الالتزام التنظيمي : Organizational Commitment :**

يعرف اصطلاحياً بأنه : مدى انتماء وإخلاص الموظف واستعداده لبذل أقصى جهوده وإمكانياته للمؤسسة التي يعمل فيها بما يخدم العملية الإدارية ويحقق الأهداف التنظيمية (القيوتي والمطيري : 2011 م) .

ويعرفه الباحث : بأنه استعداد داخلي بالانتماء لدى عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية يجعله يبذل جهداً ومقدراته لتحقيق أهدافها بإنجاز الأعمال الموكلة إليه بالدرجة المطلوبة وبسلوك متميز ومستوى عالٍ من الاتقان ، والاستمرار في البقاء عضواً فاعلاً بها .

إدارة المعرفة :

تعرف اصطلاحياً بأنها : (العمليات النظامية التي تساعد المنظمات التربوية على توليد المعرفة ، قوايجادها ، وتنظيمها ، واستخدامها ، ونشرها ، وإتاحتها لجميع أفراد المنظمة والمستفيدين خارجها) (العتيبي ، 2007 م) .

ويعرفها الباحث : بأنها مجموعة من العمليات والنشاطات والمهارات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية – لتوليد المعرفة وتصنيفها وتنظيمها وتخزينها وتوظيفها ، واستخدامها في رسم عمليات التعلم وحل المشكلات وتحقيق رسالة الكلية العلمية التربوية .

الإلتزام التنظيمي :

إن الإلتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية التي سُلط عليها الضوء ، حيث أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث عن ارتفاع تكلفة الغياب وارتفاع التأخر عن العمل ، وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض درجات الرضا الوظيفي ، كما وجهت النتائج الانتباه على أهمية البحث عن أسباب الظواهر السلبية السابقة ، وقد أكدت الكثير من الدراسات الأهمية الواضحة للإلتزام التنظيمي ، حيث أن ارتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن أداء المهام .

كما يمثل الإلتزام التنظيمي عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها لا سيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملأمة لموظفيها ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الانجاز .

إن التزام الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملاً هاماً أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم للعمل .

وأيضاً يعتبر التزام الأفراد لمنظماتهم عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها ، كما تكمن أهمية الإلتزام في ترجمة

الرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمنظمة إلى التقدم والبقاء .

بالإضافة إلى عدة أسباب أدت إلى الاهتمام بهذا المفهوم وهي أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل ، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة، وكذلك مجال الالتزام يؤدي بالفرد بالإستقرار بالمنظمة .

أبعاد الالتزام التنظيمي :

تختلف صور التزام الأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة لهم - وعلى العموم - تشير الأدبيات إلى أن هناك ، أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعداً واحداً ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام ، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد .(ماجدة العطية : 2003م) . لذلك يمكن ذكر أبعاد الالتزام التنظيمي في الآتي :

1/ بعد الالتزام العاطفي (Commitment Affective) :

الذي اقترحه الن وماير (Allen & Meyer, 1990) حيث رأوا أن الالتزام العاطفي

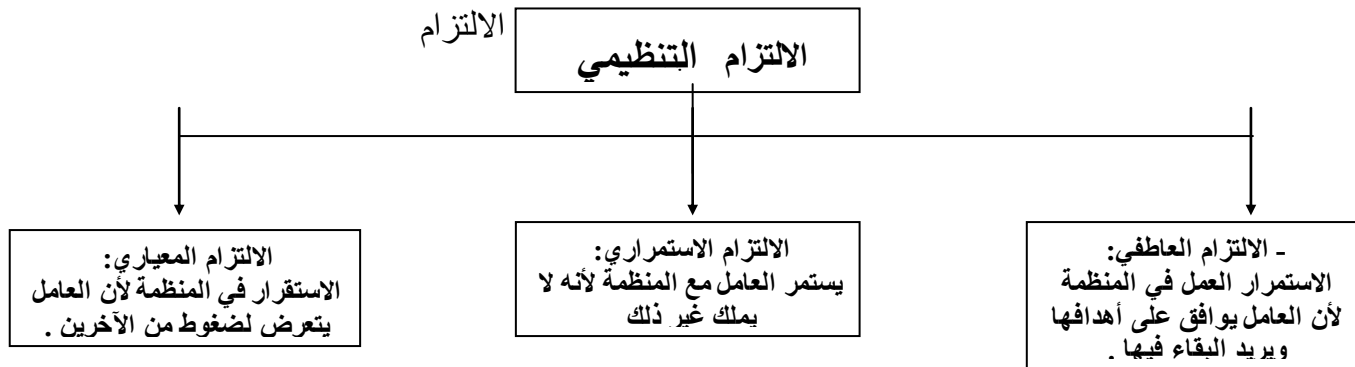
للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من إستقلالية وأهمية ، ومهارات مطلوبة ، وقرب المشرفين وتوجيهه له ، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه ، أي هو الارتباط المحدود ، وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم ، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة .

2/ بعد الالتزام المعياري (normative Commitment) :

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة ، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل ، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ، ويعبر عنه بالارتباط الأخلاقي السامي ، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة .

3/ بعد الالتزام المستمر : (Commitment Continuance) :

وقد إقترح هذا كل من الن و ماير (Allen & Meyer, 1990)، وينبثق هذا البعد بأن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة ، مقابل ما سيفقده لو قرر الإلتحاق بجهات أخرى ، أي أن هذا إرتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة ، فما دامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع والعوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فبستمر بالإرتباط بها ، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال الى الوضع الآخر ، وأصحاب هذا الإرتباط هم النفعيون الإنتهزيون وأصحاب الطموحات العالية . ومن خلال الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي: العاطفي ، المعياري ، المستمر فإن الشكل الآتي يوضحها أكثر وذلك لتوضيح العلاقة بين الأبعاد و مدى التزام الفرد في المنظمة وهذا وفقا للشكل :



شكل يبين أبعاد الالتزام التنظيمي

محددات الالتزام التنظيمي :

تعددت اجتهادات الباحثين والدارسين واتجاهاتهم حول العوامل التي تساعد على تكوين الإلتزام التنظيمي داخل التنظيم، إلا أن دراسات روبرت مارش وماناري تعتبر من الدراسات المتميزة التي أشارا فيها إلى العوامل المساعدة على تشكيل وتكوين الإلتزام التنظيمي وهي: (جرينبيرج جيرالد يبارون: 2004) 1/السياسات : ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم، ومن المعروف أن لدى أي إنسان مجموعة من الحاجات المتداخلة التي تساعد على تشكيل السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد . ويعتمد السلوك في شدته و إيجابيته ، أو سلبيته على قدرة الفرد على إشباع هذه

الحاجات، فإذا أشبعت فإن ذلك سيجتنب على إتباع نمط سلوكي إيجابي بشكل يساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن، وهذا السلوك المتوازن الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في إشباع هذه الحاجات يتولد عنه الشعور بالرضا والإطمئنان والانتماء، ثم الالتزام أو الولاء التنظيمي، وتتفوت هذه الحاجات عند الأفراد العاملين من حيث الأهمية والأولوية في العمل على إشباعها، وقد أشار إليه ماسلو في نظرية سلم الحاجات الإنسانية على الحاجات الفسيولوجية، والحاجة للأمن، والحاجة إلى الحب والانتماء، والحاجة إلى الاحترام، والحاجة إلى تحقيق الذات.

2/ وضوح الأهداف : يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية إدراك وفهم الأفراد للالتزام أو الولاء التنظيمي والمنظمة اكبر وينطبق ذلك على النهج والفلسفة والكفاية الإدارية.

3/ العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم:

تساعد المشاركة من قبل الأفراد العاملين بصورة إيجابية على تحقيق أهداف التنظيم فالمشاركة كما يراها دايفن هي الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة لتحقيق الأهداف الجماعية، ويشترك في المسؤولية في تحقيق تلك الأهداف، وقد أوضحت الكثير من الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الولاء والالتزام التنظيمي وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر، بحيث يعتبرون إن ما يواجه الفرد من مشكلات هو تهديد لهم ولأنهم واستقرارهم، الأمر الذي يؤدي إلى تقبلهم لروح المشاركة برغبة جامحة وروح معنوية عالية.

4/ العمل على تحسين المناخ التنظيمي:

فالمناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الأفراد، وبناء على ذلك يمكن النظر للمناخ التنظيمي على أنه يمثل شخصية المنظمة الناجحة وإن نجاحها يعتمد على جو العمل السائد، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل إيجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والتنظيم، ويجعل العاملين يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة، ولأن تمتع العاملين بمناخ تنظيمي ملائم من حيث الوفاق والتعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى تحقيق الأهداف التنظيمية يعزز الثقة المتبادلة، ويرفع الروح المعنوية، ويزيد درجة الرضا الوظيفي، ويدعم الشعور بالالتزام والولاء التنظيمي.

