

دور الجامعة في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي دراسة حالة جامعة سعيدة

تحت إشراف الأستاذة:

*طبيبي نادية

من إعداد الطلبة:

* ضيف الله ياسر

* فارس هشام

لجنة المناقشة:

الأستاذ: يعقوبي خليفة رئيسا

الأستاذة: طبيبي نادية مشرفة

الأستاذ: العشعاشي مصطفى مناقشا

دفعة: جوان 2018

تشكرات

بعد شكر المولى عز وجل على فضله ونعمته التي من بها علينا،
نتقدم بخالص الشكر وفائق الاحترام والامتنان إلى :
الأستاذة المشرفة " طيبي نادية " على ما قدمته لنا من توجيه ونصح
في انجاز وإثراء هذه المذكرة.
ونوجه ثمرة جهدنا إلى كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
والشكر الجزيل لكل من ساهم في مساعدتنا في إعداد هذا الموضوع
سواء من قريب أو من بعيد.
فتقبلوا منا هذا البحث المتواضع،
وختاماً فإن أصبنا فمن الله وان أخطانا فمنا وجل من لا يخطئ.

اهداء

اهدي ثمرة جهدي هذا:

إلى من لا يغلي عليهما غال ولا نفيس ومن لا بديل لهما في هذه

الدنيا

إلى من أمدتني بقوة وأطعمتني صبرا وسقتني من بحر الأخلاق أُمِّي

الغالية

إلى من علمني أن الدنيا كفاح وتحدي، والحياة مبادئ وأخلاق

.....أبي حفظه الله

إلى كل من دعمني إلى كل من كان له الأثر العظيم والدافع الكبير

للاستمرار في الدراسة إلى إخوتي وأخواتي إلى الذين امتزجت آمالي

بآمالهم، وأحلامي بأحلامهم إلى رفقاء دربي

إلى زملائي وزميلاتي طلبة العلم إلى كل من اعرفهم من قريب أو

بعيد اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع داعيا المولى عز وجل لن

ينفعنا بما علمنا ويعلمنا لما ينفعنا .

شكر وتقدير

قال تعالى: " لئن شكرتم لازيدنكم " صدق الله العظيم
شكر أولا وأخيرا لله وحده لا شريك له الذي سدد خطانا لانجاز
هذا العمل.

ولا يسعني في ثنايا هذه السطور إلا التوجه بعميق شكري
وامتناني وتقديري لأستاذة الفاضلة التي تكرمت بالإشراف على
هذا العمل التي منحتما الدعم بارشادتها وتوجيهاتها جزاها الله
خير جزاء.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة
المناقشة على فضل قراءة هذا العمل وتقييمه وتصويبه.
وأخيرا أتوجه بالشكر إلى كل من مد لي يد العون والمساعدة
وشاركوني الجهد سواء من قريب أو بعيد .
وما توفيقى إلا بالله عليه توكلت واليه أنيب، والله ولي ذلك ومولاه
والحمد لله رب العالمين.

المقدمة العامة

توطئة :

شهد العالم في السنوات الأخيرة تغيرات جوهرية على صعيد الاقتصاد العالمي حيث ظهر إلى الوجود مصطلحات جديدة مثل إدارة المعرفة ، الاقتصاد المعرفي ، المجتمعات المعرفية، والتي تعتبر من أهم الأفكار الحديثة بالرغم من أن الاهتمام بالمعرفة والسعي إلى اكتسابها والبحث عنها يعد قديما .

ظهرت إدارة المعرفة في ظل التطور الهائل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وظهور تيار العولمة حيث واكب ذلك ظهور العديد من المداخل التي تسعى لتحسين وتطوير الأداء الإداري من بينها إدارة المعرفة فقد برزت الحاجة إلى إيجاد أساليب جديدة ووسائل تمكن من نقل وتشارك المعرفة والاحتفاظ بها لإعادة استخدامها في المستقبل.

تعتبر الجامعة رأس الهرم في النظام التعليمي في أنحاء العالم كافة، وهي العمود الأساسي للتنمية البشرية المستدامة خصوصا في العصر الحاضر، حيث تعد الجامعة إحدى المؤسسات الاجتماعية التعليمية التي أصبحت مركز اهتمام العديد من العلماء والمتخصصين في مجالات مختلفة، وذلك نظرا لما تؤديه من مهام متعددة، ومما لا ريب فيه إن الجامعة كانت وما تزال تحتل داخل أي نظام تعليمي أهمية كبيرة، وبخاصة فيما يتصل بتكوين رأس المال البشري الذي يتمتع بالمهارات العلمية العليا والمؤهلة، لتوظيف المعرفة لخدمة الاحتياجات الاجتماعية الضرورية لإحداث التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي، وكذا بوصفها أداة أساسية في تشكيل خطط التنمية المستدامة، والتي يمكن للجامعة تحقيقها.

تعتمد مؤسسات التعليم العالي في المساهمة بفاعلية في بناء المعرفة من خلال ما يتوفر في تلك المؤسسات من طاقات بشرية مبدعة وإمكانيات علمية متقدمة، مؤسسات التعليم العالي كمنظمات، يفترض أن تعتبر عاملا للحركة، لان وظيفتها هي استخدام المعرفة في العمل، وتوظيف المعرفة.

امتد حديثنا تطبيق مبادئ إدارة المعرفة إلى الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الأخرى بعد أن كان في البدايات مقتصر على منظمات الأعمال الهادفة إلى الربح وتركزت في المنظمات الكبيرة منها، ومن أهم التطبيقات الشائعة لها في الجامعات بناء مستودعات المعرفة وقواعد البيانات التي يتم فيها تخزين معظم الوثائق المتعلقة بها. لذلك فان تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات يعد احد السبل التي يمكن أن تلجأ إليها حتى تكون منظمة فاعلة في المجتمع مما يساعدها في تحقيق التميز كما هو الحال في منظمات الأعمال.

إن إيجاد المعرفة وتخزينها ليس جديدا في الجامعات ولكن الجديد هو المشاركة ونقل المعرفة المتوفرة والسماح للأعضاء الانتفاع منها بشكل جماعي الأمر الذي يفيد الطلبة والباحثين والأساتذة لدفع دورة المعرفة نحو الأمام ويفيدهم في التمييز بين المؤسسات الأكاديمية المتواجدة في السوق الأكاديمي.

مما لا ريب فيه إن الجامعة كانت وما تزال تحتل داخل أي نظام تعليمي أهمية كبيرة، وبخاصة فيما يتصل بتكوين رأس المال البشري الذي يتمتع بالمهارات العلمية العليا والمؤهلة، لتوظيف المعرفة لخدمة الاحتياجات الاجتماعية الضرورية لإحداث التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي، حتى تتمكن الجامعات من تحقيق أدوارها بنجاح في إدارة المعرفة، فإن هنالك مجموعة من الأسس التي تركز عليها إدارة المعرفة وذلك للتفاعل بين المعرفة الكامنة لدى أساتذة والطلبة والمعرفة المعلنة التي تتمثل في الخبرات والسياسات والتعاملات، وذلك لنشر المعرفة لتكون الأساس في توجيه الأنشطة المعرفية في جميع الخدمات والعمليات والبرامج التي تقدمها حيث إن تطبيق إدارة المعرفة وتشاركتها في الجامعات لا يعد في حد ذاته نجاحا وان كان سبيلا للنجاح إذا طبقت عدة عوامل من شأنها أن تحدد هذا النجاح .

تأسيسا على ما سبق تكمن إشكالية الدراسة في السؤال التالي:

ما هو دور جامعة سعيدة في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي من وجهة نظر الأساتذة والطلبة؟

يتفرع عن السؤال الرئيسي السابق الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- هل يوجد اثر للبنية التحتية في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي في جامعة سعيدة؟
- 2- هل يوجد اثر للمناخ الملائم في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي في جامعة سعيدة؟
- 3- هل يوجد اثر للقوى البشرية في تفعيل عملية التشارك المعرفي في جامعة سعيدة؟
- 4- هل يوجد اثر لكفاءة الإدارة في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي في جامعة سعيدة؟

فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من التساؤل الرئيسي المطروح يمكن صياغة الفرضية الرئيسية التالية ما يلي:

الفرضية الرئيسية

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للجامعة على التشارك المعرفي.

H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للجامعة على التشارك المعرفي.

تنقسم الفرضية الرئيسية إلى أربعة فرضيات فرعية سنعرضها كما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للبنية التحتية على التشارك المعرفي .

H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للبنية التحتية على عملية التشارك المعرفي.

الفرضية الفرعية الثانية:

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمناخ الملائم على عملية التشارك المعرفي

H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للمناخ الملائم على عملية التشارك.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للقوى البشرية على عملية التشارك المعرفي

H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للقوى البشرية على عملية التشارك المعرفي.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للإدارة الكفأة على عملية التشارك المعرفي.

H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للإدارة الكفأة على عملية التشارك المعرفي.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال صياغة الإطار النظري للدراسة من خلال الاطلاع على مختلف الأدبيات ذات علاقة بموضوع البحث التي تناولت موضوع التشارك المعرفي الذي يعد من المواضيع الحديثة التي لا تزال تستحوذ على الكثير من الاهتمام من الناحية النظرية والتطبيقية.

- معرفة درجة تطبيق الجامعة محل الدراسة لإبعاد ومتطلبات عملية التشارك المعرفي .
- معرفة مدى تطبيق هذه المتطلبات لتنشيط وتفعيل سلوكيات تشارك معرفي .

أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيسي للبحث هو التحقق من العلاقة والتأثير بين (الجامعة على العموم وكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير على الخصوص وعملية التشارك المعرفي) وذلك في ضوء مشكلة البحث وأهميتها، وبشكل أكثر تحديدا يهدف البحث إلى تحقيق الأتي:

- التعرف على مفهوم إدارة المعرفة وعملياتها وأبعادها؛
- التعرف على عملية التشارك المعرفي وتحديد أبعادها ؛
- تحديد العلاقة بين الجامعة وعملية التشارك المعرفي؛
- التعرف على مرتكزات التي تقوم عليها عملية التشارك المعرفي في جامعة سعيدة.

أسباب اختيار موضوع:

هناك عدة أسباب دفعتنا لاختيار هذا الموضوع أهمها ما يلي:

- ✓ أهمية الموضوع حيث رأينا فيه قيمة مضافة متواضعة ومجال بحث جديد مفتوح الأفاق، فهو يجمع بين موضوع التشارك المعرفي في الجامعة الذي يحظى باهتمام كبير؛
- ✓ قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بشكل محدد؛
- ✓ علاقة الدراسة الحالية بالتخصص المدروس.

حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: وقد حدد وقت جمع البيانات منذ منتصف شهر يناير إلى بداية شهر مارس من عام 2018
- الحدود المكانية: تركزت الدراسة على كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- الحدود البشرية: شملت عدد من الأساتذة وطلبة الكلية السالفة الذكر

الدراسات السابقة:

نظراً لزيادة الاهتمام بمشاركة المعرفة داخل الجامعات, فقد ظهرت العديد من الدراسات التي حاولت اختبار متطلبات نجاح تطبيق هذه الأنظمة ومن أهم الدراسات في هذا المجال ما يلي:

1. **دراسة من إعداد كريمة فلاح**, هدفت الدراسة إلى قياس درجة مساهمة معايير مالكوم بالدريج في تحسين جودة البحث العلمي بالجامعات الجزائرية ومدى إمكانية تطبيقها في مخابر البحث بجامعة حسبية بن بوعلي من وجهة نظر مدراء مخابر البحث بها.
2. **دراسة خالفه بنت عبد البراشدية، محمد بن ناصر الصقري**: تشارك المعرفة بين مؤسسات الصناعية في سلطنة عمان. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع وطبيعة التشارك في المعرفة بين المؤسسات الصناعية من حيث الكشف عن الدوافع في التشارك أو عدم التشارك في المعرفة.
3. **دراسة أقطي جوهره**، اثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة. هدفت الدراسة إلى اختبار اثر المباشر للممارسات القيادة الإستراتيجية على سلوك التشارك في المعرفة واستراتيجياتها.
4. **دراسة إبراهيم فلاح إبراهيم الشواهين**: اثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي، وكان من ابرز نتائج الدراسة إن التوجه الريادي للجامعات يؤثر في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي في الجامعات الخاصة.
5. **دراسة د. حاكم محسن، د حامد كريم**، التشارك في المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري ودورها في مواجهة الاحتكار المعرفي. هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التشارك المعرفي في رأس المال البشري داخل المنظمات في تحقيق مواجهة فاعلة للاحتكار المعرفي .

هيكل الدراسة:

قسمنا البحث إلى جزئين :

الفصل النظري: قسمنا الفصل إلى ثلاث مباحث تناولنا في المبحث الاول الجامعة ووظائفها والمبحث الثاني إدارة المعرفة وعملياتها والتشارك المعرفي وفي المبحث الثالث علاقة الجامعة بالتشارك المعرفي.

الفصل التطبيقي : يتمثل في الدراسة الميدانية لجامعة سعيدة المتمثلة في كل كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير

- تقديم عام لميدان الدراسة والمنهج المتبع
- تحليل البيانات وعرض النتائج.

الفصل النظري

مقدمة الفصل:

أصبحت إدارة المعرفة أحد التطورات المعاصرة في الفكر والممارسة الإدارية، هذا العالم الذي أصبح فيه إنتاج وتوليد المعرفة ونشرها وتوظيفها والاستفادة منها هي السمة الغالبة وأحد أهم المؤشرات التي يمكن من خلالها أن نقيس مدى تقدم المجتمعات وقدرتها على المساهمة الفاعلة في تحقيق الجودة والتميز في عالم يعتمد في اقتصاده على المعرفة. ولم يعد خافياً على الباحثين والقيادات التعليمية أهمية إدارة المعرفة ودورها في رفع سوية العملية التعليمية والارتقاء بأداء مؤسسات التعليم العالي وتحقيق أهدافها. تأسيساً على ما سبق، يمكن القول أن أي مجتمع يتطلع إلى التميز المعرفي يجب أن يهتم بشكل أساسي بمؤسسات التعليم العالي، لأن هذه المؤسسات تقوم بتنفيذ سلسلة من النشاطات التي تتضمن توليد المعرفة ونشرها وتوظيفها إذ تعتبر الجامعة رأس الهرم في النظام التعليمي في أنحاء العالم كافة، وذلك نظراً لما تؤديه من مهام متعددة ولإلمام بجميع جوانب الموضوع قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة عناصر:

I. الجامعة ووظائفها

II. التشارك المعرفي

III. علاقة الجامعة بالتشارك المعرفي

I. الجامعة ووظائفها

تأتي الجامعة في رأس منظومة التعليم في المجتمع ، للدور الذي تلعبه في تنمية الكفاءات في عالم يتصف بالتغير السريع، وفي ظل احتياجات سوق متطورة ومتسارعة، ولا يقتصر دور الجامعة على تكوين بل يتعدى ذلك لتسهم بصورة مؤثرة في مسيرة التنمية المستدامة، ونشر المعرفة والقيام بالبحوث العلمية، التي تحقق التقدم وتحمل مسؤولية اجتماعية تجاه المجتمع الذي أنشأت فيه لتلبية احتياجاته وتطلعاته .

