

## واقع تطبيق ادارة المعرفة فى جهاز الارشاد بمحافظة المنوفية

درية محمد خيرى ، عصام سيد أحمد شاهين ، سمر جمال شعير  
قسم الارشاد الزراعى والمجتمع الريفي - كلية الزراعة- جامعة المنوفية - شبين الكوم - مصر

Received: Dec. 12 , 2018

Accepted: Dec. 29 , 2018

### الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق إدارة المعرفة فى جهاز الارشاد الزراعى من خلال الوقوف على مدى توافر متطلبات إدارة المعرفة والتعرف على مدى تطبيق عمليات إدارة المعرفة الزراعية داخل جهاز الارشاد الزراعى. تم إجراء الدراسة فى محافظة المنوفية، وسحب عينة 218 مفردة . وقد أشارت النتائج إلى أنه يجب توافر الثقافة التنظيمية كأحد متطلبات إدارة المعرفة بنسبة 77,5% بينما تطبيق عمليات إدارة المعرفة كان متوسطاً وان أكثر المشكلات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة كانت نقص الدعم والالتزام من الإدارة العليا بنسبة 45% ونقص المهارات المرتبطة بإدارة المعرفة لدى العاملين بالارشاد، وأقترح المبحوثين أنه يجب زيادة عدد الندوات والبرامج التدريبية للمرشدين وتنوع موضوعاتها بنسبة 97,7% ، أيضاً توفير الوسائل التعليمية الحديثة بنسبة 96,3% .

- 1- التعرف على الخصائص الشخصية والموقفية للمبحوثين موضع الدراسة
- 2- الوقوف على مدى توافر متطلبات إدارة نظام المعرفة الزراعي بجهاز الارشاد الزراعي
- 3- التعرف على مدى تطبيق عمليات إدارة المعرفة الزراعية داخل جهاز الارشاد الزراعي
- 4- التعرف على المشاكل التي تواجه تفعيل إدارة المعرفة الزراعية بجهاز الارشاد الزراعي .
- 5- إبراز أهم المقترحات لتطوير دور الارشاد في إدارة المعرفة الزراعية.

### الاطار النظرى

المعرفة: يعرفها حسن ( 1998 ) على أنها عبارة عن مجموعة من المعاني والافكار والآراء والمعتقدات والحقائق والأشياء التي تتكون لدى الإنسان نتيجة محاولاته المتكررة لفهم الظواهر والأشياء المحيطة. يرتبط مفهوم المعرفة بمفهومين سابقين له وهما البيانات والمعلومات، وبما يتعلق ومضمون عصر المعرفة الحالي؛ فإن البيانات هي أرقام خام وليست كما هو متعارف عليه بأنها أرقام وحروف ورموز، فهي جميعاً موحدة بلغة واحدة هي لغة التشفير أو لغة الرمز الرقمي وقد أشار (إسماعيل، 2013) نقلاً عن (Mc Dermott) إلى ستة خصائص للمعرفة وهي :

- 1- المعرفة فعل إنساني.
- 2- المعرفة تنتج عن التفكير.
- 3- المعرفة تتولد في اللحظة الراهنة.
- 4- المعرفة تنتمي إلى الجماعات
- 5- المعرفة تتوالدها الجماعات بطريقة مختلفة.
- 6- المعرفة تتولد تراكمياً

### مصادر المعرفة

عرف عبيد (2016) مصدر المعرفة بأنه تلك المصادر الذي يحوي أو يجمع المعرفة. من أهم مصادر المعرفة والتي تقسم إلى قسمين وهم:

### المقدمة والمشكلة البحثية

تعد المعرفة المصدر الرئيسي والإستراتيجي الأكثر أهمية والتي يتم بها التمييز بين المنظمات والمؤسسات ومن بينها الإرشاد الزراعي والذي يقترن نجاحه بمدى قدرته على استخدام المعرفة التي يمتلكها ومدى قدرته على خلق معارف جديدة لتوظيفها لابتكار سياسات وأساليب عمل جديدة تلبى احتياجات المزارعين والذي ينعكس على مستويات الأداء.