5/ تطبيق أنظمة حوافز مناسبة:

يتطلب المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة، فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل،

وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف ، واتفق الباحثون على أن المنظمات العاملة في القطاع العام أقل المنظمات استخداماً للحوافز وتطبيقاً لأنظمة الحوافز الجديدة .
6/ العمل على بناء ثقافة مؤسسية :

إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترسخ معايير أداء متميز لأفرادها ، وتعمل على توفير درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الإدارة والأفراد العاملين ، وإعطائهم دوراً كبيراً في المشاركة في اتخاذ القرارات ، سيزيد من قوة وتماسك المنظمة ، وزيادة الالتزام والولاء لها .
7/ نمط القيادة :

إن الدور الكبير الذي يجب أن تقوم به الإدارة هو أقناع الآخرين ، وفي جو عمل مناسب ، بضرورة انجاز الأعمال بدقة وفعالية ، فالإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لانجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام انظمته الحوافز المناسبة، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام التنظيمي لدى الأفراد .

تنمية الالتزام التنظيمي :

الالتزام التنظيمي عملية عفوية يتم تنميتها من خلال توجيه العاملين نحو المؤسسة وأهدافها وذلك من خلال استراتيجيات واضحة تبعا لمراحل الالتزام الوظيفي المتمثلة في (الالتزام ، الاندماج والتداخل) (الخشالي: 2003) :
وتعتبر مرحلة الالتزام عن الحالة التي يتكون فيها قبول الفرد لزملاء العمل بقصد الاستفادة من خبراتهم ومعارفهم في مجال ترقية مساره الوظيفي في مجال التحفيز والترقية . وفي هذه المرحلة نجد أن المواقف والسلوكيات لدى الأفراد مستمدة ليس من الإيمان المشترك بالمؤسسة ، ولكن من رغبته في المكافآت التي تقدمها المؤسسة ، وتعتبر هذه المرحلة عن بعد الرغبة في البقاء والاستمرار بالعمل بحسابات المنافع الشخصية المحققة أو تلك التي يمكن تحقيقها في المستقبل .
أما مرحلة الاندماج فهي تظهر عند قبول العاملين تأثير زملائهم من أجل الحفاظ على علاقة تشاركية فيما بينهم والمؤسسة ، وتعتبر هذه المرحلة عن بعد الافتخار والاعتزاز لدى العاملين بمؤسستهم .

أما في مرحلة التداخل يصبح الفرد على قناعة كاملة بأن هناك تداخل وانسجام كاملين فيما بين أهدافه الشخصية وأهداف المؤسسة بل تصبح أهداف المؤسسة هي أهدافه الشخصية .

الولاء والالتزام التنظيمي :

تلخصت علاقة الولاء بالالتزام من خلال ما قدمته (العبيدي، 2012)

حيث وجدت أن الولاء قد يستخدم كمترادف للالتزام . وكما وجد أن العديد يروا أن الولاء يستخدم في فكرة الإخلاص ، و الارتباط و التعلق فهو ينبعث من داخل الفرد . أما الالتزام فهو ما يدفع الفرد للقيام بأعمال معينة لتحقيق هدف ما . كما أن هناك من يرى أن الالتزام قسري فهو بذلك يعتبر الولاء مصطلح مترادف للالتزام ، كما أن الولاء ينبع من الالتزام الشعوري و المعياري بسبب تقارب القيم و الأهداف .

إدارة المعرفة :

تكمن الصعوبة في أن نجد تعريفاً واحداً متفق عليه من أهل الاختصاص والمهتمين بإدارة المعرفة ، لذلك يمكننا انتقاء بعضاً من التعريفات منها : عرّفت إدارة المعرفة (بالإنجليزية : Knowledge management) على أنها : العمليات التي تساعد المنظمة على توليد المعرفة واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وأخيراً تحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تملكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية ، للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات وحل المشكلات ، والتعلم والتخطيط الاستراتيجي . (عليان 2012) .

كما عُرِّفت بأنها (مجموعة العمليات التي تشمل تحديد الفجوة المعرفية للأفراد أو المنظمة ، ومحاولة إنتاجها أو اكتسابها والحفاظ عليها وضمان تدفقها بين التشكيلات الإدارية كافة ، وتحقيق أعلى مشاركة فيها بما يسهم في تطوير قدرات وإثراء خبرات المنظمة والأفراد العاملين فيها على اتخاذ القرارات الفاعلة والكفؤة) (الدوري 2009) .

وتسعي عمليات الإدارة الجيدة للمعرفة إلى تحقيق العديد من المكاسب للمنظمات عامة ، وللتنظمات التعليمية بصفة خاصة ، حيث تتمثل الأهداف العامة لإدارة المعرفة في أنها تسعى إلى (الحصول على المعرفة من مصادرها ، وتخزينها ، ثم إعادة استخدامها للمساهمة في وضع الحلول المناسبة للمشكلات ، وتكوين بيئة تنظيمية تشجع الأفراد على المشاركة في المعرفة ، لرفع مستوى الآخرين ، وبالتالي تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء للمنظمة .

وقد ذكر (المليجي : 2011) أهداف عديدة لإدارة المعرفة في مؤسست التعليم العالي منها : تحديد المعرفة المطلوبة ، وتوثيق المتوافر منها ، وتطويرها ، والمشاركة فيها ، وتطبيقها ، وتقييمها . وتعد إدارة المعرفة أداة الجامعات الفعالة لاستثمار رأس مالها الفكري ، وبناء وتحسين قدرة المؤسسة على صنع القرار ، وتحسين الخدمات الأكاديمية ، والقدرة على التعامل مع المتغيرات ، والمساهمة في رفع كفاءة العمليات .

أبعاد إدارة المعرفة :

تباين الكتاب والباحثين في تحديد أبعاد إدارة المعرفة ويمكن ذكر ما ذكره (نور الدين 2010) من أبعاد لإدارة المعرفة في الآتي :

البعد الأول : البعد التقني ويقصد به : استخدام محركات البحث ومنتجات الكيل الجماعي البرمجي وقواعد بيانات وإدارة رأس المال الفكري والتقنيات المتميزة .

البعد الثاني : البعد التنظيمي ويقصد به : كيفية الحصول على المعرفة والتحكم بها وإدارتها وتخزينها ونشرها وتعزيزها وإعادة استخدامها .

البعد الثالث : البعد الاجتماعي ويقصد به : تقاسم المعرفة بين الأفراد، وتأسيس المجتمع على أساس ابتكارات صناعات المعرفة ، والتقاسم والمشاركة في الخبرات الشخصية وبناء شبكات فاعلة من العلاقات بين الأفراد، وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة .

عناصر إدارة المعرفة :

تتكوّن إدارة المعرفة من العديد من العناصر، منها: (عودة : 2010) :

1/ الاستراتيجية: وهي النهج الذي يتم اتّخاذه؛ من أجل تحقيق رسالة، وأهداف المنظمة الاستراتيجية، وذلك من خلال مواجهة، واستغلال الفرص الخارجية المتاحة، والتحليل الداخلي للمنظمة، من حيث نقاط القوة، والضعف، ويُنظر إلى الاستراتيجية في إدارة المعرفة تبعاً للمعرفة الضمنية، أو الظاهرة، فالاستراتيجية وفقاً للمعرفة الضمنية تتمثل في ربط الأشخاص من خلال تنمية شبكات العمل؛ وذلك لكي يتمكنوا من مشاركة المعرفة التي تمنحهم القدرة على الإبداع، والاستراتيجية في المعرفة الصريحة، أو الظاهرة تتضمن التطوير لنظام وثائقي، أو إلكتروني يمكن من خلاله تخزين، وتنظيم، ونشر المعرفة، والقدرة على إعادة استخدامها، والاستفادة منها، وتوجد الاستراتيجية برامج لإدارة المعرفة، كما تُنشي سياسات تُمكن من استدامة رأس المال الفكري .

2/ القوة البشرية: يُعدّ العنصر البشري من العناصر المهمة لإدارة المعرفة، وهو المكوّن الرئيسي في إدارة المعرفة، والذي لا يمكن العمل بدونه، حيث يُعدّ الأفراد الأساس الذي تنتقل من خلاله المنظمة إلى المعرفة التنظيمية عوضاً عن المعرفة الفردية، ومن الجدير بالذكر أنّ العنصر البشري في المنظمة يتضمّن أفراد أنظمة المعلومات، وإدارة المعرفة، والتطوير، والبحث، علماً بأنّ الأفراد يديرون المعرفة عن طريق عملية تقييم المُدخلات من حيث القبول، والرفض، وتحويلها إلى معرفة، وتنظيمها، وتخزينها، وربطها، وحفظها في الأنظمة التقنية .