1.1 مفهوم الجامعة:

لا يوجد تعريف قائم بذاته أو تحديد شخصي وعالمي لمفهوم الجامعة وذلك لتعدد الزوايا التي يمكن النظر من خلالها إلى هذه المؤسسة، فعند علماء التربية هي مؤسسة تعليمية، تعرض التعليم العالي، وفي نظر علماء الاجتماع هي مؤسسة اجتماعية نشاطها موجه لتلبية الطلب الاجتماعي على تكوين العالي، والمساهمة في التنمية الاجتماعية للمجتمع إما عند الباحثين في مجال الاقتصاد فهي منشأة هدفها إعداد الإطارات وكفاءات الضروري لقيادة التنمية الاقتصادية في بلد ما، بأقل التكاليف الممكنة، فالجامعة إذن مؤسسة وطنية قبل إن تكون مؤسسة أكاديمية أساسا، وبغض النظر عن النظام الذي تنتمي إليه، فان الجامعة تظل مؤسسة ذات طابع خاص تنشأ الاستقلالية، لتحقيق أهدافها في إنتاج المعرفة ونشرها. (أبو قاسم عبد الله، 2003، 163)

فيما يلي سنحاول التطرق لبعض التعاريف والمفاهيم المتعلقة بالجامعة ومنها:

يعرفها رايح تركي فيقول: "الجامعة هي مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبجثا... وهدف الجامعة هو طلب العلم، والبحث العلمي". (رايح التركي، 1992، 73)

كما تعرف الجامعة على أنها تمثل مجتمعا علميا يهتم بالبحث عن الحقيقة، ووظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها . (أحمد أبو ملح، 1999، 21).

أما الجامعة حسب تعريف "ألان توران" فهي مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم والحاجة إلى الخريجين . (سامي سلطي عريفج، 2001، ص.15).

من الناحية الاقتصادية يمكن تعريفها على أنها مؤسسة إنتاجية تهدف لإعداد الكفاءات الضرورية لقيادة في بلد ما بأقل التكاليف الممكنة، فالجامعة ليست مجرد نظام إداري اجتماعي، بل منظومة متكاملة تحقق التوازن مع المجتمع لأنه من منطلقها ونهايتها والتنمية المستدامة هدفها.

2.1 وظائف الجامعة

تشارك الجامعات على اختلاف مواقعها في وظائفها تبعا للزمان والمكان، وهي بمحملها تتركز حول التكوين والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته، ومن أجل تحقيق هذه الوظائف، لا بد على الجامعة أن تسير وفق إستراتيجية مبنية على الوضوح والواقعية، فعلى الجامعات أن تستشرف المستقبل وتتنبأ بما سوف يكون حتى تبقى مسايرة لكل التطورات الاقتصادية والاجتماعية.

بالنظر إلى النشاطات المعرفية الثلاثة ومدى التكامل بينها نستطيع معرفة مدى ارتباط الجامعة بالوسط الموجودة فيه خاصة فيما تعلق بدرجة توفيرها لاحتياجات المجتمع من رأس مال بشري يستطيع أن يحمل على عاتقه مستلزمات تحقيق التنمية المستدامة.

1.2.1 التكوين الجامعي

يعتبر التكوين الجامعي مطلباً استراتيجياً يفتح بوابة العبور إلى التقدم في القرن الحادي والعشرين، ويمثل حافزاً لارتقاء في جميع مجالات العلوم والتكنولوجيا وتطبيقاتهما في الحياة العملية (عبد الرحمن عدس، 1988، 351) من هنا كانت أهمية التكوين الجامعي في اكتساب المعارف والمهارات المتقدمة في مجالات نقل المعرفة. ذلك إن جامعات تمثل بطبيعتها المجال الطبيعي لنشأة وتكوين المعارف والقدرات المتقدمة في خدمة مجالات النشاط المجتمعي، لتوليد أو خلق ونقل المعرفة وتطبيقها والاحتفاظ بها ومن ثم يمكن فهم تزايد الاهتمام بالجامعات وتفسير الاتجاه نحو زيادة إعدادها حكومية أو خاصة، استجابة للزيادة المطردة في أعداد السكان وحاجاتهم المتنامية للحصول على التعليم العالي المناسب، لمواجهة احتياجات المجتمع من القوى البشرية المؤهلة علمياً وفنياً لمتطلبات التنمية المستدامة.

تهدف وظيفة الجامعة التعليمية إلى تنمية شخصية الطالب من جميع جوانبها وإعدادها للعمل المستقبلي، من خلال تحصيل المعارف وحفظها وتكوين الاتجاهات الجيدة عن طريق الحوار والتفاعل وتوليد المعارف والعمل على تقدمها.

يقصد بالتكوين الجامعي "تأهيل القوى البشرية العليا أو رفيعة المستوى لكي تقوم والبحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم إدارة المجتمع والدولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً". (علي أحمد مذكور، 2000، 47).

كما يعرف مراد بن اشنهو التكوين الجامعي: "بأنه التكوين التدريجي، ويشمل على حجم من المعلومات تتدرج في دروس علمية مختلفة يستوعبها الطالب. ويهدف مجموع هذه المعلومات إلى إعطائه القدرة للسيطرة الجزئية على قطاع علمي أو تقني محدد. وينقسم هذا التكوين عند الضرورة إلى برامج وطرق تعليمية". (مراد بن اشنهو، 1981، ص.8).

يمكن إعطاء تعريف للتكوين الجامعي بأنه ذلك النمط من التكوين الذي يعمل على تنمية وإعداد الكفاءات والإطارات من مخططين ومسيرين وغيرهم من أصحاب المهن الرفيعة في المجتمع، من أجل مواصلة البحث العلمي في مختلف التخصصات. حيث يشمل التكوين الوظائف التالية:

أولاً: وظائف إنمائية تكوينية

إن التعليم الجامعي يعمل على تكوين الطلاب وتحويلهم من مجرد موارد بشرية مجمدة، إلى طاقات فعالة مستعدة للتعلم لنؤكد في الأخير إن مخرجات التعليم الجامعي هي في الحقيقة من أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية. (على غربي وآخرون، 2002، 218)

ثانياً: الإعداد الأمثل للمهارات المختصة

حتى تؤدي الجامعة دورها كما يجب، عليها مراعاة احتياجات المجتمع الفعلية من التخصصات المطلوبة عن طريق الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل، حتى لا تبقى الجامعة مقتصرة على مجرد التكوين النظري، بعيدة عن واقع واحتياجات المجتمع، هذا الأخير الذي يخصص ميزانية هامة للتعليم والتكوين الجامعي على وجه الخصوص .

ثالثا: تطوير البحث العلمي

على التكوين الجامعي تنمية وتطوير البحث العلمي الذي يعد من المقومات الأساسية للجامعة، فالبحث العلمي ضرورة هامة ووظيفة أساسية للتكوين الجامعي لاستمراره وتطويره ضمانا لتأديته وظائفه وتحقيق أهدافه المستخلصة من المهنة الأساسية والمتمثلة في إنتاج ونشر المعرفة، متمثلة في النقاط التالية: (مصطفى زايد، 1986، 49)

- الحفاظ على الحضارة الإنسانية ، وتنميتها لنشر المعرفة ؛
- تكوين الإطار وتجهيزهم للاضطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضيات التنمية؛
- العمل على توثيق الروابط الثقافية بين مختلف الجامعات .

2.2.1 الجامعة والبحث العلمي :

كانت الجامعة في بداية أمرها تركز على التعليم وتهيئة الكوادر التي تسير أعمال الدولة ، دون أن يحصل البحث العلمي على مكانه الجديرة به ، واقتصر دورها على نشر المعرفة دون العمل على ترقيتها ، لكن بمرور الوقت عدلت الجامعة من موقفها بصورة مثيرة جعلتها تهتم بالبحث العلمي .

بذلك ألحقت الوظيفة الثانية من وظائف الجامعة وهي البحث العلمي، وظهر البحث العلمي الجامعي ليس لترقية العلوم فحسب ، بل ليرتبط حتى بخطط التنمية وتعد الجامعات الألمانية في نهاية القرن الثامن عشر ميلادي ، أولى الجامعات التي اهتمت بالبحث العلمي ويعتبر البحث العلمي الأداة الرئيسية لإنتاج المعرفة وزيادتها .

وتعد الجامعات المؤسسات الأكثر قدرة على تحقيق ذلك بحكم ضمها لكفاءات علمية عالية ويرتبط البحث العلمي بالجامعة لأكثر من سبب : أولها أن الجامعة تتوفر على الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات البيئة ، كما أنها القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث وتقديم الخدمات الاستشارية التي تحتاجها قطاعات المجتمع سواء كانت حكومية أو القطاع الخاص (عبد الله بواطنة، 1998، ص.9).

يعتبر البحث العلمي ومدى تطوره والاهتمام به هو الفاصل والفارق بين التقدم والتخلف، وتبرز أهميته خاصة كميدان سبق وتفوق بين الدول المعاصرة، بالإضافة إلى دور البحث العلمي في تفعيل التعاون بين الدول والشعوب في إطار تنمية العلاقات الاقتصادية وتكاتف جهود الدول في مواجهة العضلات الإنسانية ولمواجهة المشكلات التي تواجه مختلف المؤسسات في المجتمع أصبحت منهجية البحث العلمي وأساليب القيام بها من الأمور المسلم بها في المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحوث لذلك فالباحث يحتاج إلى البحث العلمي: (سامي ملحم، 2000، ص.45).

- تقديم المعرفة من اجل توافر ظروف أفضل لبقاء الإنسان وأمنه ورفاهية؛
- إحياء بعض المواضيع القديمة وتحقيقها تحقيقا علميا دقيقا ؛
- اكتشاف حقائق لم يسبق إليها إي باحث من قبل؛
- فهم جديد للماضي وبحث جديد للحاضر .

3.1 علاقة الجامعة بالمحيط

تعد الجامعة مركزا للتعليم والإبداع والاختراع، لذا ساهمت في الدول المتقدمة في بلورة حقائق العلم وتشجيع الإبداعات والابتكارات، واستثمارها لخدمة التنمية المستدامة، لان التنمية لا تنتهي بقيام المصنع وإنما ترتبط بوجود مراكز للتعليم والبحث والاختراع، ملائمة لثقافة المجتمعات وحاجاتها الاقتصادية والاجتماعية، ولا يمكن للدول التي تفتقر إلى القدرات الإبداعية أن تواجه تحديات العلم ثوراته نظرا للترابط بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية ، ينبغي إيجاد شراكة بين الجامعات والقطاع الخاص لمعرفة الاحتياجات الفعلية للقطاع الاقتصادي من الكفاءات البشرية وكذلك مجالات البحث والتطوير ، وتبني العلاقة على أساس تكوين نقطة انطلاق نحو شراكة إستراتيجية والعمل على دفعها لخدمة التنمية المستدامة ، وتوجيه البحث والتطوير وكفاءات الجامعة نحو أولويات التنمية لتحسين الأداء الاقتصادي ورفع مساهمة البحث العلمي في التطوير والإنتاج ، دون إغفال الدور المجتمعي للجامعة الذي من شأنه أن يساهم في حل العديد من المشاكل التي يعيشها المجتمع وهذا بغية تحقيق المصلحة المشتركة.

1.3.1 الجامعة وسوق العمل

أصبحت الجامعة اليوم تواجه تحديات حقيقية لمواكبة عصر العولمة والتحديث، وتعاضم دورها في تحقيق تنمية المجتمع ومعالجة قضاياها ومشاكله، التي من بينها مشكلة البطالة، مما كان لزاما عليها إعداد الكفاءات المتمكنة من التعامل مع معطيات الجديدة، والمتطلبات المتغيرة لمفاهيم العمل وبيئاته، التي تتميز بسرعة التغيير وتنوع المهارات التي يجب إن تتوفر عند الخريج الباحثين عن فرص العمل، لذا لا بد من تضافر الجهود والتعاون بين الجهات التعليمية والصناعية والإنتاجية في وضع المعايير المناسبة لنوعية المخرجات التي يتطلع لها سوق العمل، والكفاءات المهنية والوظيفية التي ينبغي أن يكتسبها طالب العلم في الجامعة حتى يكون مستعدا وجاهزا للمساهمة في العمل سواء أكان ذلك بانخراطه المباشر في المؤسسات أو خلق فرص وظيفية ذاتية.

2.3.1 الشراكة مع قطاعات الإنتاج والخدمات

بدأت علاقة الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع تتحول تحولا جذريا في اتجاهها ونوعياتها وأسلوبها، تحولت الشراكة إلى علاقة تتداخل فيما مصالح الطرفين وقد تتضارب أحيانا كما أصبح لزاما على الجامعة الالتزام بإتباع استراتيجيات تفرضها مؤسسات القطاع الخاص، للقيام ببحوث خاصة خاضعة لجدول زمنية وأهداف تجارية يشير مفهوم الشراكة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع إلى الوصول إلى صيغة ملائمة تمكن الأطراف التي تجمع بينها أهداف مشتركة أو غايات متشابهة، من خلال توحيد الرؤى وتنسيق الجهود وتكامل القيم، وتذليل التناقضات والمصاعب التي قد تعترض العمل والجهود على المدى القصير والمتوسط، بما يكفل بيئة صالحة للعمل المشترك من اجل تحقيق تلك الأهداف ولخلق إحساس مشترك وشامل بانتصار الجميع. هناك بعض المزايا للشراكة مع الجامعات في البحوث العلمية التطبيقية التي تخدم مؤسسات المجتمع. فقيام مؤسسة خاصة بدعم مشاريع للبحث العلمي في الجامعات للتوصل إلى ما يفيد تلك المؤسسات في مجال عملها يعود عليها بمنافع منها: (مجتمع المعرفة، 2006 ، 59).

- التوصل إلى حلول مبتكرة لمعضلات متراكمة ومشاكل مستعصية ؛
- المساعدة في التخطيط بعيد المدى للتطوير الأعمال وتنمية المؤسسة والتوسع في أهدافها؛
- الاستفادة من ثروة بشرية على درجة كبيرة من كفاءة ومتعددة التخصصات بتكلفة بسيطة؛
- الاستفادة من نتائج البحوث العلمية لقاء مشاركة جزئية في التكلفة .