وحيث أن الجهاز الإرشادي دائماً ما يسعى إلى أن تتسم برامجه وأنشطته بالحدثة لكي تساهم في تحقيق أهدافها لخدمة المجتمع الريفي وتنميته، ومن هذا المنطلق أصبحت المعرفة أحد الحلول الجديدة للتحديات التي تواجهها المؤسسة الإرشادية والعامل الأقوى والأكثر تأثيراً في نجاح الأنشطة الإرشادية، مما يقود إلى تعزيز فاعلية الأنشطة الإرشادية القائمة على المعرفة واستجابة العاملين فيها وخاصة المرشدين الزراعيين للتحويلات والتغيرات المتسارعة وإدارة المعرفة تؤسس على فكرة معناها أن المرشد يستخدم ما لديه من معرفة وبكل ما تشمله لإحداث التغيرات التي تقود إلى تنفيذ المهام الإدارية للجهاز الإرشادي مما يؤدي إلى تحسين الأنشطة الإرشادية والوضع المثالي هو ما ينبغي أن يرتبط به موظفو الإرشاد بعملية نقل التقنية، وما يحتاجون إلى مهارات فنية في استخدام المعلومات ومنها التوصيات العملية وتفسير المعارف وتبسيطها بالإضافة إلى مهارات أخرى، ولأن المشكلة التي تواجه المرشدين الزراعيين لم تعد مشكلة نقص في المعلومات كما كانت في الماضي، إنما تقتصر على التعامل الذكي مع الكم الهائل والمتنوع من المعلومات التي توفرها المؤسسة وإدارتها الإرشادية عبر قنوات الاتصال الحديثة والتي لم تستخدم، وان استخدمت فأنها تستخدم بأسلوب غير منظم، فضلاً على أن المرشدين لا يستطيعون اكتشافها والتوصل إليها وتطبيقها، لأنهم لا يعرفون الوسائل الملائمة لها.

### أهداف الدراسة

الدراسات التطبيقية والتطويرية وغيرها القابل للاستخدام في مجال معين.

#### أهمية إدارة المعرفة:

اتفق كلاً من بوعيشة (2012) و نعيمة رزوقي (2004) وعبلة (2013) إلى أن أهمية إدارة المعرفة تأتي من دورها فيما يلي:

1- تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات الغير الضرورية، كما تعمل على تحسين خدمات العملاء، تخفيض الزمن المستغرق في تقديم الخدمات المطلوبة.

2- تبني فكرة الإبداع بتشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية. فإدارة المعرفة أداة لتحفيز المنظمات على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية، لخلق معرفة جيدة

3- تنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.

4- تعزيز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المنظم المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه.

5- تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة فيها وتطبيقها وتقييمها.

6- أداة لاستثمار رأس المال الفكري للمنظمة، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة.

7- تحفيز المنظمات على تجديد ذاتها ومواجهة التغييرات البيئية غير المستقرة.

#### عمليات إدارة المعرفة:

أوضح Kucza (2001) إلى أن المهمة العامة لإدارة المعرفة هي إدارة عملية خلق، خزن، المشاركة بالمعرفة بالإضافة إلى المهام الأخرى ذات العلاقة بهذه العمليات وفيما يلي توضيح لأهم عمليات إدارة المعرفة كما أوردتها (الصباغ، 2005)

1- اكتساب المعرفة: ويقصد بها قيام المنظمة بالبحث عن الخبرات التي تريدها سواء كانت داخلياً أو خارجياً أو من سوق المعرفة، ومن النماذج المستخدمة في عملية اكتساب المعرفة جديدة، ويتشارك هؤلاء الناس مع الآخرين في المعرفة التي اكتسبوها وتبدأ العملية من جديد في دورة مستمرة.

2- تخزين المعرفة: بعد اكتساب المعرفة، يتم تخزينها من خلال طرق عديدة من أهمها:

1- المصادر الخارجية: ومنها المصادر المكتبات والانترنت والانترانت، والقطاع التي تعمل فيه المؤسسة والمنافسون لها والجامعات ومراكز البحث العلمي وبراءات الاختراع الخارجية، وتعد البيئة المصدر الخارجي للمعلومات والمعرفة، حيث يعمل الأفراد على مختلف مستوياتهم التنظيمية من خلال أحد أو كل المدركات الحسية (السمعية، البصرية، اللمس، الذوق، الشم) على اكتساب البيانات والحوادث من البيئة ومن خلال قدراتهم الإدراكية والفهمية مثل (التأمل والفهم والتسبيب والحكم) يستطيعون معالجة هذه البيانات وتحويلها إلى معلومات، ومن خلال الخبرة والذكاء والتفكير والتعلم يستطيع الأفراد تفسير هذه المعلومات ووضعها في معنى.

2- المصادر الداخلية: تتمثل المصادر الداخلية في خبرات أفراد المؤسسة المتراكمة حول مختلف الموضوعات وقدرتها على الاستفادة من تعلم الأفراد والجماعات والمؤسسة ككل وعملياتها والتكنولوجيا المعتمدة، ومن الأمثلة على المصادر الداخلية: الإستراتيجية والمؤتمرات الداخلية، المكتبات الالكترونية، التعلم الصفي، الحوار، العمليات الداخلية للأفراد عبر الذكاء والعقل والخبرة والمهارة، أو من خلال التعلم بالعمل أو البحوث وبراءات الاختراع الداخلية.