3/ التكنولوجيا: للتكنولوجيا دورٌ مهمٌ في إدارة المعرفة؛ فإدارة المعرفة تتمثل في الجانب البشري، والجانب التقني، كالحاسوب، والبرمجيات؛ حيث تُساهم التكنولوجيا بالتنسيق مع الموارد البشرية في إدارة المعرفة، واكتسابها، ونشرها، وحفظها، وتُساهم أيضاً في معالجة الوثائق، ونظم دعم القرارات، وهي تُسهّل العمليات المتعلقة بإدارة المعرفة، كالتوليد، والتخزين، وتُمكن التكنولوجيا كذلك من الحصول على المعرفة بسهولة، وكلفة أقل .

4/ العمليات: حيث يتم في العمليات تطوير ممارسات العمل الجديدة؛ لتحقيق، وزيادة الترابط بين الأفراد العاملين في الفريق الواحد، وتطوير البرامج التي تُعنى

بمشاركة المعرفة، ومراقبة تنفيذ هذه البرامج، وقياس نتائج المعرفة، والتقليل من التكلفة، وزيادة السرعة في الاستجابة، بالإضافة إلى تحديد المهمات، والأدوار للمشاركة الجماعية، أو الفردية في إدارة المعرفة. **عمليات إدارة المعرفة** : تتضمن إدارة المعرفة عمليات عدّة، منها: (العلي (2006:

- تشخيص المعرفة: حيث يتم من خلال تشخيص المعرفة التعرف إلى المعرفة داخل، وخارج المنظمة، وتحديد مكانها، ثم تحديد الفجوات المعرفية من خلال استخدام خريطة المعرفة.
- تحديد أهداف المعرفة: حيث يتم وضع أهداف تتسم بالوضوح، وتهدف إلى تحسين العمليات، والقدرة على المنافسة القصيرة، والطويلة الأجل، وتمكين المنظمة من القدرة على الابتكار، والوصول إلى النجاح، وتحقيق رضا العملاء.
- توليد المعرفة: حيث يتم توليد المعرفة من خلال اكتسابها، والحصول عليها من المعرفة الخارجية، كالحصول على براءة الاختراع، وجذب العاملين للمنظمة، أو من خلال عملية التعلم، ومن خلال فرق العمل.
- تخزين المعرفة: تُخزن المعرفة في عقول الموظفين الذين يعملون في المنظمة، أو في الوثائق، والتقارير، وقواعد البيانات. وفي حالة المنظمات التعليمية تخزن المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس.
- توزيع المعرفة: وهي العملية التي يتم فيها نقل المعرفة المناسبة للشخص المناسب في الوقت المطلوب من خلال تكنولوجيا المعلومات، وشبكات الإنترنت.
- تطبيق المعرفة: يتم فيها دعم الأفراد؛ لتطبيق المعرفة باستخدام التكنولوجيا المساعدة، مثل: نظم دعم القرار.

الدراسات السابقة :

دراسة الحربي (2016) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي بمجالاته (المسؤولية تجاه المدرسة ، الرغبة في الاستمرار بالعمل ، الإيمان بالمدرسة) ، والعلاقة بين الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء الإداري . استخدم الباحث المنهج الوصفي ، و الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة الذي بلغ (436) معلما ، وتوصلت الدراسة لنتائج عديدة أهمها : أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى قادة المدارس كان بدرجة كبيرة ، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة في مستوى الالتزام التنظيمي كانت لصالح سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات) . وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية والتنمية المهنية لتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي بصورة أفضل .

دراسة الشهري (2013) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون المجتمع من جميع أعضاء هيئة التدريس الذكور المنتظمين انتظاماً كلياً من حملة الدكتوراه في (23) جامعة حكومية بالمملكة ، وقد طبقت أداة الدراسة على عينة عشوائية من (12) جامعة بلغ عددهم (1082) عضو هيئة تدريس ، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات مكون من (98) عبارة ، وكانت نتائج الدراسة بأن الالتزام التنظيمي عالي لعضو هيئة التدريس السعودي .

دراسة البابطين (2014) :

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في كليات جامعة سلمان بن عبد العزيز ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (232) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها : يمارس رؤساء الأقسام جميع مجالات الالتزام التنظيمي وهي : المجال الوجداني ، والمجال الأخلاقي ، والمجال الاستمراري بدرجة عالية .

دراسة ابن زرعة (2016) :

والتي هدفت إلى التعرف على درجة الالتزام التنظيمي لأعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون مجتمع الدراسة من موظفات الجامعة البالغ عددهن (2450) ، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة تكونت من (735) موظفة ، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة ، ولعل من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة : أن درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة الإدارية كان بدرجة متوسطة ، ومن حيث الترتيب جاء على التوالي : الالتزام المعياري ، يليه الالتزام العاطفي ، ثم المستمر ، ولا وجود لفروق في آراء عينة الدراسة حول مستوى الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ، ولا وجود لفروق في آراء عينة الدراسة حول مستوى الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير مدة الخدمة .

دراسة الثبتي ، وعبد المجيد (2013) :

هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك ، وتناولت الدراسة عمليات (توليد ، تخزين ، توزيع ، وتطبيق المعرفة) وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس (أستاذ ، وأستاذ مشارك ، وأستاذ مساعد) في بعض كليات الجامعة والبالغ عددهم (250) من الذكور والاناث ، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لجميع عمليات إدارة المعرفة

جاءت بدرجة متوسطة، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك لجميع عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والجنس لكل من توليد المعرفة ، وتطبيق المعرفة ، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك لكل من (توليد ، وخرن ، وتوزيع ، وتطبيق المعرفة) تعزى لمتغير التخصص ، وجاءت الفروق لصالح الأقسام الأكاديمية ، ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك لعملية توزيع المعرفة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور .

دراسة النويقة (2013):

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع إدارة المعرفة في جامعة الطائف بالإضافة إلى الكشف عن أثرها في زيادة التميز لدى العاملين فيها ، وشملت عينة عشوائية من الموظفين الإداريين على اختلاف تخصصاتهم ومراتبهم الإدارية والوظيفية حيث بلغت (126) موظفاً من مختلف كليات وإدارات الجامعة فرع الحوية . واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة ، والاستبانة كأداة ، وتوصلت الدراسة إلى أن هنالك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المعرفة على أبعاد التميز التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف ، كما توصلت إلى أن هنالك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لمستوى إدارة المعرفة تعزى لخصائصهم الوظيفية والديموغرافية (العمر ، المؤهل العلمي ، المستوى الوظيفي) . وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت إليها .

دراسة عبد الرحمن وتادرس (2014):

وهدفت للتعرف على مستوى ممارسة إدارة المعرفة بجامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الإداريين العاملين في الإدارة الوسطى والعليا، حيث مجالات عمليات إدارة المعرفة هي (تشخيص ، وتحديد أهداف ، وتوليد ، وتخزين ، وتوزيع ، وتطبيق ، وتنظيم وإسترجاع ، وإدامة المعرفة) وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (198) إدارياً في الإدارة الوسطى والعليا . وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ممارسة عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت بدرجة متوسطة في جميع مجالاتها ، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لممارسة إدارة المعرفة تبعاً لمتغير الإدارة (إدارة عليا ، إدارة وسطى) ، ومتغير عدد سنوات الخبرة .

دراسة الأغا ، وأبو الخير (2012):

وهذفت للتعرف على واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها ، واشتملت أبعاد عمليات إدارة المعرفة على (تشخيص ، وتوليد ، وتنظيم ، ونشر المعرفة ، والرقابة والتقويم والمتابعة لعمليات إدارة المعرفة). وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة، وتم أخذ عينة عددها (250) مشرفاً أكاديمياً ، وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة بجامعة القدس المفتوحة متوسط نسبياً، وكان تطبيق نشر المعرفة بالمرتبة الأولى ، تلاه في المرتبة الثانية تطبيق عملية توليد المعرفة ، وفي المرتبة الثالثة تطبيق عملية تشخيص المعرفة ، وفي المرتبة الرابعة تنظيم المعرفة ، وفي المرتبة الخامسة عملية المتابعة لعمليات إدارة المعرفة ، ثم عمليات المتابعة والتقويم في المرتبة السادسة .