3.3.1 دور الجامعة في خدمة المجتمع وتنميته

تعد خدمة الجامعة للمجتمع، الترجمة الفعلية لوظائف الجامعة من أجل تكيف الأفراد مع المتغيرات السريعة في عالم؛ العلم والتكنولوجيا، وأيضاً مع الحاجات الثقافية المتزايدة التي تمت نتيجة اتساع وقت الفراغ والتسهيلات التي قدمتها وسائل الاتصال الحديثة خطت بعض الدول خطوات كبيرة لجعل الجامعة في خدمة المجتمع المحلي، وأن الجامعة يجب إن تكون بؤرة علمية وثقافية في المجتمع، من خلال الانفتاح على المجتمع وتقوية الروابط معه وتقديم المشورة له، والمساهمة في حل مشاكله، ومساعدته على استغلال موارده الطبيعية، بتوفير القوى البشرية اللازمة المدربة، إذ لا يمكن للجامعة أن تعزل نفسها عن المشكلات الاجتماعية الراهنة، بل على العكس من ذلك تماماً فإن عليها إن تنوع من خدماتها التي تقدمها للجمهور خارج نطاق الحرم الجامعي، فهي بمثابة نماذج بين الإنجازات التي تقدمها إلى جميع القطاعات ويمكن للجامعة أن تساهم في خدمة المجتمع لتحقيق التنمية المستدامة.

4.1 مركاترات تفعيل التشارك المعرفي في الجامعة .

تعد الجامعات منارات للمعرفة ففيها يتم إنتاج المعرفة من خلال إكساب الطلاب المفاهيم الأساسية للعديد من العلوم وفيما يتم تنمية وتطبيق المعرفة من خلال وحدات البحث العلمي والدراسات العليا، لذا فإن إدارة المعرفة هي إحدى ضرورات الجامعات التي بها ترقى، وتعد البيئة التنظيمية للجامعات، من أكثر البيئات مناسبة لتطبيق إدارة المعرفة . وذلك لان الجامعات هي المسؤولة عن إعداد وتأهيل الكوادر البشرية .

أولاً : ضروريات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعة .

إن تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات يحقق لها العديد من المزايا التي تضمن مواكبة التطور العلمي، كما أن قيام الجامعات بأدوارها يتطلب امتلاك إدارة حكيمة للمعرفة: (الصاوي ، 2007)

- الإعداد الكبيرة من المنتسبين إليها وتعدد ارتباطاتهم وحاجاتهم إلى اتصالات سريعة بينهم؛
- تنوع الأنشطة الجامعية وارتباطها؛
- كثرة وتنوع وارتباط الجهات التي تتطلب متابعة دقيقة وسريعة مثل قاعات التدريس، المختبرات، الأجهزة والأفراد؛
- الحد من مركزية البيانات والمعلومات وإتاحتها للمخولين للوصول إليها أو لأجزاء منها وفق احتياجاتهم؛
- وصول التغيرات في البيانات إلى موضعها حال اعتمادها.

ثانيا : الأسس التي تركز عليها إدارة المعرفة في الجامعات .

حتى تتمكن الجامعات من تحقيق أدوارها بنجاح في إدارة المعرفة، فإن هنالك مجموعة من الأسس التي تركز عليها إدارة المعرفة كما بينها على النحو التالي:

- مقدرة الجامعات على تكوين رصيد معرفي جديد ، وذلك للتفاعل بين المعرفة الكامنة لدى العاملين والطلبة والمعرفة المعلنة التي تتمثل في الخبرات والسياسات والتعاملات لإدارة الجامعة؛
- نشر المعرفة بين العاملين والطلبة في الجامعات لتكون الأساس في توجيه الأنشطة المعرفية.

ثالثا : سمات إدارة المعرفة المرجوة في الجامعات

لا تقتصر دور إدارة المعرفة على منظمة دون غيرها، إلا أنها في الجامعات تتخذ سمات تميزها عن غيرها من مؤسسات، أبرز ملامح تلك السمات: (الصاوي ، 2007)

الإدارة التعليمية دون التقيد بالورق: حيث يوجد الورق ولكن لا يستخدم بكثرة مع وجود الأرشيف والبريد الإلكتروني.

الإدارة التعليمية دون التقيد بالزمان : أصبح الزمن الحقيقي 24 ساعة في اليوم و 365 يوما في السنة خاصة مع اتساع رقعة المكان الجغرافي واختلاف مواعيد الإجازات بين المجتمعات مما يجتهد على أصحاب القرار العمل باستمرار وبلا زمن محدد.

الإدارة التعليمية دون التقيد بالتنظيمات الجامدة : ضرورة تغيير النظم البالية التي تعمل على دعم تدفق المعرفة بين الأفراد نحو الأحداث.

1.4.1 عوامل نجاح إدارة المعرفة في الجامعات:

إن تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات لا يعد في حد ذاته نجاحا وان كان سبيلا للنجاح، لذلك فإن هنالك مجموعة من العوامل التي من شأنها أن تحدد مدى نجاح إدارة المعرفة في الجامعات وقد لخص هذه العوامل في التالي:

- كالتأكيد على التعليم المستمر للأفراد والابتكار؛
- مشاركة الأفراد في الحوار والبحث العلمي والنقاش ؛
- تعمل على تأسيس الأنظمة ونشر التعليم والمشاركة به ؛
- تشجيع على تطوير العاملين والمشاركة بالرؤية الجماعية ؛
- تساعد الأفراد على تحديد دور وتطبيقات المعرفة لانبجاز أعمالهم ؛
- تركز على الاهتمام بتدفق المعرفة أكثر من تخزينها.

2.4.1 متطلبات إدارة المعرفة:

لتحقيق إدارة المعرفة في المنظمة بشكل عام، وفي الجامعات على وجه الخصوص، فإن ثمة متطلبات لا بد من تحقيقها (عميان، 2012) وهي:

توفير البنية التحتية اللازمة والمتمثلة بالتقنية (التكنولوجيا) ويقصد بها الحاسوب والبرمجيات ومحركات البحث الإلكتروني وكافة الأمور ذات العلاقة وهي تشير إلى تكنولوجيا المعلومات وأنظمة المعلومات.

توفير الموارد البشرية اللازمة: وتعد من أهم مقومات وأدوات إدارة المعرفة وعليها يتوقف نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها، فالموارد البشرية تمثل أفراد المعرفة الذين تقع على عاتقهم مسؤولية القيام بالأنشطة اللازم لتوليد المعرفة وحفظها وتوزيعها والقيام بالبرمجيات اللازمة لذات العلاقة.

الهيكل التنظيمي: يعد من المتطلبات الأساسية لنجاح أي عمل بما يحتويه من مفردات قد تقيد الحرية والإبداعات الكامنة لدى الموظفين بالعمل، لذا لا بد من هيكل تنظيمي مرن ليستطيع أفراد المعرفة الإبداع والعمل بحرية لاكتشاف وتوليد المعرفة.

العامل الثقافي: عن طريق خلق ثقافة إيجابية داعمة وإنتاج وتقاسم المعرفة وتأسيس مجتمع مشارك بالمعرفة والخبرات الشخصية وبناء شبكات فاعلة في العلاقات بين الأفراد وإيجاد ثقافة تنظيمية ومجتمعية داعمة للمعرفة

يرى ماضي (2011) أن متطلبات إدارة المعرفة هي:

- دعم الإدارة العليا المتواصل لإستراتيجية إدارة المعرفة؛
- توفير بنية تكنولوجية تساعد عمى خلق وتوزيع المعرفة في المنظمة؛
- توفير كادر بشري قادر على خلق وتطوير إدارة المعرفة؛
- توفير قنوات متعددة لتسهيل نشر ونقل المعرفة؛
- تشجيع العاملين على الإبداع والتعميم داخل وخارج المنظمة؛
- دعم وتشجيع التدريب المستمر والتعلم لإفراد المنظمة.

في ضوء ما سبق، وبعد دراسة متطلبات إدارة المعرفة، نلخص المتطلبات الأساسية لإدارة المعرفة في الأتي:

القيادة: لا بد أن تتبنى الإدارة العليا أنظمة إدارة المعرفة، لذا فإن تطبيق إدارة المعرفة يتطلب قيادة حكيمة تتصف بالقدرة على شرح الرؤية الآخريين، والقدرة على الاتصال المرن والفعال.

تكنولوجيا المعلومات: أصبح لتكنولوجيا المعلومات دور كبير في تعظيم قدرة المنظمة على خلق معرفة جديدة وخلق بيئة داخلية تشجع التعلم والمعرفة

القوى البشرية: نظرا لدور القوى البشرية في تطبيق إدارة المعرفة، أصبحت متطلبا يدفع المنظمة لتركز اهتمامها في تطوير وتنمية مهارات وخبرات العاملين.

الثقافة التنظيمية:

تعتبر من أهم متطلبات تطبيق إدارة المعرفة، إذ إن الثقافة التنظيمية الدافع القوي المحرك لسلوك العاملين وقرارات إدارة المنظمة، وكلما كانت معتقدات الإدارة والعاملين في اتجاه التغيير والتطوير أصبح من الممكن تطبيق إدارة المعرفة بسهولة ويسر.

تطرق العديد من الكتاب إلى مركزات والأبعاد التي من شأنها تسهيل عملية نقل وتشارك معرفة على اختلافهم، وهي كالآتي:

1.4.3 أبعاد التشارك المعرفي:

توافر البنية التحتية :

تتكون البنية التحتية من المكونات المادية ومكونات تكنولوجيا ويشمل كل منهما على العديد من الجوانب والأمور التي تتفاعل فيما بينها من اجل تحقيق الأهداف المنشودة .

تعرف البنية التحتية في الجامعة بأنها كل الإمكانيات المادية والبشرية والفكرية والمعرفية والمعلوماتية المتاحة في الجامعة وهي المعدات التي تسهل على الطالب فهم الدروس، كما تسهل عملية التعليم .

هي الإمكانيات، والتجهيزات، والموارد المادية المتاحة في الجامعة، والتي تسهم في انجاز العملية التعليمية، وتشكل بحملها البيئة الجامعية المحيطة بالطلبة داخل أسوار الجامعة، مثل: المباني الدراسية، والأماكن المخصصة للأنشطة الطلابية والترفيهية، والمكتبة المركزية، والنادي الطلابي، والمركز الطبي، وشؤون الطلبة، والقبول والتسجيل، والمختبرات الالكترونية والعلمية والفنية.

وتضم المباني الدراسية وتجهيزاتها، والنوادي الطلابية، والمختبرات العلمية والحاسوبية، والمكتبات الجامعية، والمركز الصحي، وأماكن الأنشطة الترفيهية وغيرها، ولها جميعاً دور كبير جداً في العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي لا يمكن إغفاله، وتجاهله، فلا يمكن انجاز محاضرة ناجحة من غير توفر مباني مجهزة، ولا يمكن تطوير مهارات وقدرات الطلبة العقلية بدون مختبرات مجهزة ومكتبة مركزية، ولا يمكن الاستغناء عن المستلزمات الخدمية الأخرى كأماكن جلوس الطلبة أثناء أوقات الفراغ، وأماكن أخرى لممارسة الأنشطة المختلفة وتعد هذه الوسائل وتجهيزات من أهم المحاور العملية التعليمية، فكلما حسنت واكتملت قاعات التعليم كلما أثر ذلك بدوره إيجاباً على قدرات عضو هيئة التدريس والطلبة . (الكحلوت محمد، 2005، ص ص 85-94).

تتمثل في الفضاءات البيداغوجية والتي تشمل المباني بكل مرافقها، ولا بد أن تكون وفق مقاسات معتمدة تضمن للعملية التعليمية فرصاً أكبر للنجاح، يضاف إليها المكتبات والقاعات والتجهيزات والمختبرات وورش العمل... التي تحتاجها المؤسسة التعليمية بدرجة أو بأخرى، والتي تحدد بمعايير ومواصفات علمية، تحدد مقدار وكيف ما تحتاجه المؤسسة تبعاً لطبيعة تخصصها وأعداد الطلبة لعاملين بها وطبيعة النشاط الذي يمارسه طلبتها.

توافر المعلومات والمصادر العلمية الحديثة توافر المراجع والدوريات الحديثة لأعضاء التدريس والطلبة كحد سواء وتسهيل مهمتهم في الحصول على المعلومات والبيانات الميدانية الضرورية من مختلف المؤسسات ذات الصلة بأبحاثهم وتسهيل تواصلهم إلكترونياً مع شبكات البحوث الأخرى.

تتكون البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات من ثلاثة عناصر تتمثل بالحاسوب وشبكات الاتصال (الدليمي، 2006، ص38) في حين حددها آخرون بأربعة عناصر هي:

المكونات المادية والبرمجيات وقواعد البيانات وأخيرا الاتصالات اللاسلكية

وأشار (أبو غنيم؛ 2007؛ 107ص) بأنها الأجهزة والمعدات والبرمجيات والموارد البشرية والتطبيقات .

المكونات المادية : تشكل أجهزة الحاسوب الأساس المادي للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والمكونات الأخرى بحاجة إلى أجهزة الحاسوب لإنجاز مهامها.

وأشار الباحث Laudon إلى إنها المعدات المادية المستخدمة في أنشطة الإدخال والمعالجة والإخراج في نظام المعلومات

تقسم الأجزاء المادية إلى وحدات الإدخال كلوحة المفاتيح التي تعمل على إدخال البيانات إلى الحاسبة ، وأجهزة الإدخال الصوتية كلاقطات الصوت والمساحات الضوئية والجزء الآخر من الأجزاء المادية هي وحدات الإخراج وهي المسئولة عن إظهار النتائج بشكل معلومات صوتية عبر مكبرات الصوت ، أو معلومات مرئية عبر الشاشات ، أو نصوص مطبوعة على الورق عن طريق الطابعات ، وأخيرا المادية كالأقراص الصلبة والمرنة (أبو غنيم، 2007، ص108).

-البرمجيات تتألف برمجيات الحاسوب من تعليمات مبرمجة ومفصلة بهدف السيطرة والتنسيق على مكونات الأجهزة المادية في نظم المعلومات (Laudon ;2000 ;12)

والبرمجيات هي برامج الحاسوب التي تحكم عمل المكونات المادية وتتولى مهام تطبيقات مختلفة وتعرف على أنها مجموع نظم المعلومات لكي توجه الحواسيب في قراءة المدخلات و تخزين البيانات واسترجاعها وتحديثها وتحويلها إلى أشكال مفهومة ومفيدة، وجهد العلماء منذ مطلع الثمانينيات لتطوير برمجيات تمتلك القدرة على محاكاة التفكير البشري (عباس، 80، 2003) وتعد البرمجيات تعليمات مكتوبة بلغة خاصة يفهمها الحاسوب (عجام، 2007، ص52). ويجب إن تتميز البرمجيات الكفاءة بما يلي:

- إن يكون لبرامج النظام قدرة عالية على الخزن ؛

- إن تتوافر لأكثر من مستفيد للاتصال معا في وقت واحد؛
- إن تعمل على تحليل البيانات وتبويبها وتلخيص المعلومات التي تطلبها الإدارة وصانعو القرار؛
- إن تكون أفضل واحداث البرمجيات المتوافرة في السوق

شبكات الاتصال:

هي الوسيلة المستخدمة لإرسال البيانات والمعلومات وتلقيها، إذا تتألف من مجموعة من المحطات تتواجد في مواقع مختلفة ومرتبطة مع بعضها بوسائط تتيح للمستنفدين إجراء عملية الإرسال والتلقي .