أشار إسماعيل (2013) إلى أن كثيراً من الباحثين يصنفون المعرفة إلى صنفين أساسيين هما المعرفة الضمنية الكامنة، والمعرفة الظاهرة الواضحة، وفيما يلي عرض لهذا التصنيف:

● المعرفة الظاهرة أو الصريحة (Explicit Knowledge): هي المعرفة الموثقة المنظمة التي يسهل التعبير عنها وكتابتها ونقلها إلى الآخرين ونشرها بينه وبسهولة بشكل وثائق أو عن طريق وسائل التعليم والاتصالات المختلفة.

● المعرفة الضمنية (Tacit Knowledge): هي المعرفة المبنية على الخبرات الشخصية والقواعد البديهية والمكتسبة لأداء عمل، وبالتالي لا يمكن التعبير عنها بسهولة ويصعب نقلها إلى الآخرين. مفهوم إدارة المعرفة:

يعد (Don March) أ نقلا عن (الكبيسي، 2005) أول من استخدم مصطلح إدارة المعرفة على أنها المرحلة النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطوير نظم المعلومات لكنه لم يشر إليها بشكل مستقل أو بوصفها عملاً مستقلاً. ويشير (مراياتي، 2000) إلى أن إدارة المعرفة هي الاستغلال الأمثل للمعلومات والبيانات من خلال توظيف مهارات الأفراد وقدراتهم وأفكارهم والتزامهم ورغباتهم، وفي عالم اليوم تمثل المعرفة الرصيد أو الكم المعلوم من المعرفة الناتج من البحث العلمي أو التفكير المنطقي أو

والتحكم بها وإدارتها وتخزينها وتعزيزها ومضاعفتها وإعادة استخدامها.

● **العامل الثقافي:** يتطلب تطبيق إدارة المعرفة خلق ثقافة إيجابية داعمة لإنتاج المعرفة وتقاسمها وتأسيس بيئة تنظيمية تقوم على أساس المشاركة بالمعرفة والخبرات الشخصية وبناء شبكة فاعلة في العلاقات بين الأفراد وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة للمعرفة

● **الالتزام الاستراتيجي المستدام:** ويقصد به التزام الإدارة العليا بدعم الجهود الهادفة تجاه المعرفة بشكل عام، ولا بد أن تكون هذه الجهود متغلغلة في جميع أنشطة المنظمة، ولا بد أن يشجع المدبرون جميع أنواع السلوك المؤدى إلى إيجاد المعرفة وتبادلها ونشرها ونقلها.

#### الطريقة البحثية

تعد تلك الدراسة من النوع الوصفي تم إجراء الدراسة في محافظة المنوفية، وقد تم تجميع البيانات من 8 مراكز وهم: منوف، قويسنا، بركة السبع، الباجور، السادات، تلا، أشمون. يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء الجهاز الإرشادي بمحافظة المنوفية متمثلاً بالمفتش-الأخصائي- المرشد-الأخصائيات الريفيات، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة منهم قوامها 218 مبحوث تمثل 75% من مجتمع الدراسة، وتم تجميع البيانات الميدانية باستخدام استمارة استبيان خلال شهر يوليو 2018.

#### المتغيرات البحثية وكيفية قياسها

1- **الوظيفة:** ويقصد به التعرف على وظيفة المبحوث الحالية وتم قياسها من خلال مقياس اسمي وإعطاء 1 للمفتش و2 للأخصائي و3 درجات للمرشد، 4 للرائدات الريفيات وتم حصرها عددياً وبالنسبة المئوية.

2- **المؤهل:** ويقصد به التعرف على المؤهل الدراسي الذي حصل عليه المبحوث وتم قياسه من خلال إعطاء 1 للمؤهل المتوسط و2 للمؤهل العالي و 3 للدراسات العليا وتم حصرهم عددياً وبالنسبة المئوية.

3- **التخصص:** ويقصد به التعرف على التخصص الدقيق للمبحوث وأعطى إرشاد زراعي 3، وشعبة عامة 2 وتخصصات أخرى 1 وتم حصرها عددياً وبالنسبة المئوية.

قيام كل فرد في المنظمة بتسجيل كل ما يحدث له وأية معلومات جديدة في مكان معين، سواء في ملفات عادية أو في شبكة الحاسب الآلي، بحيث تكون متاحة لكل أفراد المنظمة، إذا أرادوا الإطلاع عليها، أو قيام شخص مسنول بجمع المعلومات وتخزينها بدقة وبطريقة يسهل استخدامها من الجميع، دون الاهتمام بتحليل وتنقية المعرفة أو بنشرها وتداولها بطريقة فعالة.