كما أظهرت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الدكتوراه . وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة حول تطبيق عمليات إدارة المعرفة بجامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغيرات عدد سنوات الخبرة والمنطقة التعليمية .

دراسة (Badah 2012)

وهذفت الدراسة إلى التعرف على ممارسات عمليات إدارة المعرفة وهي (تطبيق المعرفة ، وتبادل المعرفة ، وتوليد المعرفة) لموظفي وزارة التعليم العالي والبحوث العلمية في الأردن وعلاقتها بالتمكين من وجهة نظرهم ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والإداريين في مديريات ودوائر وزارة التعليم العالي البالغ عددهم (153) موظفاً ، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة وتطبيق وتبادل وتوليد المعرفة كانت مرتفعة ، ودرجة التمكين الإداري للموظفين عالية ، وأظهرت الدراسة أن هنالك علاقة ارتباطية بين عمليات إدارة المعرفة ودرجة التمكين الإداري للموظفين .

دراسة جيرارد وماكنتاير (Girar and McIntyre ,2010):

هذفت الدراسة إلى توضيح الاستخدام الأمثل لنموذج إدارة المعرفة في مؤسسات القطاع العام ، واتبعت الدراسة منهج دراسة الحالة لتحقيق أهدافها ، من خلال دراسة حالة الحكومة الفدرالية في كندا ، والوقوف على نموذج إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الكندية .

توصلت الدراسة إلى أن نموذج (Inukshuk Knowledge) والذي يتضمن التكنولوجيا ، القيادة ، الثقافة ، العمليات ، المقاييس ، هو النموذج الكلي الذي يضمن للمنظمات تحقيق الاستفادة القصوى من المعرفة ، وأن مقومات إدارة

المعرفة الخمسة (التكنولوجيا ، القيادة ، الثقافة ، العمليات ، المقاييس) قد ساهمت بإيجابية نحو تمكين المنظمات لتحقيق أهدافها . وأوصت الدراسة بتطبيق نموذج (Inukshuk Knowledge) باعتباره نموذجاً شاملاً لجميع مقومات إدارة المعرفة .

تعليق على الدراسات السابقة :

- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج والأداة المستخدمة ، وطريقة تحليل النتائج ، وانها أجريت في مؤسسات التعليم العالي .
- وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المتغيرات وترتيبها ، حيث تناولت هذه الدراسة متغيري (الالتزام التنظيمي ، وعلاقته بإدارة المعرفة) . وتناولت الدراسات السابقة أحد متغيرات الدراسة الحالية فقط ، أو تناولت أحد متغيرات الدراسة الحالية مع متغير آخر (كالتمكين الإداري ، والتميز ، وتحسين الأداء) .
- استفادة الدراسة الحالية من الدرايسات السابقة في تحديد أبعاد الالتزام التنظيمي ، وأبعاد إدارة المعرفة . كما استفادت من الدراسات السابقة* في بناء أداة الدراسة .

إجراءات الدراسة :

منهج الدراسة : لطبيعة الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي

مجتمع وعينة الدراسة : تكون مجتمع الدراسة من منسوبي كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية ، من أعضاء هيئة التدريس الذين بلغ عددهم (102) والإداريين الذين بلغ عددهم (13) ، حسب إفادة الجهة المعنية بالكلية في يوليو 2018 م . تم استلال عينة ممثلة من المجتمع بلغت (50) مفردة بالطريقة العشوائية ، وهي تمثل (33.3%) من مجتمع الدراسة .

وصف عينة الدراسة :-

جدول (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً لطبيعة العمل وسنوات الخبرة

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
طبيعة العمل	عضو هيئة تدريس	37	74 %
	إداري	13	26 %
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	12	24 %
	10 سنوات فأكثر	38	76 %
إجمالي		50	100 %

ينتضح من الجدول (1) أن عدد أعضاء هيئة التدريس بلغ (37) مفردة ، بنسبة (74%) من عينة الدراسة ، وبلغ عدد الإداريين من عينة الدراسة (13) مفردة ، بنسبة (26%) .

أما في جانب سنوات الخبرة فبلغ عدد الذين خبرتهم أقل من (10) سنوات (12) مفردة من عينة الدراسة ، بنسبة (24%) ، وعدد الذين خبرتهم (10) سنوات وأكثر بلغ عددهم (38) مفردة ، بنسبة (76%) من عينة الدراسة ، وهذا يدل على أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة لديهم خبرات طويلة في العمل .

أداة الدراسة : تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة حيث تم بناؤها بعد الرجوع لبعض الدراسات السابقة ، ومراجعة الجانب النظري من بعض المصادر والمراجع ذات العلاقة بموضوع الدراسة .

عرضت على بعض المختصين في الإدارة التربوية لمعرفة صدقها الظاهري ، وتم استخدام بعض العمليات الرياضية (معاملات ارتباط بيرسون ، والفكرنباخ) للوصول لثبات الاستبانة .

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة :-

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة (والذي يُقصد به مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة) وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وجاءت النتائج كما يلي :

جدول (2) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية

للبعد بمحور الالتزام التنظيمي

الالتزام الاستمراري		الالتزام الاخلاقي (المعياري)		الالتزام الوجداني (العاطفي)	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
0.64**	21	0.68**	11	0.56**	1
0.59**	22	0.58**	12	0.55**	2
0.54**	23	0.46**	13	0.062**	3
0.49**	24	0.65**	14	0.064**	4
0.53**	25	0.53**	15	0.38*	5
0.55**	26	0.64**	16	0.64**	6
0.62**	27	0.66**	17	0.57**	7
0.38*	28	0.55**	18	0.59**	8
0.62**	29	0.48**	19	0.55**	9
0.60**	30	0.57**	20	0.49**	10

يتضح من الجدول (2) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة 0.01 ، 0.05 مما يشير إلى أن العبارات تقيس ما يقيسه البعد وهو مؤشر على الصدق.

جدول (3) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد بمحور إدارة المعرفة

البعد التقني		البعد التنظيمي		البعد الاجتماعي	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	0.53**	11	0.62**	21	0.52**
2	0.56**	12	0.61**	22	0.45**
3	0.62**	13	0.39*	23	0.51**
4	0.58**	14	0.53**	24	0.38*
5	0.64**	15	0.54**	25	0.56**
6	0.46**	16	0.48**	26	0.62**
7	0.52**	17	0.57**	27	0.45**
8	0.38*	18	0.71**	28	0.45**
9	0.62**	19	0.54**	29	0.56**
10	0.48**	20	0.44**	30	0.66**

يتضح من الجدول (3) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة 0.01 ، 0.05 مما يشير إلى أن العبارات تقيس ما يقيسه البعد وهو مؤشر على الصدق ، وهو صدق مناسب يتيح المجال لتطبيق الأداة .

جدول (4) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه

المحور	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	الالتزام الوجداني (العاطفي)	0.86	0.01
	الالتزام الأخلاقي (المعياري)	0.79	0.01
	الالتزام الاستمراري	0.68	0.01
إدارة المعرفة	البعد التقني	0.75	0.01
	البعد التنظيمي	0.84	0.01
	البعد الاجتماعي	0.77	0.01

يتبين من الجدول (4) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه دالة عند مستوى دلالة 0.01 مما يشير إلى أن الأبعاد تقيس ما يقيسه المحور وهو مؤشر على الصدق ، وهو صدق مناسب يتيح المجال لتطبيق الأداة .

ثبات الأداة :-

تم التحقق من ثبات الأداة بصورة كلية بطريقة ألفا كرونباخ للأبعاد ولكل محور كاملاً وجاءت النتائج كما بالجدول التالي :

جدول (5) قيم معاملات الثبات للاستبانة

المحور	البعد	معامل الثبات
الالتزام التنظيمي	الالتزام الوجداني (العاطفي)	0.80
	الالتزام الاخلاقي (المعياري)	0.77
	الالتزام الاستمراري	0.81
	المحور كاملا	0.83
إدارة المعرفة	البعد التقني	0.72
	البعد التنظيمي	0.81
	البعد الاجتماعي	0.79
	المحور كاملا	0.86

يتضح من الجدول (5) أن قيم معاملات الثبات للأبعاد والمحاور كاملة تراوح بين 0.77-0.86 وهي قيم ثبات تتراوح بين مقبولة وعالية مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة من الثبات تبرر استخدامها .