يجب اختيار نوع الشبكة التي تناسب عمل (انترانت والاكسترنانت) مع ضرورة تطوير مهارات موظفيها في تلقي المعلومات باستمرار وتعد شبكات الاتصال مجموعة هائلة من وثائق النص المترابطة مع بعضها على الانترنت وتسمح شبكة بنقل جميع انواع المعلومات من برامج فهي تسهم في رفع كفاءة تشغيل ودعم صناعات القرارات من خلال

- كفاءة وسرعة الاتصال وسهولة نقل وتبادل المعلومات ؛
- التشغيل الاقتصادي للأجهزة من خلال المشاركة في استخدامها؛
- المشاركة في البرمجيات والمعلومات وقواعد المعلومات.

ومن أهم التقنيات التي تمثل العمود الفقري للشبكات هي:

شبكة الانترنت:

الإنترنت هي "شبكة الشبكات" حيث تتكون الإنترنت من عدد كبير من الحاسبات المترابطة في جميع أنحاء العالم . ومعظم استعمالات الإنترنت هي البريد الإلكتروني و(WWW)، ويتصل العديد من مستخدمي الإنترنت المتمرسين ببعض الملفات عبر الانترنت بواسطة بروتوكولات أقل استخداما ك(FTP) ، (Usent) وهناك العديد من البروتوكولات الموحدة التي تستخدمها شبكة الإنترنت والبروتوكول الرئيسي المستخدم هو TCP/IP. قدرت الإحصاءات أن هناك أكثر من 30 مليون مستخدم إنترنت اليوم وحوالي 8 إلى 10 منهم يملكون وصولا إلى الويب. تمكن الإنترنت مستخدميها من الاستفادة من عشرات الخدمات المختلفة و التخاطب مع المستخدمين الآخرين . فهي نافذة على العالم بشعوبه و ثقافته و علومه المختلفة ووسيلة اتصال بين الباحثين و رجال الأعمال و الدوائر و القطاعات المشتركة. و يوجد في الإنترنت كم هائل من المعلومات المتجددة و المتنوعة و الشاملة لجميع أنواع الحقول و الميادين إذ بإمكان المستخدم تصفح هذا الكم الهائل و البحث فيه, كذلك فان العديد من الشركات تقدم عشرات الآلاف من البرامج المجانية و التكميلية لمختلف الحاسبات, و بإمكان المستخدم نقل ما يريد من برامج على حاسبه الشخصي و استخدامها. أيضا فانه يوجد على الإنترنت جميع أنواع الأخبار السياسية والاجتماعية والاقتصادية والفنية والرياضية والمناخية وغيرها. و مؤخرا فقد تكاثرت المجالات و الصحف اليومية و الأسبوعية على الإنترنت. كما تقدم العديد من وكالات الأنباء و الجهات الإخبارية أخبار و تقارير دورية عن أحداث العالم السياسية و الاقتصادية و الرياضية و غيرها.

شبكة الانترنت :

هي عبارة عن شبكة إنترنت مصغرة تكون عادةً شبكة داخلية في الشركة, ذات خصوصية يتم الوصول إليها عبر ملقم تتحكم به أنت تستعمل معايير انترنت من HTML و HTTP وبروتوكول الاتصالات TCP/IP بالإضافة إلى مستعرض ويب رسومي لدعم البرامج التطبيقية وتزويد حلول إدارية بين أقسام الشركة و يمكن أن تكون بسيطة جدا بأن تتألف من ملقم ويب داخلي يتيح للموظفين الوصول إلى كتيبات العمل ودليل الهاتف . كما يمكن أن تكون معقدة جدا بأن تضم تفاعلات مع قاعدة بيانات واجتماعات فيديو ومجموعات مناقشة خاصة, ووسائط متعددة تستعمل الإنترنت ملقم ويب , لكن خلافا للويب المتوفرة عبر الإنترنت , يكون ملقم ويب في الإنترنت موصول فقط بالشبكة المحلية التي تخص الشركة . وأيضاً تستعمل الإنترنت ملقمات البريد الإلكتروني لإنشاء مجموعات خصوصية للتراسل عبر البريد الإلكتروني.

إذا تستعمل الإنترنت أدوات الانترنت ومعاييرها لإنشاء بنية تحتية يستطيع الوصول إليها فقط أولئك الذين يعملون ضمن الشركة "سنلاحظ أن كل ما نتعلمه عن الإنترنت يمكن تحقيقه أيضاً بواسطة شبكة إنترنت."

ولا يستطيع الوصول إليها من خارج الشركة إلا بتصريح دخول عن بعد, وفي معظم الحالات يستطيع موظفوا الشركة الخروج إلى الإنترنت لكن المستخدمين الغير مرخص لهم لا يستطيعون فعل ذلك .

وهي شبكة انترنيت داخلية محاطة بجدار عازل لإغراض أمنية، والتي تربط النظم الالكترونية المختلفة للمنظمة

شبكة الاكسترنانت:

شبكة الإكسترنانت هي الشبكة المكوّنة من مجموعة شبكات إنترنت ترتبط ببعضها عن طريق الإنترنت، وتحافظ على خصوصية كل شبكة إنترنت مع منح أحقية الشراكة على بعض الخدمات والملفات فيما بينها .

أي إن شبكة الإكسترنانت هي الشبكة التي تربط شبكات الإنترنت الخاصة بالمتعاملين والشركاء والمزودين ومراكز الأبحاث الذين تجمعهم شراكة العمل في مشروع واحد، أو تجمعهم مركزية التخطيط أو الشراكة وتؤمن لهم تبادل المعلومات والتشارك فيها دون المساس بخصوصية الإنترنت المحلية لكل شركة .

وهي شبكة انترانيت خاصة يسمح لمجموعات خارجية مختارة بدخولها، إذ تسمح لإفراد ومنظمات من خارج الشركة بدخول محدد لشبكة الانترنت الخاصة بها مثل بعض المشترين للحصول على معلومات

قاعدة البيانات

قواعد البيانات هي مجموعة عناصر البيانات المنطقية المرتبطة مع بعضها البعض بعلاقة رياضية، وتتكوّن قاعدة البيانات من جدول واحد أو أكثر، مثل سجل الخاص بالموظف الذي يتكوّن من عدّة حقول، مثل: رقم الطالب، اسمه ولقبه، تاريخ ازيداده وبيانات التي تخزن في جهاز الحاسوب تكون على نحو منظم، حيث يسهل لنا الحاسوب التعامل مع البيانات والبحث ضمن هذه البيانات، والتمكين من الإضافة والتعديل.

وتساعد قواعد البيانات في الأمور الآتية :

تقليل تكرار البيانات وذلك لوجود علاقات منطقية تفرضها أنظمة قواعد البيانات مما يؤدي إلى زيادة سرعة المعالجة والحصول على المعلومات.

• توفير الأمن وحماية البيانات من دخول غير المخولين وقد تتنوع الحماية من البسيطة التي تستخدم كلمة السر إلى الأكثر تعقيداً.

تمثيل البيانات تبعاً لواقع المنظمة إذ تكون المعلومات الموجودة في قواعد البيانات مطابقة لوضع منظمة .

القدرة على استخدام لغات متعددة في كتابة التطبيقات وسهولة تطوير تلك التطبيقات.

(غسان قاسم، 2013، ص ص 11-12).

المناخ الملائم :

فالعامل إبداعي يقوم به عدد من الكفاءات المتميزة، التي تتأثر جودة مخرجاتهم ومردوديتهم بالمناخ السائد في الجامعة، لذلك لا بد من توفير بيئة مناسبة ومشجعة على البحث العلمي بتلبية مختلف الاحتياجات المادية لهم ما يعنى تكريس وقتهم وجهدهم للعمل البحثي دون الانشغال بتوفير تلك الحاجيات، بالإضافة إلى توفير الاحتياجات الإنسانية والاجتماعية لهم من تقدير واحترام تسمين لجهودهم إذا ما علمنا أن أداء هؤلاء لا يتوقف على مقددتهم الذاتية فحسب، وإنما يتوقف أيضاً وبدرجة كبيرة على عوامل قوى ايجابية تتوافر في المناخ مثل قدرة الإدارة على إشباع حاجياتهم ورغباتهم والاعتراف بالفروق الفردية، وتمكنهم من استغلال طاقتهم وقدراتهم ومواهبهم، والعمل على زيادة الفهم المشترك فيما بينهم وفيما بينهم وبين الإدارة لذلك فان أي مؤسسة لن تستطيع تحقيق أهدافها مهما توافرت لها الإمكانيات ما لم تهتم بالعنصر البشري والارتقاء بمستوى أدائه والعمل على تشجيعه وتحفيزه مادياً ومعنوياً، وخلق جو من العلاقات الإنسانية الفعالة التي تساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية وعلاقات والتفاعلات التي تتم بين أفراد تحدد نوع المناخ وتميزه عن غيره.

كما تختلف الجامعات بعضها عن بعض من حيث قدرة مسؤوليها على إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لهيئات التدريس والطلبة والإداريين والاحتفاظ بالمناخ مفتوحاً وإيجابياً يتيح لكل عضو أن ينمو وتسد الروح المعنوية العالية والتفاعلات والعلاقات الإنسانية الايجابية وعليه فان تحقيق درجة عالية من النوعية والفعالية، ورفع مستوى الأداء يتوقف إلى حد كبير على توفير البيئة والمناخ المناسبين لترفع فيه درجات الانتماء والنزعة الإنسانية، وتخفض فيه درجات التباعد (العتيبي، 2007، ص 65).

القوى البشرية :

تعد من أهم مقومات وأدوات إدارة المعرفة وعليها يتوقف نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها، فالقوى البشرية تمثل أفراد المعرفة الذين تقع على عاتقهم مسؤولية القيام بالأنشطة اللازم لتوليد المعرفة وحفظها وتوزيعها.

تتمثل هذه القوى البشرية داخل الجامعة في أساتذة (هيئة التدريس) وطلبة.

إذ يمثل الأساتذة الأشخاص القائمين بالتدريس أو أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات أو حتى كليات المجتمع، إذ يختلفون في درجتهم وفقاً للرتبة العلمية والأكاديمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك،... وغيرهم) ويسعى هؤلاء الأعضاء لنقل الرسالة العلمية للطلبة المنتسبين إلى الجامعة (الشديفات، 2013، ص10).

كما يمثل الأساتذة الجزء الأول من الجمهور الداخلي للجامعة أي أن عضو هيئة التدريس يعتبر أهم عناصر النظام التعليمي باعتباره المعلم والمربي والموجه والباحث، كما أن نوع التعليم الذي تقدمه الجامعات يعتمد إلى حد كبير على صفات وكفايات وأصالة أعضاء هيئة التدريس فيها. ومع تطور المعرفة الهائل، والمتزايد بتسارع كبير، اختلفت الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي كعضو هيئة تدريس في الجامعة، فأصبح منظماً موجهاً لعملية التعليم وميسراً لها، يقود التعلم من خطوة تعليمية إلى خطوة أخرى (التل، 1997، ص271).

الطالب الجامعي.. الطالب هو الشخص الذي يطلب العلم ويسعى للحصول عليه. ومصطلح جامعي أطلق عليه نسبة إلى المكان الذي يحصل منه على العلم وهكذا هو شخص يتابع دروساً في الجامعة في الغالب يكون هذا الشخص قد انتهى من الدراسة في أطوار سابقة يكون مستواها التعليمية أدنى من المستوى الجامعية. ويسعى الطالب في الحصول على إحدى الشهادات الجامعية مثل: الليسانس - الماجستير - الدكتوراه... إلخ.

الإدارة الكفاءة :

إن احد التحديات الهامة التي أصبح من المتعارف عليها في الوقت الحاضر تتمثل في مواجهة إدارة هي مقدرتها واستطاعتها وضع تنظيم إداري فعال يؤدي إلى خلق مناخ تنظيمي يجعل الأفراد يمارسون أعمالهم ويؤدون واجباتهم ويحفزهم للإبداع والابتكار الذي يحقق للمؤسسة التحديد والنمو المستمر، وتؤكد الدلائل علي إن الفروق الجوهرية بين المؤسسات الناجحة والمؤسسات المتعثرة لا يتمثل في مدى وفرة الموارد أو ندرتها بقدر ما يتمثل في مدى مناسبة التنظيم الإداري وكفاءة إدارتها.

مما معظم المختصين يؤكدون على إن السبب الحقيقي لمشاكل المؤسسات المعاصرة يرجع بالدرجة الأولى إلى عدم كفاءة الإدارة وسوء ممارسة وظائفها، أن كفاءة الإدارة في الجامعات تختلف تماماً عن المؤسسات والقطاعات الأخرى من حيث الأهداف والقيم الهيكل الإداري مما يتطلب إن تدار الجامعة بفلسفة قيادية حكيمة ونمط إداري يتفق ومعطيات أهدافها وقيمها بما في ذلك نوعية السلطة وأسلوب اتخاذ القرارات. (علوي، 1980، ص47).

تعتبر الإدارة الكفاءة للجامعات الدعامة الأساسية التي تتوقف على مدى نجاح الجامعة وجودة ما تقوم به من أعمال ومجهودات لضبط العمل الأكاديمي وقيادته وتهيئة الجو العلمي لأداء جامعي أفضل لذا وجب أن تكون هناك إدارة كفوة تتمتع بالشفافية

والمصداقية ، تشجع وتدعم وتضمن البحث العلمي وتدرك مدى أهميته كوظيفة أساسية في الجامعة والدور المناط به في عملية التنمية، لذلك فهي تتعد عن التعقيدات والإجراءات الإدارية والمالية المطولة وغير المرنة التي تعرقل حركة البحث العلمي في الجامعة

الشراكة مع المحيط

حظي موضوع الشراكة بين القطاعين العام والخاص باهتمام كبير من قبل الحكومات والمجتمعات والمراكز البحثية بالجامعات في مختلف أنحاء العالم بعد أن اتضح أن عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية تعتمد حشد وجمع كافة إمكانات المجتمع بما فيها من طاقات وموارد لحل المشكلات المعقدة أو تنفيذ مشاريع التنمية الضخمة بكفاءة وفاعلية والتي لا يمكن تنفيذها من طرف واحد وإنما الاستفادة القصوى من ميزات كل قطاع للعمل معا برؤية مشتركة من خلال علاقة قانونية منظمة وواضحة أساسها المصداقية والثقة بين الشركاء وما يترتب على ذلك من اتفاقيات تتكامل بموجبها الأدوار وتتضح من خلالها المسؤوليات (ذكروري، محمد متولى، 3، 2009).

سارت العديد من الدول المتقدمة بخطى متسارعة نحو تعزيز الشراكة بين القطاع العام والخاص والجامعات، وتبلورت هذه الخطى في إنشاء مراكز تقنية متطورة وذلك من اجل إيجاد قنوات لربط القطاعات بالجامعات، وعلى عكس من ذلك لم تبد العديد من الدول النامية اهتماما كبيرا تجاه خلق شراكة فاعلة، رغم الحاجة الماسة لهذه الشراكة لما توفره من فوائد لكلا الطرفين. (الحريري، خالد حسن، 2، 2010).