3- **نقل المعرفة:** يعتبر نقل المعرفة الحلقة الثالثة في حلقات إدارة المعرفة، ويعتمد على وجود آليات وطرق رسمية هي التقارير والرسائل والمكاتبات، والمؤتمرات والندوات الداخلية للمنظمة وأخرى غير رسمية.

4- **تطبيق المعرفة:** ويتطلب هذا التطبيق تنظيم المعرفة، واسترجاع المعرفة، وجعل المعرفة جاهزة للاستخدام.

#### متطلبات تطبيق إدارة المعرفة.

يشير عبد الوهاب (2013) إلى أن تطبيق إدارة المعرفة يتطلب تهيئة بيئة المنظمة للوصول إلى أقصى استفادة ممكنة من المعرفة، أضاف (الصاوي 2007) إلى أنه يتطلب تبني وتطبيق مفهوم إدارة المعرفة توافر مجموعة من المقومات والمتطلبات الأساسية بالمنظمة فيما يلي:

● **توفير البنية التحتية اللازمة والمتمثلة بالتقنية اللازمة:** وتتمثل بتوفير أجهزة الحاسوب والبرمجيات الخاصة بذلك مثل برمجيات ومحركات البحث الإلكتروني وجميع الأمور ذات العلاقة، وهذه تشير بطريقة أو بأخرى إلى تقنية وأنظمة المعلومات.

● **توفير الموارد البشرية اللازمة:** وتعد الموارد البشرية من أهم المقومات التي يتوقف عليها نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها، وهم ما يعرفون بأفراد المعرفة التي تقع على عاتقهم مسؤولية القيام بالنشاطات اللازمة لتوليد المعرفة وحفظها وتوزيعها، بالإضافة إلى القيام بإعداد البرمجيات اللازمة.

● **الهيكل التنظيمي:** يعد الهيكل التنظيمي من المتطلبات الأساسية لنجاح أي عمل بما يحتويه ولا بد أن يتصف الهيكل التنظيمي بالمرونة ليستطيع أفراد المعرفة إطلاق إبداعاتهم والعمل بحرية لاكتشاف وتوليد المعرفة، إذ تتحكم بكيفية الحصول على المعرفة

ويقصد به التعرف على أهم المشكلات التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة وتم حصر عدد من المشكلات وتم قياسه من خلال مقياس رتبي من 3 درجات وطلب من المبحوث تحديد رأيه وأعطى موافق 3 والى حد ما 2 و غير موافق 1 وتم حصرهم عددياً وبالنسبة المئوية.

9- مقترحات تطبيق إدارة المعرفة لتحسين الخدمة الإرشادية المقدمة للمزارعين  
ويقصد به التعرف على مقترحات المبحوثين لتطبيق إدارة المعرفة الزراعية مما يحسن من الخدمة الإرشادية المقدمة للمزارعين وطلب من المبحوثين تحديد تلك المقترحات وتم حصرها عددياً وبالنسبة المئوية.

#### نتائج الدراسة

##### أولاً: البيانات الشخصية والموقفية للمبحوثين

أوضحت النتائج في الجدول رقم (1) أن 41,3% من المبحوثين كانوا من المرشدين الزراعيين، 31,2% من المبحوثين كانوا من أخصائيات التنمية الريفية بينما 23,8% من المبحوثين كانوا من الأخصائيين الزراعيين و3,7% كانوا يعملون مفتشي الإرشاد. كما أوضحت النتائج أن 53,2% من المبحوثين حاصلين على دبلوم مقابل 41,3% أصليين على بكالوريوس العلوم الزراعية و5,5% حاصلين على دراسات عليا في مجال الزراعة كما تشير النتائج إلى أن 48,2% من المبحوثين من تخصصات أخرى غير الإرشاد، وان 28,4% منهم شعبة عامة مقابل 23,4% تخصص إرشاد زراعي.

وقد أشارت البيانات إلى أن 61% من المبحوثين يقعون في الفئة العمرية من 48 سنة إلى 59 سنة وان 29,4% من المبحوثين من الفئة العمرية من 37 سنة إلى أقل من 48 سنة وأن 9,6% من المبحوثين في الفئة العمرية من 26 سنة إلى أقل من 37 سنة. كما أوضحت البيانات أن 52,8% كانت خبرتهم من سنة إلى أقل من 12 سنة، وأن 39,4% كانت خبراتهم من 12 سنة إلى أقل من 23 سنة، و7,8% خبراتهم تتراوح من 23 إلى 35 سنة.

4- السن : يقصد به التعرف عمر المبحوث وتم حصرهم عددياً وبالنسبة المئوية.

5- عدد سنوات الخبرة بالإرشاد : يقصد به التعرف على عدد سنوات العمل في الإرشاد الزراعي وتم التعامل مع الرقم الخام لعدد السنوات التي قضاها المبحوث في العمل بجهاز الإرشاد الزراعي وتم حصرها عددياً وبالنسبة المئوية.