وفي تحليل البيانات والوصول للنتائج تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)

نتائج الدراسة:-

يمكننا استعراض نتائج الدراسة من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة ، كالآتي :-
إجابة السؤال الأول : وقد نص على : ما درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من وجهة نظر منسوب الكلية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام التنظيمي وجاءت النتائج كالآتي :-

أولاً: الالتزام الوجداني (العاطفي)

جدول (6) قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لبعد الالتزام الوجداني (العاطفي)

الترتيب	مستوى الالتزام	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات
1	عالي جدا	0.78	4.64	يتعامل مع مشكلات الكلية كجزء من مشكلاته الشخصية.
2	عالي جدا	0.86	4.52	يعمل على زيادة ولاء الطلاب الكلية.
3	عالي جدا	0.73	4.44	يحتل عمله بالكلية مكانة عالية في نفسه .
4	عالي جدا	0.99	4.40	يعمل على أن تكون الكلية لها مكانة رفيعة.
5	عالي جدا	0.82	4.34	يحافظ على صورة الكلية ومكانتها أمام المجتمع المحلي.

6	عالي جدا	1.15	4.34	يعتبر نجاح الكلية جزءاً من نجاحه .
7	عالي جدا	1.15	4.34	يهتم بشكل قوي بمستقبل الكلية .
8	عالي جدا	1.09	4.28	يتحدث باعتزاز عن الكلية .
9	عالي	1.12	4.12	تتفق قيمه مع قيم الكلية .
10	عالي	1.31	3.80	يقدم مصلحة الكلية على مصالحه الشخصية
	عالي جدا	0.23	4.32	البعد كاملاً

يتضح من الجدول (6) أن مستوى الالتزام التنظيمي لمنسوبي كلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من أعضاء هيئة تدريس وإداريين ، والمتعلق بالجانب الوجداني تراوح للعبارات بين عالي جدا وعالي وبلغ المتوسط العام للبعد 4.32 مما يشير لمستوى عالي جدا من الالتزام الوجداني .

وقد تبين أن عضو هيئة التدريس في الكلية يتعامل مع مشكلات الكلية وكأنها جزء من مشكلاته الشخصية ، ويعمل على زيادة ولاء الطلاب للكلية ، ويحتل عمله بالكلية مكانة عالية في نفسه. ويعمل على أن تكون الكلية لها مكانة رفيعة ويحافظ على صورة الكلية ومكانتها أمام المجتمع المحلي. ويعتبر نجاح الكلية جزءاً من نجاحه. ويهتم بشكل قوي بمستقبل الكلية. ويتحدث باعتزاز عن الكلية ، وهذا كانت نتيجته التزام تنظيمي (عاطفي) عالي جداً .

ويرجع الباحث هذا الالتزام العاطفي العالي جدا لسبب الترابط الاجتماعي القوي بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية والتعاون بينهم ، وربما كان هذا بسبب أسلوب الإدارة السليم المطبق بالكلية .

واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ابن زرعة: 2016) والتي توصلت إلى أن درجة الالتزام التنظيمي (العاطفي) لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة كان بدرجة متوسطة

ثانياً: الالتزام الاخلاقي (المعياري)

جدول (7) قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لبعد الالتزام الاخلاقي

(المعياري)

الترتيب	مستوى الالتزام	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات
1	عالي جدا	0.61	4.44	يشجع الأفكار الإبداعية لزملائه والطلاب.
2	عالي جدا	0.70	4.44	يعتني بخدمات التوجيه والأمور الاجتماعية للطلاب.
3	عالي جدا	0.70	4.42	يحافظ على الأسرار الخاصة بمنسوبي الكلية.

4	عالي جدا	0.73	4.40	يبدى ملاحظاته على طلابه دون سخرية أو انتقاص.
5	عالي جدا	0.85	4.36	يعمل على توفير جو ودي داخل الكلية .
6	عالي جدا	0.80	4.34	ينسب المنجزات الأكاديمية لأصحابها من زملاءه والطلاب.
7	عالي جدا	0.68	4.32	يقيم علاقات إنسانية ودية مع الطلاب.
8	عالي جدا	0.88	4.26	يوظف علاقاته مع المجتمع المحلي لخدمة مصلحة الكلية
9	عالي جدا	0.71	4.22	يتحسس مشكلات الطلاب الأكاديمية ويسهم في حلها .
10	عالي	1.03	3.92	يولي اهتماماً بالغرف الدراسية من حيث النظافة والإضاءة والتهوية.
	عالي جدا	0.16	4.31	البعد كاملاً

يتضح من الجدول (7) أن مستوى الالتزام التنظيمي المتعلق بالجانب الأخلاقي تراوح للعبارات بين عالي جدا وعالي وبلغ المتوسط العام للبعد 4.31 مما يشير لمستوى عالي جدا من الالتزام الأخلاقي، حيث كانت أعلى عبارات التزام الأخلاقي لدى منسوبي كلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من أعضاء هيئة تدريس مرتبة كالأتي :- (يشجع الأفكار الإبداعية لزملائه والطلاب، يعتني بخدمات التوجيه والأمور الاجتماعية للطلاب ، يحافظ على الأسرار الخاصة بمنسوبي الكلية ، يبدى ملاحظاته على طلابه دون سخرية أو انتقاص ، يعمل على توفير جو ودي داخل الكلية ، ينسب المنجزات الأكاديمية لأصحابها من زملاءه والطلاب ، يقيم علاقات إنسانية ودية مع الطلاب ، يوظف علاقاته مع المجتمع المحلي لخدمة مصلحة الكلية ، يتحسس مشكلات الطلاب الأكاديمية ويسهم في حلها .

ويعزي الباحث ذلك إلى طبيعة الجامعة الإسلامية وأهدافها التي تنبثق منها أهداف كلية التربية والتي تسعى لترسيخ الجانب الأخلاقي والقيمي في نفوس طلابها ، وكما تعود درجة الالتزام التنظيمي الأخلاقي العالية جداً إلى سعي عضو هيئة التدريس بالكلية لأن يكون قدوة حسنة لطلابها والمتعاملين مع الكلية . واتفقت النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة البابطين (2014) والتي توصلت إلى أن الالتزام التنظيمي (الأخلاقي) لدى رؤساء الأقسام بدرجة عالية . واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ابن زرعة :2016) والتي توصلت إلى أن درجة الالتزام التنظيمي (العاطفي) لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة كان بدرجة متوسطة .

ثالثاً: الالتزام الاستمراري

جدول (8) قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لبعد الالتزام الاستمراري

الترتيب	مستوى الالتزام	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات
1	عالي جداً	0.78	4.40	يعتبر بقاءه في الكلية مؤشراً على كفاءته.
2	عالي جداً	0.93	4.40	يظهر ارتياحه بالاستمرار بالعمل في الكلية .
3	عالي جداً	0.89	4.34	يتمتع بروح معنوية عالية نتيجة إنجازه الأعمال بنجاح.
4	عالي جداً	1.03	4.20	يسعى أن يكون مرموقاً و مشهوراً في الوسط الجامعي.
5	عالي جداً	1.03	4.14	يشجع الزملاء والطلاب البقاء في الكلية.
6	عالي جداً	1.18	3.92	يشعر بأنه من الأفضل له قضاء حياته المهنية بالكلية.
7	عالي جداً	1.28	3.92	يرغب في البقاء بالكلية مهما توفرت له من فرص بديلة.
8	عالي جداً	1.33	3.90	يتطلع للحصول على منصب أعلى من خلال استمراره بالعمل في الكلية .
9	عالي جداً	1.12	3.82	يحرص على الاستمرار في الكلية مع وجود فرصة للنقل منها.
10	عالي جداً	1.01	3.72	يشعر بالرضا بما تحقّقه له الكلية من مكاسب وظيفية.
	عالي جداً	0.25	4.07	البعد كاملاً

يتضح من الجدول (8) أن مستوى الالتزام التنظيمي المتعلق بالجانب الاستمراري تراوح للعبارات بين عالي جداً وعالي وبلغ المتوسط العام للبعد 4.07 مما يشير لمستوى عالي من الالتزام الاستمراري .

حيث اتضح هذا في ممارسات منسوبي كلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من أعضاء هيئة تدريس والتي تمثلت في أن الفرد منهم (يعتبر بقاءه في الكلية مؤشراً على كفاءته ، يظهر ارتياحه بالاستمرار بالعمل في الكلية ، يتمتع بروح معنوية عالية نتيجة إنجازه الأعمال بنجاح .

يسعى أن يكون مرموقاً و مشهوراً في الوسط الجامعي، يشجع الزملاء والطلاب البقاء في الكلية ،يشعر بأنه من الأفضل له قضاء حياته المهنية بالكلية ، يرغب في البقاء بالكلية مهما توفرت له من فرص بديلة ، يتطلع للحصول على منصب أعلى من خلال استمراره بالعمل في الكلية) وغيرها من العبارات في الجدول (8) التي جسدت ذلك .