أثبتت تجارب الأمم المتقدمة اقتصاديا وصناعيا أهمية توظيف نتائج البحث العلمي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لذا فإن أهمية هذه الدراسة تأتي من أهمية بناء وتعزيز علاقة شراكة فعالة إضافة الى حاجة الجامعات اليوم إلى تنمية مصادر التمويل أخرى في ظل محدودية التمويل الحكومي لهذه الجامعات وعدم كفايته لتعزيز أداؤها الأكاديمي وتطوير بنيتها التحتية وتفعيل نشاط البحث العلمي، وذلك تحقيقا لأهداف التعليم الجامعي وتحسينا للواقع الاقتصادي لإفراد المجتمع لا بد من ارتباط التعليم الجامعي مع المحيط على اختلافه بحيث يكون الخريج الجامعي مواكبا لاحتياجات التنمية والنهوض الاقتصادي ويتجلى هذا الارتباط بمشاركة المحيط في وضع السياسات والاستراتيجيات للتعليم الجامعي ووضع مناهج تعليمية وضرورة تقييم خريجي التعليم الجامعي ، وهذا يؤدي الى تامين احتياجات سوق العمل. (سامي مراد، 4، 2012).

إن الشراكة مع المحيط ضرورية في مجال البحث العلمي للتميز والارتقاء بمستوى كل الجامعات والمؤسسات الإنتاجية ومن ثم التنمية الشاملة، حيث تتضافر الجهود المجتمعية والبحثية لإحداث تحسن المطلوب في جودة العملية البحثية، وتحقق الشراكات البحثية بين الجامعات ممثلة في أساتذتها والقطاعات ممثلا بالمؤسسات ما يلي :

تتيح فرصة التطبيق الميداني لبحوث الأساتذة، بالإضافة إلى إعادة تأهيلهم وتحسين معرفتهم التي تتم في الجامعة والانتقال بها إلى الميدان لتعزيزها، تكامل دور أعضاء الفريق البحثي والجهات الداعمة والمستفيدة ما ينتج عنه جمع كافة الخبرات والإمكانيات .

II. التشارك في معرفة

تمهيد :

شهد العالم في السنوات الأخيرة تغيرات جوهرية على صعيد الاقتصاد العالمي حيث ظهر إلى الوجود مصطلحات جديدة مثل إدارة المعرفة ، الاقتصاد المعرفي ، مجتمعات المعرفة ، والتي تعتبر من أهم الأفكار الحديثة بالرغم من ان الاهتمام بالمعرفة والسعي إلى اكتسابها والبحث عنها يعد قديما .

بما إن إدارة المعرفة هي التي تضمن للمنظمات اليوم توليد المعرفة وتوزيعها وتطبيقها للمساعدة في اتخاذ القرارات وتشجيع الإبداع فان اغلب المؤسسات سعت إلى تحويل أعمالها إلى أعمال ونشاطات قائمة على المعرفة.

وتعتمد مؤسسات التعليم العالي في المساهمة بفاعلية في بناء المعرفة من خلال ما يتوفر في تلك المؤسسات من طاقات بشرية مبدعة وإمكانيات علمية متقدمة ، مؤسسات التعليم العالي كمنظمات ، يفترض أن تعتبر عاملا للحركة ، لان وظيفتها هي استخدام المعرفة في العمل ، وتوظيف المعرفة في مجال الأدوات العمليات والمنتجات ، في مجال المعرفة بحد ذاتها .

حديثا امتد تطبيق مبادرات إدارة المعرفة إلى الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الأخرى بعد أن كان في البدايات مقتصر على منظمات الأعمال الهادفة إلى الربح وتركزت في المنظمات الكبيرة منها ، ومن أهم التطبيقات الشائعة لها في الجامعات بناء مستودعات المعرفة وقواعد البيانات التي يتم فيها تخزين معظم الوثائق المتعلقة بها.

لذلك فان تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات يعد احد السبل التي يمكن أن تلجا إليها حتى تكون منظمة فاعلة في المجتمع مما يساعدها في تحقيق التميز كما هو الحال في منظمات الأعمال .

1.2 إدارة المعرفة وعملياتها

أولا : مفهوم المعرفة

المعرفة مفهوم ظهر الاهتمام به في أواخر القرن العشرين بسبب ما شهده العالم من تغيرات سياسية، واقتصادية ، واجتماعية ولقد تعددت التعاريف التي تشرح مفهوم إدارة المعرفة تبعا لتعدد الباحثين والزوايا التي ينظرون منها.

عرفت المعرفة على أنها "عملية تراكم المعرفة وتوليدها بكفاءة ، وتسهيل المشاركة في المعرفة وإدارة قاعدتها ، بحيث يمكن تطبيقها بفاعلية " (ماجد عبد الهادي محمد ، 2012، ص4)

المعرفة: هي مجموعة من المعلومات المنتجة بالتجارب والحقائق والأحكام والقيم التي تعمل مع بعضها كتركيبة فريدة تسمح للإفراد والمؤسسات بخلق أوضاع جديدة تؤدي إلى التغيير . (محمد الصيرفي، 2003، ص163)

ثانيا : مصادر المعرفة

المصدر الذي يجوي او يجمع المعرفة وان الذكاء والتعلم والخبرة أمور تحدد حدود المعرفة للإفراد وإشارة إلى أن أهم مصادر المعرفة هي (ليث عبد الله، 54، 2006)

المصادر الخارجية:

وهي تلك المصادر التي تظهر في بيئة المنظمة المحيطة ، والتي تتوقف على نوع العلاقة مع المنظمات الأخرى الرائدة في الميدان ومن أمثلة هذه المصادر المكتبات والانترنت والقطاع الذي تعمل فيه المنظمة والجامعات ومراكز البحث العلمي وبراءات الاختراع الخارجية .

المصادر الداخلية:

تمثل المصادر الداخلية في خبرات أفراد المنظمة المتراكمة حول مختلف الموضوعات وقدرتها على الاستفادة من تعلم الأفراد والجماعات والمنظمة ككل وعملياتها والتكنولوجيا المعتمدة. ومن أمثلة المصادر الداخلية: المؤتمرات الداخلية، المكتبات الالكترونية، او من خلال التعلم بالعمل أو البحوث.

ثالثا : تصنيف المعرفة

رغم اختلاف الباحثين في تصنيفات المعرفة إلا ان أغلبيتهم اتفقوا على هذا التصنيف .

المعرفة الضمنية: هي المعرفة التي تعتمد على الخبرة الشخصية والقواعد الاستدلالية والحكم الشخصي ويصعب نقلها للآخرين.

المعرفة الصريحة (ظاهرة): وهي المعرفة الرسمية والمنظمة التي يمكن ترميزها وكتابتها ونقلها للآخرين . (اسماعيل سالم منصور، 2010، ص . 36)

جدول رقم (1) : المقارنة بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية .

المعرفة الضمنية	المعرفة الصريحة
- غير رسمية	❖ رسمية
- صعبة الانتقال	❖ قابلية للانتقال
- تقاسمها مع الآخرين صعب	❖ توزيع بسهولة
- صعوبة التعبير عنها وصعوبة التصنيف	❖ يمكن التعبير عنها بالكلمات وبوسائل أخرى
- مملوكة لدى الأشخاص	❖ لا تشكل أكبر من 20% المعرفة لدى مؤسسة
- تشكل 80% من المعرفة لدى المؤسسة	

مصدر: من إعداد الطالبين

رابعا: مفهوم إدارة المعرفة وعملياتها

تعريف إدارة المعرفة:

يعد مفهوم إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة والتي تزايد الاهتمام بها خلال العقدین الأخيرین مما أدى إلى ظهور العديد من التعاريف لذلك المفهوم والتي اختلفت باختلاف تخصصات الباحثين واختلاف وجهات نظرهم . إن أول من استخدم مصطلح إدارة المعرفة هو (Don Marchand) في بداية الثمانينات في القرن الماضي على أنها المرحلة النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطور نظم المعلومات ، لكنه لم يشر إليها بشكل مستقل او بوصفها عمليات. على الرغم من عدم تبلور إدارة المعرفة في تعريف جامع مانع واحد لسببين أولهما سعة ميدان إدارة المعرفة والثاني ديناميكية هذا الموضوع الا أننا يمكن أن نعرض بعض التعاريف لإدارة المعرفة:

هي العمليات والنشاطات التي تساعد المنظمة على توليد والحصول على المعرفة من حيث اختياره، تنظيمها واستخدامها ونشرها، وتحويل المعلومات والخبرات التي تمتلكها المنظمة وتوظيفها في أنشطتها الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات وإجراءات العمل والتخطيط (نضال محمد الزطمة، 2011، 23)

على أنها " تلك الإدارة التي تعمل على التعرف على ما لدى الأفراد من معارف كامنة في عقولهم وأذهانهم، او جمع وإيجاد المعرفة الظاهرة في السجلات والوثائق، وتنظيمها بطريقة تسهل استخدامها والمشاركة فيها بين منسوبي المؤسسة بما يحقق رفع مستوى الأداء وإنجاح العمل بأفضل الأساليب ". (نضال محمد الزطمة ، 2011 ، 48)

بالإضافة إلى ذلك تعتبر إدارة المعرفة إيجاد بيئة داخل المنظمة تعمل على تسهيل، توليد ونقل المعرفة والتشارك فيها، وبالتالي فان التركيز يكون على إيجاد ثقافة منظميه ملائمة، وعلى إيجاد القيادة الفعالة . (رزقان ولقيبيشي ، 2013 ، 19)

2.2 عناصر إدارة المعرفة

يشير الكثير إلى العناصر الأساسية لإدارة المعرفة هي :

(سليمانى حاج احمد وسويح محمد 2012، 18-20)

الاستراتيجية : يمكن تعريفها على أنها أسلوب التحرك لمواجهة واغتنام الفرص مع الأخذ بعين الاعتبار نقاط القوة والضعف الداخلية، وذلك من أجل تحقيق رسالة وأهداف المنظمة. الإستراتيجية في إدارة المعرفة تختلف في معالجتها تبعاً للمعرفة الضمنية والظاهرة، فبالنسبة للمعرفة الضمنية تتمثل في تنمية شبكة العمل لربط الأفراد لكي يتقاسموا المعرفة التي تقود إلى الإبداع المبني على المشكلات الإستراتيجية. أما في مجال المعرفة الظاهرة أو الصريحة فتتمثل الإستراتيجية في تطوير نظام الوثائق الورقي أو الإلكتروني لحزن وتنسيق ونشر المعرفة قصد التسهيل وإعادة استخدامها و الاستفادة منها .

الأفراد: يعتبر الجانب البصري الجزء الأساسي في إدارة المعرفة ومن هؤلاء الأفراد: مسيرو الأنظمة المعلوماتية، مسيرو إدارة المعرفة، مسيرو البحث والتطوير، مدير الموارد البشرية والأقسام الأخرى . فصناع المعرفة هم الأفراد الذين يقومون بخلق المعرفة كجزء من عملهم تعد عقول الأفراد المبدعين أهم مصادر المعرفة، كما تعتبر الخبرات أكثر أصالة من المعلومات المكتسبة من خلال التعليم الرسمي، حيث تختلف الأفكار اللامعة .

التكنولوجيا التقنية: تتكون إدارة المعرفة من شقين: الأول الجانب البشري، والثاني الجانب التكنولوجي المتمثل بالتقنيات الحديثة (الحاسوب والبرمجيات ذات علاقة)، فهي التي تساعد الإنسان للحصول على المعلومات التي تشكل عمود المعرفة، فالتقنية الحديثة رفعت قيود الزمان والمكان والسرعة وأسهمت بشكل كبير في الربط بين العديد من الأفراد والمنظمات من مختلف أنحاء العالم.

3.2 عمليات إدارة المعرفة

تتكون عمليات إدارة المعرفة في ستة عمليات وهي : (عبد الستار علي، عامر قيديليحي، غسان العمري، 2006 250.249)

- **تشخيص المعرفة:** وتعني التعرف على المعرفة المرحة داخل المنظمة وخارجها ثم تحديد مكانها والفجوة المعرفية ويستخدم في ذلك خريطة المعرفة.
- **تحديد أهداف المعرفة:** وتتلخص في وضوحها وفي تحسين العمليات والمنافسة على المدى الطويل والقصير و في الوصول إلى النجاح و قيادة السوق وتحقيق رضا الزبائن وتبني الابتكار و شفافية العمليات .
- **وليد المعرفة:** وذلك من خلال اكتسابها من المعرفة الخارجية مثل براءات الاختراع واستقطاب العاملين أو من خلال التعلم وفرق العمل
- **تخزين المعرفة:** سواء كان في قواعد البيانات أو التقارير أو الحالات الدراسية أو في عقول العاملين الذين يغادرون المنظمة بعد انتهاء يوم عملهم .
- **توزيع المعرفة:** نقل المعرفة المطلوبة للشخص في الوقت المناسب ويتم ذلك من خلال الاستعانة بتكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها مثل: شبكات الانترنت
- **تطبيق المعرفة:** ويمكن تعريفها بأنها العملية التي تدعم تطبيق الأفراد للمعرفة مملوءة من قبل أفراد آخرين بدون الحصول على المعرفة الفعلية، وبدون تعلم هذه المعرفة فالأفراد يقومون بإتمام العمليات المختلفة بالمساندة بالتكنولوجيا مثل أنظمة دعم القرار.

1.3 أساسيات التشارك المعرفي

1.1.3 تعاريف تشارك معرفي

قبل التطرق إلى التشارك المعرفي وجب توضيح الفرق بين نقل المعرفة وتشارك المعرفة وتبادل معرفة

لو أمعنا التفكير في كلمة (مشاركة) فهي بكل تأكيد لا تعني (نقل)، فوفقاً لمقولة بيتر سينج (Peter senge) مؤسس جمعية المنظمة المتعلمة: "مشاركة المعرفة ليست تقلد معلومة لشخص أو الحصول على أخرى لأن ذلك يعتبر تبادلاً للمعلومات، تقاسم المعرفة يحدث عندما تكون الناس مهتمة حقاً في مساعدة الغير لتطوير ومهارات جديدة في العمل، فهو عبارة عن خلق لعمليات التعلم"

نقل معرفة :

يعد نقل معرفة جزءاً لا يتجزأ من حياة المنظمة ، ومن الأمور التي تحرص المنظمات على نقلها الخبرات والدروس المستفادة ، والقدرة على معرفة الكيفية للعديد من الأمور ويجب أن لا يغيب عن أذهاننا أن جعل المعرفة متوفرة لا يعد نقلاً للمعرفة بل هي نقل احتواء ، كما أن الهدف هو تسهيل التشارك المعرفي .