6- التعرف على مدى توافر متطلبات إدارة المعرفة: ويقصد به التعرف على مدى توافر متطلبات إدارة المعرفة وهي (الثقافة التنظيمية- تكنولوجيا المعلومات- العنصر البشري- إستراتيجية إدارة المعرفة – توافر البنية التحتية)، وتم قياسها من خلال عدد من العبارات لكل متطلب بحيث الثقافة التنظيمية (5 عبارات)، تكنولوجيا المعلومات (3 عبارات)، العنصر البشري (5 عبارات)، إستراتيجية إدارة المعرفة (4 عبارات)، توافر البنية التحتية (5 عبارات)، وطلب من المبحوث تحديد درجة التوافر وأعطى لمتوفرة (3)، متوفرة إلى حد ما (2)، غير متوفرة (1) وتم حصرها عددياً وبالنسبة المئوية.

7- التعرف على مدى تطبيق مراحل إدارة المعرفة ويقصد به التعرف على مدى تطبيق مراحل إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة- تخزين المعرفة-نقل وتوزيع المعرفة – تطبيق المعرفة ) وتم قياسها من خلال عدد من العبارات لكل مرحلة كالتالي: مرحلة اكتساب المعرفة (12 عبارة)، مرحلة تخزين المعرفة (9 عبارات)، مرحلة نقل وتوزيع المعرفة (7 عبارات)، مرحلة تطبيق المعرفة (8 عبارات) وطلب من المبحوث تحديد مدى التطبيق من خلال مقياس من 4 درجات أعطى فيها يطبق 4 أحيانا 3 ونادراً 2 ولا يطبق 1 وتم حصرهم عددياً وبالنسبة المئوية.

8- المشكلات التي تواجه إدارة المعرفة في جهاز الإرشاد

جدول رقم (1): يوضح الخصائص الشخصية والموقفية للمبحوثين.

المتغيرات			المتغيرات		
السن			الوظيفة		
النسبة المئوية	العدد	الفئات	النسبة المئوية	العدد	الفئات
9,6	21	(37-26)	3,7	8	مفتش
29,4	64	(48-37)	23,8	52	أخصائي
61	133	(59-48)	41,3	90	مرشد
100	218	المجموع	31,2	68	أخصائي تنمية ريفية
			100	218	المجموع
عدد سنوات الخبرة			المؤهل		
النسبة المئوية	العدد	الفئات	النسبة المئوية	العدد	الفئات
52,8	115	(12-1)	53,2	116	دبلوم
39,4	86	(23-12)	41,3	90	بكالوريوس
7,8	17	(35-23)	5,5	12	دراسات عليا
100	218	المجموع	100	218	المجموع
			التخصص		
			النسبة المئوية	العدد	الفئات
			23,4	51	إرشاد زراعي
			28,4	62	شعبة عامة
			48,2	105	أخرى
			100	218	المجموع

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة

#### ثانياً : متطلبات إدارة المعرفة

لإدارة المعرفة متوفرة إلى حد ما، و 2,8% يرون أنها غير متوفرة، ولهذا يجب على المنظمة أن تتجه إلى استغلال الموارد البشرية المتاحة لديها في اتجاه تحقيق أهداف العمل الإرشادي. كما بينت النتائج أن 55% من المبحوثين يرون أن البنية التحتية الداعمة لإدارة المعرفة متوفرة إلى حد ما داخل المنظمة وأن 31,2% منهم يرون أنها متوفرة مقابل 13,8% يرون أنها غير متوفرة.

أوضحت النتائج في الجدول رقم (2) أن 77,5% من المبحوثين يرون إن الثقافة التنظيمية بين العاملين في الجهاز الإرشادي متوفرة، و 20,6% يرون أن الثقافة التنظيمية متوفرة إلى حد ما و 1,8% يرون أنها غير متوفرة. مما يدل على وجود الانسجام والتناسق بين مختلف عناصر المنظمة لتحقيق الأهداف المطلوبة منها، والتكيف مع التغيرات المتلاحقة وتوجه جهود المنظمة نحو التجديد والابتكار. كما أشارت النتائج إلى أن 56,9% من المبحوثين يرون أن العنصر البشري داخل المنظمة متوفر و 40,4% يرى أن العنصر البشري الداعم

جدول رقم ( 2 ) : يوضح توافر عناصر متطلبات إدارة المعرفة داخل جهاز الإرشاد.