وهذا يرجعه الباحث إلى أن أعضاء هيئة التدريس لديهم طموحات للتأهيل أكثر و للترقي العلمي مما يجعل الالتزام الاستمراري لديهم عالي جداً .

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه (دراسة الشهري 2013) حيث توصلت إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية عالي .

وللتعرف على أكثر أبعاد الالتزام التنظيمي ممارسة تم حساب متوسط كل بعد ومتوسط الدرجة الكلية وجاءت النتائج كما بالجدول التالي :

جدول (9) المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد الالتزام التنظيمي

الترتيب	مستوى الالتزام	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
1	عالي جدا	0.23	4.32	الالتزام الوجداني (العاطفي)
2	عالي جدا	0.16	4.31	الالتزام الاخلاقي (المعياري)
3	عالي	0.25	4.07	الالتزام الاستمراري
	عالي جدا	0.14	4.23	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (9) أن مستوى الالتزام التنظيمي تراوح للأبعاد بين عالي جدا وعالي وبلغ المتوسط العام للبعد 4.23 مما يشير لمستوى عالي جدا من الالتزام التنظيمي .

وهذه النتيجة تتفق جزئيا مع نتائج دراسة الحربي (2016) الذي توصل إلى أن درجة الالتزام التنظيمي لقادة المدارس كان بدرجة كبيرة ، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (ابن زرعة :2016) والتي توصلت إلى أن درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة كان بدرجة متوسطة ، وأيضا توصل (ابن زرعة 2016م) إلى ترتيب مختلف لدرجة الالتزام التنظيمي في أبعاده الثلاثة ، حيث كان الترتيب كالاتي (المعيارى ، ثم العاطفى ، ثم الاستمراري)

السؤال الثاني : وقد نص على : ما واقع إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من وجهة نظر منسوبو الكلية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى إدارة المعرفة وجاءت النتائج كما بالجدول التالية :

جدول (10) قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للبعد التقني

الترتيب	مستوى التطبيق	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات
1	عالي	1.07	3.74	توفير تقنيات المعرفة الملائمة .
2	عالي	1.10	3.66	استخدام المنشورات الإلكترونية للتعريف بأنشطة الكلية .
3	عالي	0.94	3.64	توفير تطبيقات مبتكرة لإيجاد حلول معرفية مبدعه .
4	عالي	1.12	3.62	تشجيع على استخدام البريد الإلكتروني للطلاب
5	عالي	0.99	3.56	توفير نظم لنقل المعرفة ومشاركتها بين جميع الطلاب .
6	عالي	1.10	3.56	إيجاد حلول سريعة لمشاكل التقنية المتكررة .
7	عالي	1.11	3.52	تقديم خدمات إلكترونية تعليمية .
8	عالي	1.13	3.50	استخدام طرق حديثة لحفظ وتبويب المعرفة .
9	عالي	1.09	3.44	توفير قاعدة بيانات للوصول إلى المعرفة اللازمة
10	عالي	1.01	3.42	إيجاد شبكة داخلية تساعد في الوصول إلى قواعد البيانات
	عالي	0.10	3.57	البعد كاملاً

يبين الجدول (10) أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة المتعلق بالجانب التقني جاء عالياً لكل العبارات وبلغ المتوسط العام للبعد 3.57 مما يشير لمستوى عالي من تطبيق الجانب التقني لإدارة المعرفة.

حيث اتضحت مؤشرات ذلك في تطبيق الآتي (توفير تقنيات المعرفة الملائمة ، استخدام المنشورات الإلكترونية للتعريف بأنشطة الكلية ، توفير تطبيقات مبتكرة لإيجاد حلول معرفية مبدعه ، تشجيع على استخدام البريد الإلكتروني للطلاب ، توفير نظم لنقل المعرفة ومشاركتها بين جميع الطلاب ، إيجاد حلول سريعة لمشاكل التقنية المتكررة . وهذا يؤشر إلى أن إدارة الكلية تهيئ البيئة المناسبة من توفير أجهزة وإتاحة خدمات الانترنت لأعضاء هيئة التدريس لاستغلالها في توفير وخزن وتوزيع المعرفة .

وتتفق هذه النتيجة نسبياً مع دراسة (عياد: 2015) حيث توصلت إلى أن ممارسة القيادات الجامعية بجامعة أم القرى للبعد التكنولوجي لإدارة المعرفة كانت بدرجة كافية .

ثانياً: البعد التنظيمي

جدول (11) قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للبعد التنظيمي

الترتيب	مستوى التطبيق	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات
1	عالي جداً	0.82	4.24	تقويم أداء الطلاب مع مراعاة اكتسابهم معرفة جديدة .
2	عالي	0.87	4.18	تطوير معارف الطلاب بشكل متجدد .
3	عالي	0.97	4.14	المساعدة في إجراء قياس تحقيق أهداف الاستراتيجيات المعرفية
4	عالي	1.13	4.02	استقطاب الطلاب للاهتمام بمجال تنظيم المعرفة .
5	عالي	1.03	4.00	تصنيف البيانات والمعلومات بطرق علمية .
6	عالي	1.18	3.92	توظيف الشبكة العنكبوتية في عملية تداول المعرفة
7	عالي	1.07	3.92	المشاركة في الملتقيات التي تعقدها مؤسسات المجتمع المدني .
8	عالي	1.12	3.88	المتابعة الدقيقة للعمليات المرتبطة بتطبيق الأفكار المعرفية الجديدة
9	عالي	1.06	3.84	توفير قاعدة تقنية تتضمن كافة المعلومات لتدوين المعرفة .
10	عالي	1.08	3.82	تأسيس الذاكرة التنظيمية لحفظ المعرفة من الاندثار
	عالي	0.15	3.99	البعد كاملاً

يتضح من الجدول (11) أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة المتعلق بالجانب التنظيمي جاء عالياً لكل العبارات ما عدا عبارة واحدة كانت عالية جداً وبلغ المتوسط العام للبعد 3.99 مما يشير لمستوى عالي من تطبيق الجانب التنظيمي لإدارة المعرفة ، وكانت أعلى عبارة حصلت على تطبيق بمستوى عالي جداً هي تقويم أداء الطلاب مع مراعاة اكتسابهم معرفة جديدة . كما حصلت عبارات (تطوير معارف الطلاب بشكل متجدد .المساعدة في إجراء قياس تحقيق أهداف الاستراتيجيات المعرفية .استقطاب الطلاب للاهتمام بمجال تنظيم المعرفة . تصنيف البيانات والمعلومات بطرق علمية .) على مستوى تطبيق عالي .

وهذا يدل على إهتمام الكلية بالجانب التنظيمي لإدارة المعرفة والذي يشمل جميع عمليات المعرفة تقريباً مثل تشخيص المعرفة وتصنيف البيانات والمعلومات ، واكتسابها واكتسابها للطلاب ، وتنظيم وتخزين المعرفة ، ثم نشرها وتطبيقها . ويعزي الباحث هذا إلى أن تحديد الطرائق والإجراءات والوسائل التي تساعد على تنظيم المعرفة بالكلية متوفرة ومتاحة لعضو هيئة التدريس . وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الأغا وأبو الخير 2012) حيث جاء بعد تنظيم المعرفة في المرتبة الرابعة و بدرجة متوسطة نسبياً .

ثالثاً: البعد الاجتماعي

جدول (12) قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للبعد الاجتماعي

الترتيب	مستوى التطبيق	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات
1	عالي جدا	0.81	4.42	تشجيع صناع المعرفة من الطلاب على الابتكارات .
2	عالي جدا	0.88	4.42	نشر الثقافة التنظيمية لنقل المعرفة .
3	عالي جدا	0.81	4.38	بناء شبكات تواصل فكري بهدف المشاركة بالمعرفة.
4	عالي جدا	0.83	4.38	دعم عمليات دمج المعرفة في كافة الأنشطة الطلابية .
5	عالي جدا	0.84	4.32	توفير البيئة التعليمية المناسبة لمشاركة المعرفة .
6	عالي جدا	0.84	4.30	تعزيز المعرفة المجتمعية لدعم جهود المعرفة .
7	عالي جدا	0.90	4.28	تشجيع تقاسم المعرفة بين منسوبي الكلية .
8	عالي جدا	0.88	4.28	إتاحة المعرفة للطلاب و زيادة التركيز.
9	عالي جدا	1.02	4.24	إنشاء فرق الطلاب من أصحاب الخبرات لتبادل المعرفة .
10	عالي	1.08	4.02	توظيف التطبيقات التكنولوجية (البريد الإلكتروني، وسائل التواصل الإلكترونية الأخرى) لتوزيع المعرفة على منسوبي الكلية.
	عالي جدا	0.12	4.30	البعد كاملاً

يتضح من الجدول (12) أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة المتعلق بالجانب الاجتماعي لدى منسوبي كلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من أعضاء هيئة

تدريس جاء عاليا جدا لكل العبارات ما عدا عبارة واحدة وبلغ المتوسط العام للبعد 4.30 مما يشير لمستوى عالي جدا من تطبيق الجانب الاجتماعي لإدارة المعرفة بالكلية ، وقد جاءت معظم العبارات بالمحور بدجات عالية جدا ، منها ، تشجيع صنّاع المعرفة من الطلاب على الابتكارات و نشر الثقافة التنظيمية لنقل المعرفة وبناء شبكات تواصل فكري بهدف المشاركة بالمعرفة ، إضافة إلى دعم عمليات دمج المعرفة في كافة الأنشطة الطلابية وتوفير البيئة التعليمية المناسبة لمشاركة المعرفة .