يتم إنجاز نقل المعرفة بشكل مباشر من خلال العمل الجماعي ، والاتصالات والتعلم من خلال العمل ، والالتقاء وجها لوجه أو من خلال تضمينها أي المعرفة بالإجراءات والمراقبة وتبادل الوثائق حيث يتم نقل المعرفة من مخازنها المختلفة أي أماكن وجودها بين الأفراد أنفسهم . إذ يجري التحويل الفعال لنوعي المعرفة الضمنية والصريحة وصولاً لمستلم المعرفة والذي يفهمها بشكل كاف ويصبح قادراً على القيام بالفعل بموجبها وهو ما يعكس التشارك المعرفي .

إذ عرف (2004) Turban التشارك المعرفي بأنه تطبيق معتمد ونقل للأفكار والرؤى والحلول والخبرات من شخص لأخر

وعرف بأنه عملية جلب المعرفة ممن هو مصدر لها إلى مستلم لها .

ويشير Manaf et Marzuki الى التشارك المعرفي بأنه عملية تعلم من خلال تبادل للأفكار والمعارف ، والخبرات والمعلومات وترتبط بقدرة الفرد على تحويل معارفه الظاهرة والضمنية للآخرين .

ويعد التشارك في المعرفة آلية مناسبة لإتقان إدارة المعرفة .

يعد التشارك المعرفي عملية اتصالية ، يتم فيها مناقشة المعارف وتبادلها من خلال التفاعل المباشر ، وعن طريق الانترنت بغرض رفع قيمة المعرفة الموجودة ،

كما أشار (2011) Martin بان التشارك المعرفي هو وسيلة لامتناهات المعرفة من خلال الخبرة والبحث المنتظم وإدارة المعلومات والمعرفة وتخزينها للوصول إليها بسهولة وتحويلها ونشرها .

كما قصد بالتشارك المعرفي بأنه تهيئة المعلومات حول المهام ، ومعرفة كيفية مساعدة الآخرين ، والتعاون معهم لحل مشكلاتهم ، تطبيق السياسات وتطوير أفكار جديدة .

وقد أشار طيطي (2010) أشار لثلاث نقاط أساسية يمكن اعتمادها لإنجاح عملية التشارك المعرفي

إن التشارك المعرفي يعني عملية نقل الفعالة ، لذا فان متلقي المعرفة يجب ان يفهمها بشكل جيد لكي ويستفيد منها فالعملية تتضمن إن يكتسب المتلقي المعرفة من اجل استخدامها لمصلحة المنظمة بينما تكون عملية الإرشاد المقدمة إليه وهي عملية استخدام المعرفة بدون الإدراك الذاتي لعملية التشارك المعرفي .

ياخذ التشارك صوراً عدة منها ضمن الأفراد والجماعات أو الأقسام أو المنظمة ككل .

من خلال ما سبق ، يمكن القول بان التشارك المعرفي هو عبارة عن العملية التي يتم من خلالها التبادل ونقل المعرفة الصريحة أو الضمنية بين الأفراد داخل المؤسسة من خلال الاتصالات التعاون والتفاعل المتبادل الذي يتم بين الأفراد ، مما يؤدي إلى خلق معرفة جديدة إن تشارك المعرفي يهدف إلى كل من تفعيل التشارك في مجالات الخبرة ، تحديد احتياجات الأنظمة البرمجية في المنظمة جذب معارف جديدة من قبل أعضاء الفريق ، جمع المعارف الموجودة لدى أفراد موزعين لتشكيل مستودع للمعرفة التنظيمية ، الحفاظ على المعرفة التي يمكن فقداها بخروج أفراد ذوي الخبرات المتنوعة ، وتحسين نشر المعرفة (إبراهيم فلاح شواهين، 2017، 28.23،

2.1.3 أهمية تشارك معرفي :

حدد العديد من الباحثين أهمية سلوكيات التشارك المعرفي بالاتي :

- تحسن سلوكيات التشارك المعرفي من قدرة الموظفين على اتخاذ القرارات؛
- تحقق سلوكيات التشارك المعرفي الميزة التنافسية للمنظمة تحافظ عليها؛
- تفعل سلوكيات التشارك المعرفي من الابتكار ؛
- يحسن التشارك المعرفي من كفاءة الموظفين من خلال استخدام نتائجه كوسائل تعليمية ؛
- تعد سلوكيات التشارك المعرفي مصدراً للمعرفة التنظيمية ، فهي تمكن من توليد معارف جديدة.

أشكال التشارك المعرفي

يشير (عبد ستار على ، 2006) أن المعرفة يتم التشارك فيها داخل المنظمات بإشكال التالية :

- **الشكل المقصود :** ويعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصداً داخل المنظمة من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد ، أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات ، والتقارير، والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية.
- **الشكل غير المقصود :** ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال : الشبكات غير الرسمية، والقصص والأساطير ، وما يشبه ذلك.

3.3.3 معوقات المشاركة في المعرفة

إن تسهيل عملية مشاركة المعرفة من الأهداف التي تسعى إليها منظمات اليوم، إلا إن هناك معوقات تحد من عملية المشاركة، ويعدد (1999) Huseman و Coakes & Goodman (2003) أسباب تردد الأفراد في إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة بما يلي:

- الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة علي المكاسب المادية .
- مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة، وبالذات ما يمتلكونه من معرفة ضمنية.
- معوقات مرتبطة بالنواحي الفردية والتنافسية.
- مشاركة المعرفة الخطأ و تعريض المنظمة والآخرين للضرر.
- الشعور بالإضرار بالمصلحة الشخصية، فالإفراد الذين هم على استعداد لإشراك الآخرين فيما لديهم من معرفة يرغبون بالحصول علي فائدة من المشاركة، وقد يحجموا عن إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة إذا شعروا بأنه ليس هناك فائدة أو تعويضاً ينتظرهم.

III. علاقة الجامعة بالتشارك المعرفي:

تعد الجامعات والكليات، من أكثر البيئات مناسبة لتطبيق المعرفة، بل تكاد تكون الأكثر احتياجاً لتطبيق هذا المفهوم مقارنة بغيرها من المنظمات وذلك انطلاقاً من الدور المناط بها في المجتمع، إذ إن الجامعات والكليات بمختلف أنواعها وأنماطها هي المسؤولة عن إعداد وتهيئة الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة، والتي تعد العنصر الحيوي لجميع عمليات التنمية المجتمعية الشاملة، مما يستلزم ضرورة الاهتمام بتبني المفاهيم والأساليب والممارسات الإدارية الحديثة التي تسهم في الرفع من مستوى الأداء (التعليمي، البحثي)، ويؤدي إلى الارتقاء بمستوى جودة مخرجاتها.

تعتمد المجتمعات على المؤسسات التعليمية العالي في المساهمة بفاعلية في بناء المعرفة من خلال ما يتوفر في تلك المؤسسات من طاقات بشرية مبدعة وإمكانيات علمية متقدمة، ومؤسسات التعليم العالي هي صانعة الكوادر الوطنية التي تخطط للتنمية وتقودها، وهي العقل المفكر، ولقد كانت الجامعات في تاريخ الإنسانية وما زالت في الكثير من البلاد مركز إشعاع.

تعتبر الجامعة بيئة علمية مناسبة لشيوع المعرفة وانتقالها والاستفادة منها إلى حد كبير بما تهيئه من الجو العلمي الخصب ووجود عدة فعاليات على مستوى الجامعة تساعد على توليد الأفكار وتشاركها إضافة إلى وجود الموارد البشرية من أساتذة وباحثين يمتازون بالتفوق وتوفر مكتبات ووجود الكتب العلمية ومختلف المراجع المختلفة والإمكانيات المادية من مرافق وهيكل كالمختبرات والمعدات والأجهزة. حتى تتمكن الجامعات من تحقيق أدوارها بنجاح في إدارة المعرفة، فإن هنالك مجموعة من الأسس التي تركز عليها إدارة المعرفة وذلك للتفاعل بين المعرفة الكامنة لدى أساتذة والطلبة والمعرفة المعلنة التي تتمثل في الخبرات والسياسات والتعاملات، و ذلك لنشر المعرفة لتكون الأساس في توجيه الأنشطة المعرفية في جميع الخدمات والعمليات والبرامج التي تقدمها حيث إن تطبيق إدارة المعرفة وتشاركها في الجامعات لا يعد في حد ذاته نجاحاً وان كان سبيلاً للنجاح إذا طبقت عدة عوامل من شأنها أن تحدد هذا النجاح .

من خلال هذا المبحث سيتم التعرض فيه لأهم المرتكزات والمقومات الجامعية في تفعيل سلوكيات التشارك في المعرفة:

1.3 اثر البنية التحتية في تفعيل تشارك المعرفة

تتكون البنية التحتية من المكونات المادية ومكونات تكنولوجيا ويشمل كل منهما على العديد من الجوانب والأمور التي تتفاعل فيما بينها من اجل تحقيق الأهداف المنشودة إن البنية التحتية لإدارة المعرفة ما هو إلا مفهوم يصور الأساس لإدارة على المدى البعيد، والتي تشمل الهيكل، والبيئة المادية وتكنولوجيا وتكمن أهميتها في كونها داعمة والمساندة لبناء وإدارة المعرفة وان نجاحها يتوقف على عملية تحويل المعرفة وتوفير البيئة المناسبة لهذه العملية

1.1.3 اثر البيئة المادية على عملية التشارك المعرفي

التي تتعلق بمدى وجود أماكن مخصصة لتبادل المعرفة، من اجل تسهيل عمليات التبادل المختلفة، وهذا يعني كيفية تصميم تلك الأماكن بحيث تكون مناسبة وملائمة، هي الإمكانيات، والتجهيزات، والموارد المادية المتاحة في الجامعة، والتي تسهم في انجاز العملية التعليمية، وتشكل بمحملها البيئة الجامعية المحيطة بالطلبة داخل أسوار الجامعة مثل: المباني الدراسية؛ والأماكن المخصصة للأنشطة الطلابية والترفيهية؛ والمكتبة المركزية؛ والنادي الطلابي؛ والمركز الطبي؛ وشؤون الطلبة؛ والقبول والتسجيل؛ والمختبرات الالكترونية والعلمية والفنية. ومن الأبعاد المهمة لهذه البيئة:

كيفية تصميم المبنى، ومدى توافر قاعات خاصة للمكاتب والاجتماعات وعمل الجماعات الصغرى، حيث ان توافر مثل تلك المباني يساعد في توفير أجواء المناسبة لتبادل المعارف، ومن أمثلة ذلك وجود قاعات مخصصة لعمليات التدريب والبحث واللقاءات الرسمية المختلفة.

مدى توافر أماكن مضممة خصيصا للقاء والتحاوور غير الرسمي "الكافيتريات" والمرات وغيرها وهذه تساهم في توفير أجواء تتسم بالراحة والبعد عن القيود الرسمية وتساعد في عمليات التفاعل الاجتماعي الذي يؤدي إلى اكتشاف معارف جديدة. (جردات، اسماعيل، 2014، ص 29).

2.1.3 اثر التكنولوجيا المعلومات في عملية التشارك المعرفي

أصبح لتكنولوجيا الإعلام والاتصال أهمية كبيرة في تعظيم قدرة الجامعات على خلق معرفة جديدة وبيئة داخلية تشجع مشاركتها من خلال مختلف أدواتها التي ساهمت في ربط الأفراد ببعضهم ويشمل ذلك الأجهزة والمعدات والبرمجيات المختلفة التي تسهل وتساعد في توفير الإمكانيات التكنولوجية، التي من شأنها ان تؤدي إلى سهولة وسرعة انتقال المعرفة من وحدة إلى أخرى، وتسهم في استرجاع المعلومات والبيانات المطلوبة متى ما كان ذلك ضروريا والأبعاد المهمة في البنية التحتية للتكنولوجيا هي:

المدى: أي مدى ما يوفره البنية التحتية للوصول إلى المعلومات المخزونة بسرعة وسهولة.

العمق: والذي يشير إلى تفاصيل وكمية المعلومات التي توفرها البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.

الغنى: ويعكس قدرات الاتصال على توفير إشارات متنوعة، كالصوت والصورة والتغذية المرتدة وغيرها في أن واحد.

التجميع: ويعكس قدرة النظام على تجميع معلومات من عدة مصادر وقنوات. (جردات، اسماعيل، 2014، ص 30)

توافر المعلومات والمصادر العلمية الحديثة توافر المراجع والدوريات الحديثة لأعضاء التدريس والطلبة كحد سواء وتسهيل مهمتهم في الحصول على المعلومات والبيانات الميدانية الضرورية من مختلف المؤسسات ذات الصلة بأبحاثهم وتسهيل تواصلهم الكترونياً مع شبكات البحوث الأخرى،

تتكون البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات عناصر تتمثل بالحاسوب وملحقاته وشبكات الاتصال (الدليمي، 2006، 38) إضافة على توفر البرمجيات الحديثة التي من شأنها تحكم في عمل المكونات المادية وتتولى مهام تطبيقات مختلفة وتعرف على أنها مجموع نظم المعلومات لكي توجه الحواسيب في قراءة المدخلات و تخزين البيانات واسترجاعها وتحديثها وتحويلها الى أشكال مفهومة ومفيدة، وشبكات الاتصال التي تسهل عمليات الاتصال الداخلي وتساهم بدرجة الأولى في تفعيل سلوكيات تشارك معرفي اذ تمكن هذه الطرق في الاتصال من الحصول على المعرفة الضمنية الموجودة في عقول الأفراد وتسهل تشاركتها والاستفادة منها وتلعب تكنولوجيا دور المحفز الذي يمكن ويسهل عملية التشارك المعرفي وهي تعمل على تحسين آلية تبادل المعلومات ونشر ومشاركة المعرفة، وتدعم الترابط بين أجزاء المنظمة (دروزة، سوزان، 2008، 45).

2.3.3 اثر المناخ الملائم على التشارك المعرفي.