تكنولوجيا المعلومات			الثقافة التنظيمية		
النسبة المئوية	العدد	التوافر	النسبة المئوية	العدد	التوافر
25,2	55	متوفر	77,5	169	متوفر
52,3	114	إلى حد ما	20,6	45	إلى حد ما
22,5	49	غير متوفر	1,8	4	غير متوفر
100	218	المجموع	100	218	المجموع
استراتيجية إدارة المعرفة			العنصر البشري		

التوافر	العدد	النسبة المئوية	التوافر	العدد	النسبة المئوية
متوفر	124	56,9	متوفر	111	50,9
إلى حد ما	88	40,4	إلى حد ما	89	40,8
غير متوفر	6	2,8	غير متوفر	18	8,3
المجموع	218	100	المجموع	218	100
توافر البنية التحتية					
التوافر	العدد	النسبة المئوية	التوافر	العدد	النسبة المئوية
متوفر	68	31,2	متوفر		
إلى حد ما	120	55	إلى حد ما		
غير متوفر	30	13,8	غير متوفر		
المجموع	218	100	المجموع		

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة

وتمهد إلى إمكانية تطبيق إدارة المعرفة داخل جهاز الإرشاد الزراعي وتنفيذ عملياته ولذلك ينبغي صيانتها وتدريب العاملين عليها أولاً.

ثالثاً: تطبيق عمليات إدارة المعرفة في النظام الإرشادي

وقد أظهرت النتائج في الجدول رقم (3) أن 62,8% من المبحوثين يقوموا بتطبيق مرحلة اكتساب المعرفة دائماً و34,4% من المبحوثين يقوموا أحياناً بتطبيقها و2,8% منهم نادراً ما يطبقونها، كما أشارت إلى أن 55% من المبحوثين أحياناً ما يقوموا بتخزين المعرفة المتوفرة لديهم حتى يتثنى لهم استرجاعها وقت الحاجة، و41,7% من المبحوثين دائماً ما يقوموا بتخزين المعرفة و3,3% لا يقوموا بتخزين المعرفة المتوفرة لديهم.

كما أوضحت النتائج أن 52,3% من المبحوثين يرون أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال متوفرة إلى حد ما، و25,2% منهم يرون أنها متوفرة بينما 22,5% من المبحوثين يرون أنها غير متوفرة. وأشارت كذلك إلى إن 50,9% من المبحوثين يرون إن هناك إستراتيجية داعمة لإدارة المعرفة وإن 40,8% من رأيهم أن الإستراتيجية متوفرة إلى حد ما، مقابل 8,3% يرون أنها غير متوفرة مما يؤكد العمل وفقاً لإستراتيجية وأهداف واضحة لبلوغ المطلوب منها. ومن النتائج السابقة يتضح أن متطلبات إدارة المعرفة متوفرة في جهاز الإرشاد، وهذا عامل يؤثر إيجابياً في تبني المنظمة لإدارة المعرفة جدول رقم (3): يوضح تطبيق عمليات إدارة المعرفة داخل جهاز الإرشاد.

تخزين المعرفة			اكتساب المعرفة		
النسبة المئوية	العدد	درجة التطبيق	النسبة المئوية	العدد	درجة التطبيق
41,7	91	دائماً	62,8	137	دائماً
55	120	أحياناً	34,4	75	أحياناً
3,3	7	نادراً	2,8	6	نادراً
0	0	لا	0	0	لا
100	218	المجموع	100	218	المجموع
تطبيق المعرفة			نقل المعرفة		
النسبة المئوية	العدد	درجة التطبيق	النسبة المئوية	العدد	درجة التطبيق
39,9	87	دائماً	63,3	138	دائماً
55	120	أحياناً	34,4	75	أحياناً
4,6	10	نادراً	1,8	4	نادراً
0,5	1	لا	0,5	1	لا
100	218	المجموع	100	218	المجموع

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة

ويضمن استمرارية المعرفة وتجديدها والاستغلال الأمثل للمعارف المتوفرة، وتضمن للمنظمة ريادتها باستخدامها كمصادر لمزايا تنافسية مستدامة.

رابعاً: أهم المشاكل التي تواجه تطبيق إدارة المعرفة الزراعية

أوضحت النتائج في الجدول رقم (4) أن أكثر المشكلات التي يروها تواجه تطبيق إدارة المعرفة كانت نقص الدعم والالتزام من الإدارة العليا بنسبة 45% تليها نقص المهارات المرتبطة بإدارة المعرفة لدى العاملين بالإرشاد بنسبة 37,2% تليها نقص التمويل اللازم لتوفير متطلبات إدارة المعرفة بنسبة 33%، بينما يرى 40,8% من المبحوثين أن الافتقار إلى التدريب المرتبط بإدارة المعرفة ليست مشكلة تواجه تطبيق إدارة المعرفة كما يرى 36,2% أن المنظمة لا تشجع مشاركة وتبادل المعرفة.