وتشير هذه النتيجة إلى أن الكلية تشجع ابتكارات الطلاب ، وتشجيعها لتقاسم المعرفة وتوزيعها بين مجتمع الكلية ، وتوظيف شبكات التواصل لتعزيز المعرفة . واتفقت هذه النتيجة نسبياً مع ما توصلت إليه دراسة (Badah 2012) حيث أظهرت أن درجة ممارسة وتطبيق وتبادل وتوليد المعرفة كانت مرتفعة لموظفي وزارة التعليم العالي والبحوث العلمية في الأردن .

وللتعرف على أكثر أبعاد إدارة المعرفة ممارسة تم حساب متوسط كل بعد ومتوسط الدرجة الكلية وجاءت النتائج كما بالجدول التالي

جدول (13) المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد إدارة المعرفة

الترتيب	مستوى التطبيق	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
3	عالي	0.10	3.57	البعد التقني
2	عالي	0.15	3.99	البعد التنظيمي
1	عالي جدا	0.12	4.30	البعد الاجتماعي
	عالي	0.37	3.95	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (13) أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة تراوح بين عاليا جدا وعاليا لكل الأبعاد وبلغ المتوسط العام للبعد 3.95 مما يشير لمستوى عالي من تطبيق الجانب إدارة المعرفة .

حيث نال البعد الاجتماعي أعلى درجة ممارسة وكان ترتيبه الأول بدجة ممارسة عالية جداً ، ثم البعد التنظيمي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.99) ودرجة ممارسة عالية ، ثم البعد التقني بمتوسط حسابي (3.57) ودرجة ممارسة عالية .

وهذه النتيجة تختلف مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة عبد الرحمن وتادرس (2014) أن مستوى ممارسة عمليات إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت بدرجة متوسطة في جميع مجالاتها

السؤال الثالث : وقد نص على : هل يوجد علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية ومستوى إدارة المعرفة من وجهة نظر منسوبو الكلية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب مصفوفة الارتباط بين درجات أفراد العينة على محور الالتزام التنظيمي ودرجاتهم على محور إدارة المعرفة وجاءت النتائج كما بالجدول التالي

جدول (14) قيم معاملات الارتباط بين الالتزام التنظيمي وإدارة المعرفة

إدارة المعرفة				الالتزام التنظيمي
الدرجة الكلية	البعد الاجتماعي	البعد التنظيمي	البعد التقني	
0.51**	0.50**	0.47**	0.43**	الالتزام الوجداني (العاطفي)
0.33*	0.32*	0.26*	0.33*	الالتزام الأخلاقي (المعياري)
0.41**	0.42**	0.33*	0.38*	الالتزام الاستمراري
0.48**	0.48**	0.41**	0.43**	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (14) أن قيمة معامل الارتباط بين الالتزام التنظيمي وإدارة المعرفة دالة لجميع الأبعاد والدرجة الكلية ؛ مما يعني أنه كلما زاد الالتزام التنظيمي كلما زادت القدرة على إدارة المعرفة.

ويعتقد الباحث أن هذه العلاقة حتمية وطبيعية ، لان الالتزام التنظيمي هو أسس تترتب عليه كل المناشط و الأداء للعمل وإنجازه ، فإذا التزم عضو هيئة التدريس تنظيمياً بالحضور وتعهد بأداء واجباته بمسؤولية وجودة ، حتماً سيطبف إدارة المعرفة بأبعادها الوجداني ، والأخلاقي ، والاستمراري .

السؤال الرابع : وقد نص على : هل توجد فروق في متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزي لمتغيرات طبيعة العمل ، وسنوات الخبرة ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار مان وتني للفروق بين مجموعتين مستقلتين نظراً لوجود أحد المجموعات عددها أقل من 30 فرد وجاءت النتائج كما يلي :

أولاً: الفروق وفقاً لطبيعة العمل

جدول (15) قيمة اختبار مان وتني ودلالاتها للفروق وفقاً لطبيعة العمل في الالتزام التنظيمي وإدارة المعرفة

المحور	البعد	طبيعة العمل	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان وتني	الدالة
الالتزام التنظيمي	الالتزام الوجداني (العاطفي)	هيئة تدريس	37	26.66	986.50	197.5	0.32
		إداريون	13	22.19	288.50		
	الالتزام الاخلاقي (المعياري)	هيئة تدريس	37	28.95	1071.00	113.0	0.01
		إداريون	13	15.69	204.00		
	الالتزام الاستمرار	هيئة تدريس	37	25.85	956.50	227.5	0.77
		إداريون	13	24.50	318.50		
إدارة المعرفة	الدرجة الكلية	هيئة تدريس	37	27.81	1029.00	155.0	0.06
		إداريون	13	18.92	246.00		
	البعد التقني	هيئة تدريس	37	28.31	1047.50	136.5	0.02
		إداريون	13	17.50	227.50		
	البعد التنظيمي	هيئة تدريس	37	27.61	1021.50	162.5	0.08
		إداريون	13	19.50	253.50		
	البعد الاجتماعي	هيئة تدريس	37	26.99	998.50	185.5	0.22
		إداريون	13	21.27	276.50		
	الدرجة الكلية	هيئة تدريس	37	27.99	1035.50	148.5	0.04
		إداريون	13	18.42	239.50		

يتضح من الجدول (15) أن قيمة اختبار مان وتني جاءت دالة في بعد الالتزام الأخلاقي فقط ولصالح أعضاء هيئة التدريس بينما لم تظهر الفروق في باقي الأبعاد والدرجة الكلية ، وجاءت قيمة اختبار مان وتني دالة في البعد التقني من إدارة المعرفة لصالح أعضاء هيئة التدريس وفي الدرجة الكلية أيضاً لصالح أعضاء هيئة التدريس .

ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس هم من يحتكون مباشرة بالمعرفة ، وانتاجها وتخزينها ونشرها ، وهذا من صميم واجباتهم في الكلية .وكما تم التوضيح سابقاً أن عضو هيئة التدريس يعتبر القدوة الحسنة لكل الأفراد أصحاب العلاقة بالكلية وخدماتها داخل الكلية وخارجها .

وهذه النتيجة تختلف مع نتيجة دراسة الثبتي ، وعبد المجيد (2013) حيث ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك لتطبيق المعرفة (تعزى لمتغير التخصص ، وجاءت الفروق لصالح الأقسام الأكاديمية ، وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك لعملية توزيع المعرفة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور .

ولم تظهر الفروق في البعد التنظيمي والاجتماعي وهنا تتفق النتيجة مع ما خرجت به دراسة (الأغا وأبو الخير 2012) حيث توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة حول تطبيق عمليات إدارة المعرفة بجامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغيرات عدد سنوات الخبرة والمنطقة التعليمية .