فالعامل إبداعي يقوم به عدد من الكفاءات المتميزة، التي تتأثر جودة مخرجاتهم ومردودهم بالمناخ السائد في الجامعة، لذلك لا بد من توفير بيئة مناسبة ومشجعة على البحث العلمي بتلبية مختلف الاحتياجات المادية لهم ما يعنى تكريس وقتهم وجهدهم للعمل البحثي دون الانشغال بتوفير تلك الحاجيات، بالإضافة إلى توفير الاحتياجات الإنسانية والاجتماعية لهم من تقدير واحترام تتمين لجهودهم إذا ما علمنا أن أداء هؤلاء لا يتوقف على قدراتهم الذاتية فحسب، وإنما يتوقف أيضاً وبدرجة كبيرة على عوامل قوى ايجابية تتوافر في المناخ مثل قدرة الإدارة على إشباع حاجياتهم ورغباتهم والاعتراف بالفروق الفردية، وتمكنهم من استغلال طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم، والعمل على زيادة الفهم المشترك فيما بينهم وفيما بينهم وبين الإدارة لذلك فان أي مؤسسة لن تستطيع تحقيق أهدافها مهما توافرت لها الإمكانيات ما لم تهتم بالعنصر البشري والارتقاء بمستوى أدائه والعمل على تشجيعه وتحفيزه مادياً ومعنوياً، وخلق جو من العلاقات الإنسانية الفعالة التي تساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية وعلاقات والتفاعلات التي تتم بين أفراد تحدد نوع المناخ وتميزه عن غيره. (ماجد عبد الهادي محمد، 2011، 39)

كما تختلف الجامعات بعضها عن بعض من حيث قدرة مسؤوليتها على إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لهيئات التدريس والطلبة والاداريين والاحتفاظ بالمناخ مفتوحاً وإيجابياً يتيح لكل عضو أن ينمو وتسود الروح المعنوية العالية والتفاعلات والعلاقات الإنسانية الايجابية وعليه فان تحقيق درجة عالية من النوعية والفعالية، ورفع مستوى الأداء يتوقف إلى حد كبير على توفير البيئة والمناخ المناسبين لترفع فيه درجات الانتماء والنزعة الإنسانية، وتنخفض فيه درجات التباعد

(العتيبي، 2007، ص 65)

3.3.3 اثر القوى البشرية على تفعيل التشارك المعرفي

تعد من أهم مقومات وأدوات إدارة المعرفة وعليها يتوقف نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها، فالقوى البشرية تمثل أفراد المعرفة الذين تقع على عاتقهم مسؤولية القيام بالأنشطة اللازم لتوليد المعرفة وحفظها وتوزيعها تتمثل هذه القوى البشرية داخل الجامعة في الأساتذة (هيئة التدريس) وطلبة .

أولاً. عضو هيئة التدريس (الأستاذ)

تعددت الدراسات التي تناولت عضو هيئة التدريس وكذلك تنوعت تعريفاته، لكنها ركزت في مجملها على خصائصه ووظائفه وأهميته في العملية التعليمية فهو والشخص القائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي، والإنتاج العلمي التي تسهم في تطوير التعليم البحث العلمي بالجامعات. لذلك يعد أساتذة الجامعة موارد ثروة عظيمة لما يقومون به من إعداد الأجيال وحجر الزاوية في تقدم الجامعات وبالتالي تقدم المجتمعات. (زرقان ليلي، 2013، 108).

هيئة التدريس عنصر مركزي في الحياة الجامعية، عليها مسؤولية المشاركة في بلورة التوجه، والتنفيذ العملي للمهمة الأساسية للجامعة، و في هذا المنعطف يجب أن يكون هناك اضطلاع بمختلف جوانب المهام والإجراءات المناسبة والتي تسمح باكتشاف والتعرف على قدرات هيئة التدريس من أجل السماح لها بأن تلعب الدور المنتظر منها في ظل مختلف التحديات التي تواجه الجامعات، فلاستاذ هو من يضع المنهاج ويحدد البحوث حول المواضيع التي يمكن تصورها، ويشكل عقول آلاف إن لم نقل الملايين من الطلاب وتتضح أهمية عضو التدريس أساسا في المهام التي لا يمكن لغيره أن يؤديها، إذ يعتبر الوسيلة التي تكاد أن تكون الوحيدة التي تحمل على عاتقها مسؤولية بناء العقول وإعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في مختلف التخصصات، حيث يؤدي وظيفته التدريسية التي تمكنه من نشر المعارف والحفاظ عليها والبحث عن الجديد فيها، كما أنه دائم النشاط في مجال البحث العلمي الذي يعتبر أهم ما تسعى الجامعة إلى تحقيقه .

ثانيا : الطالب الجامعي

هو شخص يتابع دروسا في الجامعة أو أحد فروعها أو مؤسسة تعليمية مكافئة لها. في الغالب يكون هذا الشخص قد انتهى من الدراسة في أطوار سابقة يكون مستواها التعليمية أدنى من المستوى الجامعية. ويسعى الطالب في الحصول على إحدى الشهادات الجامعية مثل : الليسانس - الماستر - الدكتوراه...فهو الشخص الذي يطلب العلم ويسعى للحصول عليه . ومصطلح جامعي أطلق عليه نسبة إلى المكان الذي يحصل منه على العلم.

هو كل فرد لديه الرغبة في التعلم ويسعى للحصول علي العلم حتى يساهم في تقدم المجتمع من خلال علمه، والطالب الجامعي هو ذاك الطالب الذي قد تدرج في مراحل تعليمية مختلفة بداية من المرحلة الابتدائية مروراً بالمرحلة المتوسطة إنتهاءً بالمرحلة الثانوية تلك المرحلة التي يجب إن يحقق فيها الطالب معدلاً دراسيا محمداً للالتحاق بالجامعة التي تعتبر مفارقة هامة في حياته العلمية بجانب الحياة العملية. التعليم الجامعي الذي يطلق عليه أيضاً التعليم العالي يعتبر آخر المراحل الدراسية للطالب إضافة إلى أنها أكثر المراحل تخصصاً حيث يدرس فيها الطالب فرعاً محمداً من فروع العلم المختلفة.

4.3 اثر كفاءة الإدارة على تفعيل عملية تشارك المعرفي

إن أحد التحديات الهامة التي أصبح من المتعارف عليها في الوقت الحاضر تتمثل في مواجهة إدارة هي مقدرتها واستطاعتها وضع تنظيم إداري فعال يؤدي إلى خلق مناخ تنظيمي يجعل الأفراد يمارسون أعمالهم ويؤدون واجباتهم ويحفزهم للإبداع والابتكار الذي يحقق للمؤسسة التجديد والنمو المستمر، وتؤكد الدلائل علي ان الفروق الجوهرية بين المؤسسات الناجحة والمؤسسات المتعثرة لا يتمثل في مدى وفرة الموارد أو ندرتها بقدر ما يتمثل في مدى مناسبة التنظيم الإداري وكفاءة إدارتها.

معظم المختصين يؤكدون على إن السبب الحقيقي لمشاكل المؤسسات المعاصرة يرجع بالدرجة الأولى إلى عدم كفاءة الإدارة وسوء ممارسة وظائفها، إن كفاءة الإدارة في الجامعات تختلف تماما عن المؤسسات والقطاعات الأخرى من حيث الأهداف والقيم الهيكل الإداري مما يتطلب إن تدار الجامعة بفلسفة قيادية حكيمة ونمط إداري يتفق ومعطيات أهدافها وقيمها بما في ذلك نوعية السلطة وأسلوب اتخاذ القرارات. (علوي، 1980، 47).

تعتبر الإدارة الكفاءة للجامعات الدعامة الأساسية التي تتوقف على مدى نجاح الجامعة وجوده ما تقوم به من أعمال ومجهودات لضبط العمل الأكاديمي وقيادته وتهيئة الجو العلمي لأداء جامعي أفضل لذا وجب أن تكن هناك إدارة كفؤة تتمتع بالشفافية والمصادقية، تشجع وتدعم وتثمن البحث العلمي وتدرك مدى أهميته كوظيفة أساسية في الجامعة والدور المناط به في عملية التنمية، لذلك فهي تتعد عن التعقيدات والإجراءات الإدارية والمالية المطولة وغير المرنة التي تعرقل حركة البحث العلمي في الجامعة.

5.3 شراكة الجامعة مع المحيط

إن الجامعة ومختلف المؤسسات البحث العلمي ليست بمعزل عن المجتمع ومحيطها فانه بالإضافة إلى دورها التكويني والبحثي المعتاد، يتعين عليها ان تقيم جسور الالتقاء مع العالم الخارجي وبالتالي تشكل الجامعة قاطرة تنمية من خلال تامين البحث العلمي وانفتاحه على سوق العمل، لقد أصبح من الضروري تكامل المؤسسات البحثية والمحيط قصد تحقيق تنمية وإنتاج رؤية واقعية لطبيعة العلاقة بين الجامعة ومؤسسات البحث والتطوير، وإعادة صياغة المهام وترتيب الأدوار والمسؤوليات إن الهدف من المقاربة التفاعلية بين المحيط و الجامعة هو إنتاج قراءة علمية لمشكلات البحث العلمي وأزمات المحيط ومعرفة كيفية إيجاد حلول لها نقول هذا في ظل معانات جامعة من ضعف مشاركة المحيط .

إن البحث العلمي يرتبط ارتباطا وثيقا بتفوق وريادة الدول، فلقد أصبح التحكم في المعرفة يعني التحكم في الاقتصاد وباقي قطاعات، لقد أثبتت العديد من الدراسات إن للاستثمار في البحث العلمي عائد مؤكد ذلك لارتباطه بعالم الأعمال بالدرجة الأولى وهذا يفسر الاهتمام المتنامي للشركات والمؤسسات العالمية بإقامة شراكات جديدة مع قطاعات التعليم العالي والبحث العلمي من خلال عملية التمويل، وعليه يظهر إن البحث العلمي هو أساس التنمية، وهو استثمار ناجح ومربح وان الشراكة بين رأس المال والعقل البشري تعد الخطوة الأولى لتوطين التقنية، أثبتت تجارب الأمم المتقدمة اقتصاديا وصناعيا أهمية توظيف نتائج البحث العلمي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لذا فان أهمية هذه الدراسة تأتي من أهمية بناء وتعزيز علاقة شراكة فعالة إضافة إلى حاجة الجامعات اليوم إلى تنمية مصادر التمويل أخرى في ظل محدودية التمويل الحكومي لهذه الجامعات وعدم كفايته لتعزيز أدائها الأكاديمي وتطوير بنيتها التحتية وتفعيل نشاط البحث العلمي، وذلك تحقيقا لأهداف التعليم الجامعي وتحسينا للواقع

الاقتصادي لإفراد المجتمع لا بد من ارتباط التعليم الجامعي مع المحيط على اختلافه بحيث يكون الخريج الجامعي مواكبا لاحتياجات التنمية والنهوض الاقتصادي ويتجلى هذا الارتباط بمشاركة المحيط في وضع السياسات والاستراتيجيات للتعليم الجامعي ووضع مناهج تعليمية وضرورة تقييم خريجي التعليم الجامعي ، وهذا يؤدي الى تأمين احتياجات سوق العمل (سامي مراد، 2012، 4).

إن الشراكة مع المحيط ضرورية في مجال البحث العلمي للتميز والارتقاء بمستوى كل الجامعات والمؤسسات ومن ثم التنمية الشاملة، حيث تتضافر الجهود المجتمعية والبحثية لإحداث تحسن المطلوب في جودة العملية البحثية، وتحقق الشراكات البحثية بين الجامعات ممثلة في أساتذتها والقطاعات ممثلا بالمؤسسات ما يلي :

● تتيح فرصة التطبيق الميداني لبحوث الأساتذة، بالإضافة إلى إعادة تأهيلهم وتحسين معرفتهم التي تتم في الجامعة والانتقال بها إلى الميدان لتعزيزها، تكامل دور أعضاء الفريق البحثي والجهات الداعمة والمستفيدة ما ينتج عنه جمع كافة الخبرات والإمكانيات .

● تعتبر العلاقة مع المحيط الاقتصادي و الاجتماعي و مع المهنيين، مسارا أساسيا وحتما بالنسبة إلى الجامعة، وذلك تحقيقا للأهداف العلمية والبيداغوجية والثقافية لمنظورها.

● إن الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية تهدف لتسهيل عملية إدماج خريجي الجامعة من مهندسين وتقنيين انخرطهم في الدورة التنموية للبلاد باعتبار أن هذه المؤسسات الاقتصادية تمثل فرصا طبيعية للتشغيل.

في هذا الإطار إنشاء خلية إدماج على مستوى كل مؤسسة: باعتبارها صلة وصل بين الطلبة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي ويتمثل دورها الأساسي في:

- توجيه ومتابعة المترشحين بتحديد حاجياتهم وأمكنة تربص ومرافقتهم وكذلك بتقييمهم ؛

- تحديد حاجيات القطاع الاقتصادي و الاجتماعي (بنك المعلومات)؛

- اقتراح تعديلات على بعض المسالك التعليمية لتحقيق الملائمة بين التكوين والتشغيل.

يستوجب الجهد الرامي إلى ملائمة التكوين مع الاحتياجات الفعلية للمجتمع والاقتصاد تفعيل آليات الشراكة المؤسساتية بين الجامعات ومؤسسات التعليم العالي ومختلف القوى الفاعلة في المحيط الاقتصادي والاجتماعي وخاصة منها منظمات الأعراف والجامعات المهنية والغرف التجارية والمؤسسات الاقتصادية والجمعيات والوزارات الشريكة في العملية التكوينية.

خلاصة الفصل

لقد تم في هذا الفصل استعراض المفاهيم النظرية لمتغيري الدراسة، حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى مختلف التعاريف التي حاولنا فيها توضيح مفهوم إدارة المعرفة وتشارك المعرفي وبعض المفاهيم التي لها صلة به، مروراً بمختلف أنواعه، عناصره، ومصادره، لنعرج بعد ذلك إلى الحديث عن أبعاد ومرتكزات التشارك المعرفي من خلال تعريفها باعتبارها المسؤولة عن عملية التشارك المعرفي.

ثم استعرضنا العلاقة بين مرتكزات التشارك المعرفي (بعد البنية التحتية ، بعد المناخ الملائم ، بعد القوى البشرية؛ بعد الإدارة الكفأة)، على عملية التشارك المعرفي ، وتبين أنه يوجد أثر بين هذه المتغيرات وهذا من الناحية النظرية.

بغية إظهار مدى تقارب ما تمت دراسته نظرياً، وما يجري فعلاً في الجامعات، اخترنا جامعة سعيدة لتكون محل دراستنا وذلك في الفصل الموالي.

الفصل التطبيقي

مقدمة الفصل:

تعتبر الدراسة التطبيقية تدعيماً للجانب النظري، حيث سنحاول التطرق في هذا الفصل إلى إسقاط المفاهيم والمعطيات التي تطرقنا إليها سابقاً على كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة سعيدة، وذلك بغية التعرف على دور الجامعة في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي، وعليه تناولنا في هذا الفصل عنصريين رئيسيين هما:

I. تقديم عام لميدان الدراسة والمنهج المتبع؛

II. تحليل البيانات وعرض النتائج.

I. تقديم عام لميدان الدراسة.

تنصب الدراسة التطبيقية على كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، وهذا من أجل معرفة دور الجامعة في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي. سنحاول التطرق في هذا المطلب إلى تعريف بميدان الدراسة من حيث تاريخ الكلية والهيكلة التنظيمية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.