جدول رقم (4): يوضح التوزيع النسبي للمبحوثين وفقاً لرأيهم في مشكلات تطبيق إدارة المعرفة.

غير موافق		إلى حد ما		موافق		المشكلات
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
20,6	48	57,3	125	22	45	العاملين ليس لديهم الوقت الكافي لإدارة المعرفة.
36,2	79	41,3	90	22,5	49	المنظمة لا تشجع مشاركة وتبادل المعرفة.
31,2	68	47,2	103	21,6	47	نقص الوعي والفهم للفوائد المتحققة من تطبيق إدارة المعرفة
28,4	62	45	98	26,6	58	الإدراك غير الكافي لمفهوم إدارة المعرفة ومحتواها وعملياتها.
16,5	36	38,5	64	45	98	نقص الدعم والالتزام من قبل الإدارة العليا.
40,8	88	35,8	78	23,8	52	الافتقار إلى التدريب المرتبط بإدارة المعرفة
15,1	33	47,7	104	37,2	81	نقص المهارات المرتبطة بإدارة المعرفة لدى العاملين بالإرشاد
27,6	60	39,4	86	33	72	نقص التمويل اللازم لتوفير متطلبات إدارة المعرفة.
11,5	25	28,4	62	60,1	131	نقص الحواجز والمكافآت للمشاركة في إدارة المعرفة.

المصدر: جمعت وحسبت من بيانات الدراسة

الإرشادي يجب زيادة عدد الندوات والبرامج التدريبية للمرشدين وتنوع موضوعاتها بنسبة 97,7% والتحفيز المادي أو المعنوي للتشجيع على تحسين الأداء بنسبة 96,8%، توفير الوسائل التعليمية الحديثة بنسبة

كما أوضحت أن 63,3% من المبحوثين دائماً ما يقومون بنقل ومشاركة المعرفة مع الآخرين، و34,4% منهم أحياناً ما يقومون بنقل ومشاركة المعرفة مع الآخرين و1,8% نادراً ما يقومون بذلك مقابل 0,5% لا يقومون بنقل ومشاركة المعرفة. كما أظهرت أن 55% من المبحوثين أحياناً ما يطبقون المعرفة التي لديهم في عملهم داخل جهاز الإرشاد و39,9% منهم دائماً ما يطبقون معارفهم و4,6% نادراً ما يقومون بتطبيق المعرفة مقابل 0,5% لا يقومون بتطبيق المعرفة. وهذا يتفق مع توافر متطلبات إدارة المعرفة داخل جهاز الإرشاد وبالتالي يتمكن أعضاء الجهاز الإرشادي الزراعي بمحافظة المنوفية من توليد معارف جديدة

خامساً: مقترحات تطبيق إدارة المعرفة لتحسين الخدمة الإرشادية المقدمة للمزارعين  
اقترح المبحوثين كما أوضحت النتائج في الجدول رقم (5) أنه لكي يمكن تطبيق إدارة المعرفة في الجهاز

بنسبة 69% وتوفير الوعي بأهمية تطبيق إدارة المعرفة داخل جهاز الإرشاد بنسبة 57,8% و توافر البنية التحتية اللازمة لإدارة المعرفة الزراعية 49,5%.

96,3% وكذلك أشار 91,7% إلى انه يجب توفير قاعدة بيانات تضم المعلومات الأساسية التي يحتاجها المرشدون في عملهم مع مراعاة تحديثها أولاً بأول، 90% من المبحوثين يرون الحاجة إلى تعيين مرشدين زراعيين جدد من حديثي التخرج خريجي قسم الإرشاد الزراعي، وجود شبكة تواصل بين العاملين في الجهاز الإرشادي جدول رقم (5): يوضح توزيع المبحوثين وفقاً لمقترحات تطبيق إدارة المعرفة لتحسين الخدمة الإرشادية المقدمة للمزارعين

النسبة المئوية	العدد	المقترحات
69	150	وجود شبكة تواصل بين العاملين في الجهاز الإرشادي
90	196	الحاجة إلى تعيين مرشدين زراعيين جدد من حديثي التخرج خريجي قسم الإرشاد الزراعي
91,7	200	توفير قاعدة بيانات تضم المعلومات الأساسية التي يحتاجها المرشدون في عملهم مع مراعاة تحديثها أولاً بأول
96,3	210	توفير الوسائل التعليمية الحديثة
97,7	213	زيادة عدد الندوات والبرامج التدريبية للمرشدين وتنوع موضوعاتها
96,8	211	التحفيز المادي أو المعنوي للتشجيع على تحسين الأداء
57,8	126	توفير الوعي بأهمية تطبيق إدارة المعرفة داخل جهاز الإرشاد
49,5	108	توافر البنية التحتية اللازمة لإدارة المعرفة الزراعية