ثانياً: الفروق وفقاً لسنوات الخبرة :

جدول (16) قيمة اختبار مان وتني ودلالاتها للفروق وفقاً لسنوات الخبرة

في الالتزام التنظيمي وإدارة المعرفة

المحور	البعد	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان وتني	الدلالة
الالتزام التنظيمي	الالتزام الوجداني (العاطفي)	أقل من 10 سنوات	12	25.04	300.50	222.5	0.90
		10 سنوات فأكثر	38	25.64	974.50		
	الالتزام الاخلاقي (المعياري)	أقل من 10 سنوات	12	30.17	362.00	172.0	0.19
		10 سنوات فأكثر	38	24.03	913.00		
	الالتزام الاستمراري	أقل من 10 سنوات	12	28.12	337.50	196.5	0.47
		10 سنوات فأكثر	38	24.67	937.50		
	الدرجة الكلية	أقل من 10 سنوات	12	27.83	334.00	200.0	0.52

		941.00	24.76	38	10 سنوات فأكثر		
0.19	170.0	364.00	30.33	12	أقل من 10 سنوات	البعد التقني	إدارة المعرفة
		911.00	23.97	38	10 سنوات فأكثر		
0.72	212.5	290.50	24.21	12	أقل من 10 سنوات	البعد التنظيمي	
		984.50	25.91	38	10 سنوات فأكثر		
0.64	207.5	326.50	27.21	12	أقل من 10 سنوات	البعد الاجتماعي	
		948.50	24.96	38	10 سنوات فأكثر		
0.67	209.0	325.00	27.08	12	أقل من 10 سنوات	الدرجة الكلية	
		950.00	25.00	38	10 سنوات فأكثر		

يتضح من الجدول (16) أن قيمة اختبار مان ويتني جاءت غير دالة لجميع أبعاد الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية ، كما جاءت غير دالة لجميع أبعاد إدارة المعرفة والدرجة الكلية مما يشير إلى أن الخبرة لم تكن مؤثرة في تقدير درجة الالتزام التنظيمي وإدارة المعرفة . وهذه النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه دراسة عبد الرحمن وتادرس (2014) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لممارسة إدارة المعرفة تبعاً لمتغير الإدارة (إدارة عليا ، إدارة وسطى) ، ومتغير عدد سنوات الخبرة .

أهم النتائج :-

ويمكن إيراد أهم نتائج الدراسة في الآتي :-

- 1- درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية من وجهة نظر منسوبو الكلية عالية جداً .
- 2- وبتفصيل درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية يضح أن الالتزام الوجداني (العاطفي) بدرجة عالية جداً ، والالتزام الاخلاقي (المعياري) بدرجة عالية جداً ، ودرجة الالتزام الاستمراري عالي .

- 3- أن مستوى تطبيق إدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية بمستوى عالي .
- 4- وبتفصيل مستوى تطبيق إدارة المعرفة اتضح أنه في جانب البعد التقني كان التطبيق بمستوى عالي جداً ، في جانب البعد التنظيمي كان التطبيق بمستوى عالي جداً ، في جانب البعد الاجتماعي كان التطبيق بمستوى عالي.
- 5- وأن هنالك علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية ومستوى إدارة المعرفة من وجهة نظر منسوبو الكلية ، وأنه كلما زاد الالتزام التنظيمي كلما زادت القدرة على إدارة المعرفة .
- 6- وهنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في بعد الالتزام الأخلاقي فقط ولصالح أعضاء هيئة التدريس، بينما لم تظهر الفروق في باقي الأبعاد والدرجة الكلية ، وجاءت قيمة اختبار مان وتني دالة في البعد التقني من إدارة المعرفة لصالح أعضاء هيئة التدريس وفي الدرجة الكلية أيضاً لصالح أعضاء هيئة التدريس ولم تظهر الفروق في البعد التنظيمي والاجتماعي.
- 7- ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة لجميع أبعاد الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية ، وكذلك لجميع أبعاد إدارة المعرفة والدرجة الكلية مما يشير إلى أن الخبرة لم تكن مؤثرة في تقدير درجة الالتزام التنظيمي وإدارة المعرفة. أن الخبرة لم تكن مؤثرة في تقدير درجة الالتزام التنظيمي وإدارة المعرفة.

التوصيات :

- بناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي :-
- 1- أن تهتم إدارة الكلية أكثر بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، بالتركيز على جانب الالتزام الاستمراري .
- 2- المحافظة على الدرجة العالية من الالتزام التنظيمي التي أظهرتها نتائج هذه الدراسة لأعضاء هيئة التدريس، وذلك بزيادة الدعم المعنوي والمادي والتشجيع المستمر لمن يظهر تميزاً في الالتزام التنظيمي .

- 3- أن توظف إدارة الكلية هذه المستويات العالية لإدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس توظيفاً كاملاً يصب في إطار التطوير والتحسين لعمليات التعليم والتعلم بالكلية ، خدمة للطلاب والمستفيدين من خدمات الكلية .
- 4- عقد ورش عمل وجلسات علمية تتناول إدارة المعرفة وأبعادها ، وعملياتها ، لتحسين وزيادة الكفاءة والفعالية لواقع تطبيق إدارة المعرفة بالكلية .

المقترحات :-

- وعلى ضوء النتائج الدراسة وتوصياتها يقترح الباحث لبحوث مستقبلية هذه العناوين :-
- 1- إدارة المعرفة وعلاقتها بالتميز المؤسسي في الجامعات السودانية ، بالتطبيق على جامعة أم درمان الإسلامية.
 - 2- الالتزام التنظيمي ودوره في تحقيق أهداف مؤسسات التعليم العالي .
 - 3- الثقافة التنظيمية السائدة ، وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للإداريين بالتعليم العالي .

المراجع :-

- ابن زرعة ، سوسن محمد (2016) الالتزام التنظيمي في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية . مجلة كلية التربية – جامعة طنطا – مصر ، 63(3)، ص (288-325).
- الأغا، ناصر ، وأبو الخير أحمد(2012م) واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها .مجلة جامعة الأقصى سلسلة العلوم الإنسانية ، 16(1). ص ص30-62.
- البابطين ، عبد الرحمن بن عبد الوهاب بن سعود (2014) درجة الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في كليات جامعة سلمان بن عبد العزيز ، المجلة السعودية للتعليم العالي- السعودية ، ع 11 ص (123- 160) .
- الثبتي ، محمد ، وعبد المجيد ، أشرف (2013م) درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لعمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك . مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، 2 (152). ص ص 715 – 768
- الحربي ، هادي بن زيد بن برجس الغرابي (2016 م) مستوى الالتزام التنظيمي لدى قادة مدارس التعليم العام في محافظة السياح وعلاقته بتحسين الأداء الإداري من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة .
- الدوري، سلامة (2009) إدارة المعرفة في التعليم ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية .
- جرينبيرج جيرالد يبارون (2004)، إدارة السلوك التنظيمي :ترجمة محمد بسيوني إسماعيل ، دار المريخ ، السعودية .
- الخشالي، أحمد صقر (2003) السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، مصر .
- الشهري ،أحمد عوض (2013) الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية : واقعه ، ومحدداته ، وآليات تنميته ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- عبد الرحمن ، إيمان ، وتادرس ، إبراهيم (2014م) . مستوى ممارسة إدارة المعرفة في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الإداريين العاملين في الإدارة الوسطى والعليا . مجلة العلوم التربوية والنفسية ، 15 (1). ص ص 557 – 584 .
- العبيدي، نماء جواد ،(2012) أثر العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي المجلد 8، ع24، مجله العلوم الإدارية ، جامعته تكريت العراق .
- العتيبي، ياسر (2007م) إدارة المعرفة إمكانية تطبيقها في المملكة العربية السعودية . دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى ، أطروحة دكتوراه ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .

- عليان ، ربحي مصطفى (2012) إدارة المعرفة ، ط2 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- العلي ، عبد الستار العلي ، وآخرون (2006) المدخل إلى إدارة المعرفة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن .
- عودة ، فراس محمد عبد(2010) واقع إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية وسبل تدعيمها ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، كلية التربية ، فلسطين ، غزة .
- عياد ، بكر سراج (2015) إدارة المعرفة وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر القيادات الجامعية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- القريوتي ، محمد قاسم والمطيري ، يوسف محمد (2011م) العوامل المؤثرة على الولاء التنظيمي للموظفين في الوزارات ذات الطبيعة الخدمية في الكويت : دراسة حالة . مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة – السعودية، 25-(1)، 92-55 .
- ماجدة العطية ، سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2003 .
- المليجي ، رضا (2011) إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي مدخل للجامعة المتعلمة في مجتمع المعرفة ، القاهرة : مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع .
- نور الدين ، عصام (2010) إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة ، دار أسامة للنشر والتوزيع عمان ، الأردن .
- النويقة ، عبد الله بشير عبود (2013) أثر وظائف إدارة المعرفة في التميز التنظيمي من وجهة نظر العاملين في جامعة الطائف ، مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، كلية التجارة ، جامعة سوهاج ، مصر
- الهندي ، ياسر فتحي (2002) الالتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، مصر .
- Bada,Ahmed (2012) Relationship Between The Knowledge Management Processes And The Adminstarative Empowerment With The Employees Of Higher Education And Scientific research - Jordan.European Scientific journal ,December edition vol.8,No.28.pp (191-209).
- Girard and McIntyre .(2010)."Know;edge management in the public sector modeling ,John P.Gard (Minot State University, Minot , North Dakota , USA.