#### المراجع

- إسماعيل، عمار فتحي موسى، 2013، تقييم فرص تطبيق مدخل إدارة المعرفة كمرتكز لتدعيم القدرة التنافسية للجامعات المصرية (دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة)، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة المنوفية فرع السادات، مصر.
- الصاوي، ياسر، 2007، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- الصباغ، عماد، 2005، إدارة المعرفة ودورها في إرساء مجتمع المعلومات، مصر.
- الكبيسي، صلاح الدين، 2005، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- بوعيشة، مبارك و ليليا بن منصور 2012 " إدارة المعرفة كتوجه ادارى حديث للمنظمات فى عصر العولمة " المؤتمر العلمى الدولى عولمة الإدارة فى عصر العولمة (15-17 ديسمبر 2012) جامعة لبنان
- حسن، عبد الباسط محمد، أصول البحث الاجتماعي، 1998، مكتبة وهبة، مصر.

#### التوصيات

- 1- دعم وتوفير متطلبات الثقافة التنظيمية عن طريق تنمية ثقافة تنظيمية تعترف بإدارة المعرفة والإبداع والتحفيز عليها من خلال:
  - تبنى قيم تدعم تبادل ومشاركة المعرفة بين العاملين من ناحية وبين الأقسام والإدارات المختلفة من ناحية اخرى.
  - العمل على تعزيز الثقة المتبادلة بين العاملين لتبادل المعرفة والخبرات.
- 2- دعم وتوفير المتطلبات الادارية، حيث ان إدارة المعرفة تتطلب نمطاً غير تقليدى من القيادة تركز على أهمية التواصل مع الآخرين.
- 3- توفير البنية التحتية الداعمة لإدارة المعرفة فى جهاز الارشاد الزراعى .
- 4- منح العاملين الحرية فى إستخدام وتطبيق المعارف التى لديهم بما يحقق أدراك العاملين لأهمية المعلومات التى يمتلكونها وقدرتهم على ايجاد معنى لها وأهتمام الإدارة بتطبيق المعرفة .
- 5- الاهتمام بتبنى استراتيجيات داعمة لإدارة المعرفة الزراعية داخل جهاز الارشاد الزراعى



**Reality application agricultural knowledge management in agricultural .....**

- عبيد، عصام، 2016، تطبيق ادارة المعرفة فى المؤسسات، على الموقع:

<http://www.hrdiscussion.com/hr4521.html>

- مرارياتي، محمد، 2000 "اقتصاد المعرفة: تكنولوجيا المعلومات والتعريب"، المجلة العربية (النادي العربي للمعلومات)، ع1، على الموقع:

<http://arabcin.net/arabiaall/2000/2.html>

- نعيمة حسن رزوقي، 2004 "الدور الجديد لمهنة المعلومات فى مصر فى عصر هندسة المعرفة وإدارتها"، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج 11، ع 2، مارس 2004.

- Kucza, Timo, " Knowledge Management Process Model " , Technical Research Centre of Finland , VTT Publication, <http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications.2001>

- حمادي، عبلة، 2013 "دور إدارة المعرفة فى بناء المنظمة المتعلمة"، (دراسة حالة مؤسسة SNAD- SIDET بسور غزلان) مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التيسير، جامعة اكلى محند اولحاج البويرة، الجزائر.

- عبد الوهاب، سمير محمد، 2013، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة فى المدن العربية – دراسة حالة مدينة القاهرة.

<http://www.blastak.blogspot.tcom/2013/5blog-post-901.html>

**REALITY APPLICATION AGRICULTURAL KNOWLEDGE  
MANAGEMENT IN AGRICULTURAL EXTENSION SYSTEM IN  
MENOUFIA GOVERNORATE**

**Dorria M. Khairy, E. S. A. Shahien and Samar G. M. Shair**  
Agricultural Extension and Rural Sociology, Faculty of Agriculture, Menoufia University

---

**ABSTRACT:** *The study aims at identifying the reality of the application of knowledge management in the agricultural extension system by examining the availability of knowledge management requirements and identifying the extent of the application of agricultural knowledge management processes within the agricultural extension system, a sample of 218 was collected. The results indicated that the organizational culture as a knowledge management requirement was 77,5% while knowledge management processes were average. The most common problems facing knowledge management application were the lack of support and commitment from senior management by 45% and lack of knowledge management skills among extension workers the participants suggested that the number of seminars and training programs for instructors and the diversity of their subjects should be increased by providing modern educational means.*

**Key words:** *Knowledge, Knowledge Management, Agricultural Knowledge Management*

---

السادة المحكمين  
أ.د/ محمود محمد مصطفى معوض كلية الزراعة - جامعة عين شمس  
أ.د/ نجوى عبدالرحمن حسن كلية الزراعة - جامعة المنوفية