1.1 نظره عامه عن تاريخ الكلية

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير تعتبر من أقطاب الجديدة بجامعة دكتور مولاي الطاهر سعيدة، غير أن عزم الرواد الأوائل جعل منه أهم الكليات على مستوى الجامعة علميا وبيداغوجيا. لقد جرى تعليم تخصص العلوم الاقتصادية والتجارية بالجامعة بفتح دائرة العلوم التجارية بعدد طلبة يزيد عن 200 طالب عام 2001، بعد عام من ذلك تم فتح دائرة العلوم الاقتصادية كقسم تابع لمعهد العلوم القانونية والإدارية، بالنظر إلى تميز دائرتين في أدائهما تم تجميعهما في معهد خاص هو معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. وفي ظل ارتفاع المركز الجامعي إلى جامعه العام 2009 تم ترقية المعهد إلى كلية إن هذه النتائج التي ما لم يكن بالإمكان حصدها بدون جهود الخالصة والنوايا الوافية، سيكون لها العظيم من الأثر في المزيد من بدل والعطاء ما دامت هناك أهداف إستراتيجية مشتركة ستفضي إلى منعرج أهم للكلية في ظل الإصلاحات الجديدة للنظام الجامعي ليسانس ماستر دكتوراه والتي ستطعم بمخابر بحث في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الاتفاقات الشراكة التعاون مع الجامعات والمعاهد الوطنية والتي من شأنها تدعيم مسيره الكلية والجامعة معا..

2.1 مفهوم الكلية

تعتبر كلية سعيدة منارة علمية رائدة للمعرفة وثقافة خدمة الإنسانية وتعمل لإحداث نهضة مجتمعيه شاملة، وهي تسعى للنهوض بالمستوى العلمي الثقافي والحضاري، وتعمل على مواكبة الاتجاهات الحديثة في التعلم العلمي التطور التكنولوجي، وتشجع البحث العلمي وتساهم في بناء الأجيال وتنمية المجتمع في إطار من القيم والأخلاق.

غايات الجامعة:

رفع مستوى برامج التعليمية الجامعية وفقا للمعايير الجودة؛

ارتقاء بالبحث العلمي ودعمه واستثماره في اتجاه تحقيق التنمية المستدامة؛

تعزيز دور الجامعة في خدمة وتنمية المجتمع؛

ضبط ورفع كفاءة الأداء المؤسسي إداريا وتقنيا؛

الارتقاء بالبيئة الجامعية و مستوى الخدمات المقدمة للطلبة والعاملين؛

تدعيم وتقوية علاقات التعاون والتعايش مع المؤسسات المحلية والإقليمية وحتى الدولية من خلال إقامة مشاركة في الملتقيات والمؤتمرات.

الفرع الثاني: المرسوم التنفيذي الكلية

في إطار المرسوم التنفيذي رقم 279 - 03 المؤرخ في جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 أوت 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

المادة 32: كلية هي وحدة تعليمية في الجامعة في ميدان العلم والمعرفة

المادة 33 تكون كليه متعددة التخصصات عند الاقتضاء إنشاؤها على أساس تخصص غالب

وتضمن على الخصوص ما يأتي؛

تكوين في التدرج ما بعد التدرج؛

نشاطات البحث العلمي؛

نشاطات التكوين المتواصل وتحسين المستوى وتجديد المعارف.

المادة 39: ينتخب ممثلو الأساتذة والمستخدمين الإداريين والتقنيين والعمال الخدمات نظرائهم لمدة (3) ثلاث سنوات قابلة للتجديد مره واحدة.

وينتخب ممثل الطلبة لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد.

تحدد القائمة الاسمية لأعضاء مجلس الكلية بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 42: تحدد كليات سير المجلس كليه بقرار من وزير المكلف بالتعليم العالي.

القسم الثاني: المجلس العلمي للكلية

اللجنة العلمية للقسم.

المادة 43: المجلس العلمي للكلية زيادة على عميد الكلية الأعضاء الآتين:

نواب العميد؛

رؤساء الأقسام؛

رؤساء اللجان العلمية للأقسام؛

مدير أو مدراء وحدات البحث العلمي؛

ممثلين (2) منتخبين من بين الأساتذة عن كل قسم

مسؤول مكتبه الكلية؛

المادة 44: ينتخب ممثل الأساتذة لمدة ثلاث سنوات قابله للتجديد من نظرائهم حسب الأشكال نفسها، من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى والذين هم في وضعيه النشاط لدي الكلية.

ينتخب أعضاء المجلس رئيسا من هم ضمن ممثلي الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى لعهدتها ثلاث سنوات قابلة لتجديد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها.

تحديد القائمة الاسمية لأعضاء المجلس العلمي بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 49 تكلف اللجنة العلمية للقسم بما يأتي

اقترح تنظيم التعليم و مستواه؛

إبداء رأيها في توزيع المهام البيداغوجية؛

إبداء رأيها في الحصائل الأعمال بيداغوجية والعلمية.

اقترح برامج البحث

اقترح فتح شعب في مجال ما بعد التدرج وتمديدها / وغلقها وتحديد عدد المناصب المطلوب شغلها.

إبداء الرأي في المواضيع البحث لطلبه ما بعد التدرج.

المادة 50: تجتمع اللجنة العلمية للقسم مرة كل شهرين (2) في دوره عاديه باستدعاء من رئيسها.

ويمكن أن تجتمع في دوره غير عاديه إما بطلب من رئيسها وإما بطلب من ثلثي (2/3) أعضاء هام من رئيس القسم.

المادة 51: تحدد كيفية سير المجلس العلمي للكلية للجنة العلمية للقسم بقرار من الوزير المكلف بالتعليم.

القسم الثالث عميد الكلية.

المادة 52: يعين عميد الكلية بموجب مرسوم يتخذ. بناء على اقتراح من وزير المكلف بالتعليم العالي وبعد أخذ

رأي رئيس الجامعة. من بين الأساتذة في وضعيه نشاط إلى رتبه أساتذة التعليم العالي في حاله عدم وجوده إلى رتبة أستاذ محاضر.

المادة 53: عميد الكلية مسؤول عن سيرها ويتولى تسيير وسائلها البشريه والمادية.

ويتولى بهذه الصفة ما يأتي:

هو الأمر بالصرف اعتمادات التسيير التي يفوضها له رئيس الجامعة.

يعين مستخدمي الكلية الذين لم تستقر طريقه أخرى لتعيينهم.

يتولى السلطة السلمية ويمارسها على جميع المستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

يحضر اجتماعات مجلس الكلية.

يعد التقرير السنوي للنشاطات ويرسله إلى رئيس الجامعة بعد مصادقة عليه من مجلس الكلية.

المادة 54: يساعد عميد الكلية في مهامه

نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة؛

نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية؛

الأمين العام؛

رؤساء الأقسام؛

مسؤول مكتبه الكلية.

المادة 55: يعين نواب العميد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي بناء على اقتراح من العميد وبعد الأخذ برأي رئيس

الجامعة، لمدة ثلاث سنوات من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى الذين هم في وضعيه نشاط في الكلية.

المادة 56: رئيس القسم مسؤول عن السير البيداغوجي والإداري للقسم ويمارس سلطته سلميه على المستخدمين الموضوعين

تحت مسؤوليته يساعد رئيس القسم رؤساء الأقسام المساعدون ورؤساء المصالح ورؤساء المخابر.

يعين رئيس القسم لمدة 3 سنوات من بين الأساتذة الدائمين ذوي الرتبة الأعلى بقرار من وزير المكلف بالتعليم العالي، بناء

على اقتراح من عميد الكلية بعد اخذ رأى رئيس الجامعة.

في إطار تطبيق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 8 رجب عام 1425 الموافق لي 24 أوت 2004، الذي بموجبه يحدد التنظيم

الإداري لمديرية الجامعة و الكلية و المعهد وملحقه الجامعة و مصالحها المشتركة.

ثانيا: الكلية

الفرع الاول: نواب العميد

المادة 22: يتكفل نائب العميد المكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة بالمهام الآتية:

ضمان تسيير و متابعه تسجيلات الطلبة ما بعد التدرج.

متابعه سير أنشطه التعليم واخذ أو اقتراح علي العميد كل إجراء من اجل تحسينه.

مسك القائمة الاسمية والإحصائية للطلبة.

توظيف الإعلام بيداغوجي لفائدة الطلبة ومعالجته ونشره؛

المادة 23: يتكفل نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية بالمهام الآتية:

متابعه سير امتحانات الالتحاق بما بعد التدرج؛

الأخذ أو اقتراح الإجراءات الضرورية لضمان التكوين ما بعد التدرج؛

السهر على سير مناقشة المذكرات والأطروحات ما بعد التدرج؛

متابعة سير أنشطة البحث العلمي؛

المبادرة بأعمال الشراكة القطاعات الاجتماعية والاقتصادية؛

المبادرة بأعمال الشراكة من اجل تنشيط ودعم التعاون ما بين الجامعات الوطنية والدولية؛

تنفيذ البرامج لتحسين مستوى الأساتذة وتحديد معلوماتهم؛

متابعه سير المجلس العلمي للكلية والمحافظة على أرشيفه؛

الفرع الثاني: الأمانة العامة للكلية

المادة 24: تكلف الأمانة العامة للكلية بما يأتي

تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية الكلية و ضمان تنفيذ؛

تسيير المسار المهني للمستخدمين الكلية؛

ضمان تسيير الأرشيف والتوثيق الكلية والمحافظة عليها؛

تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه؛

ترقيه الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة؛

تسيير الوسائل المنقولة العقارية للكلية والسهر على صيانتها؛

تشمل الأمانة العامة للكلية الذي يلحق بها مكتب الأمن الداخلي المصالح الآتية.

مصلحة المستخدمين؛

مصلحة الميزانية والمحاسبة؛

مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية؛

مصلحة الوسائل والصيانة.

المادة 25: تشمل مصلحة المستخدمين الفرعين 2 الآتين:

فرع الأساتذة؛

فرع المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح؛

المادة 26: تشمل مصلحة الميزانية المحاسبة الفرعين الآتيين:

فرع الميزانية؛

فرع المحاسبة.

المادة 29: يقوم مساعد رئيس القسم المكلف بالدراسات والتعليم في التدرج بالمهام الآتية

متابعه عمليات التسجيل وإعادة التسجيل لطلبة التدرج

سهر على السير الحسن للتعليم

السهر على السير الحسن للامتحانات للإمتحانات و الاختبارات مراقبة المعارف

ويساعده كل من رئيس مصلحة التدريس

رئيس مصلحة متابعه التعليم والتقييم.

المادة 30: يقوم مساعد رئيس القسم المكلف بما بعد التدرج ببحث العلمي بمهام الآتية:

السهر على سير التعليم في ما بعد التدرج المتخصص؛

السهر على السير التكويني لما بعد التدرج؛

ضمان متابعه أنشطه البحث؛

ضمان متابعه سير اللجنة العلمية للقسم؛

ويساعده كل من:

رئيس المصلحة التكويني العالي لما بعد التدرج و ما بعد التدرج المتخصص؛

رئيس مصلحة متابعه أنشطه البحث؛

القسم الرابع: مكتبه الكلية

المادة 31: تكلف مكتبة الكلية بما يأتي

اقترح برامج اقتناء المؤلفات التوثيق الجامعي؛

تنظيم الرصيد الوثائقي باستعمال أحدث الطرق لمعالجه والترتيب؛

صيانة الرصيد الوثائقي والتحنين المستمر لعملية الجرد؛

وضع الشروط الملائمة استعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة والأساتذة؛

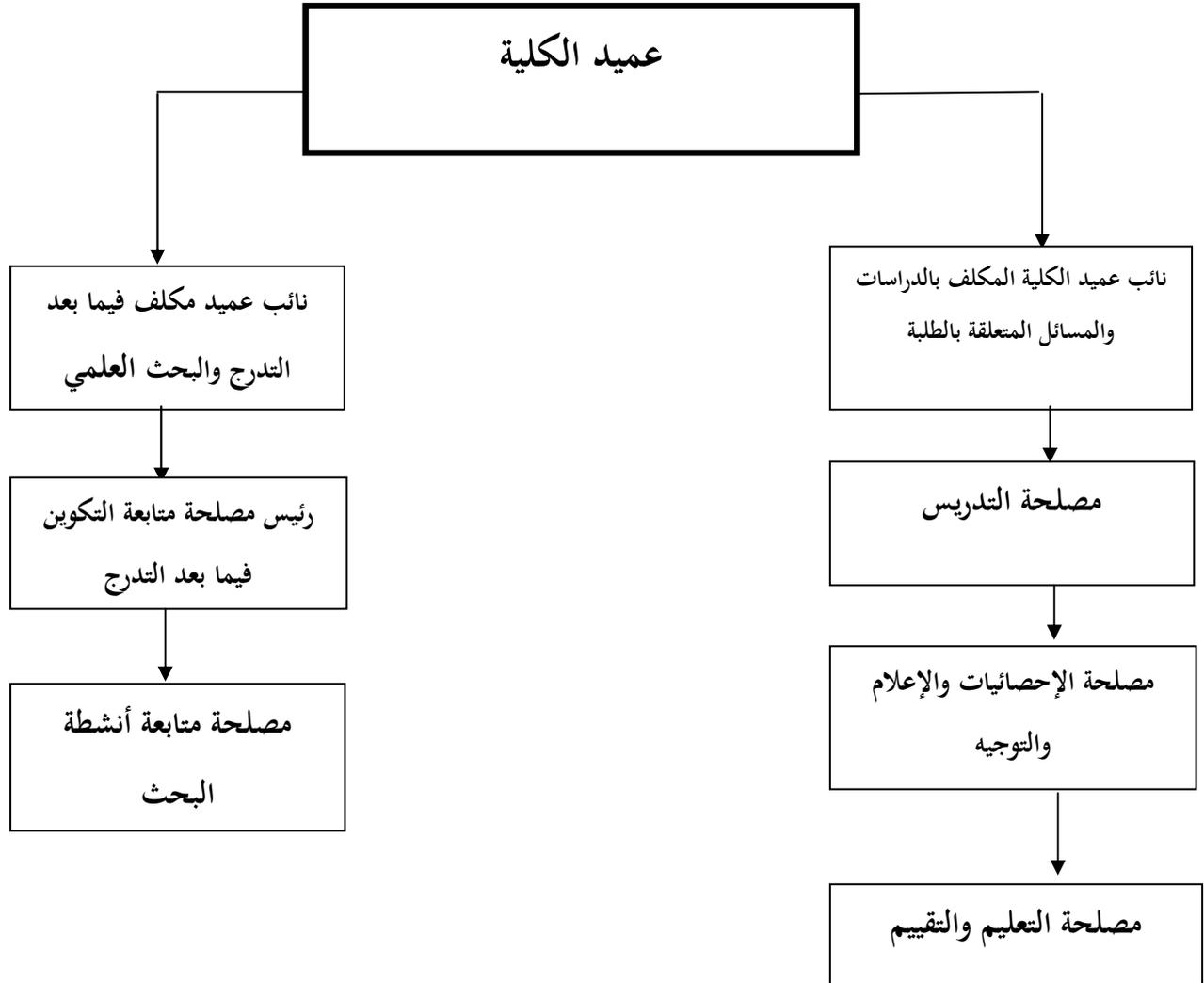
مساعدته الأساتذة والطلبة في بحوثهم البليوغرافية؛

وتشغل مكتبه الكلية المصلحتين الآتيتين:

مصلحه تسيير الرصيد الوثائقي؛

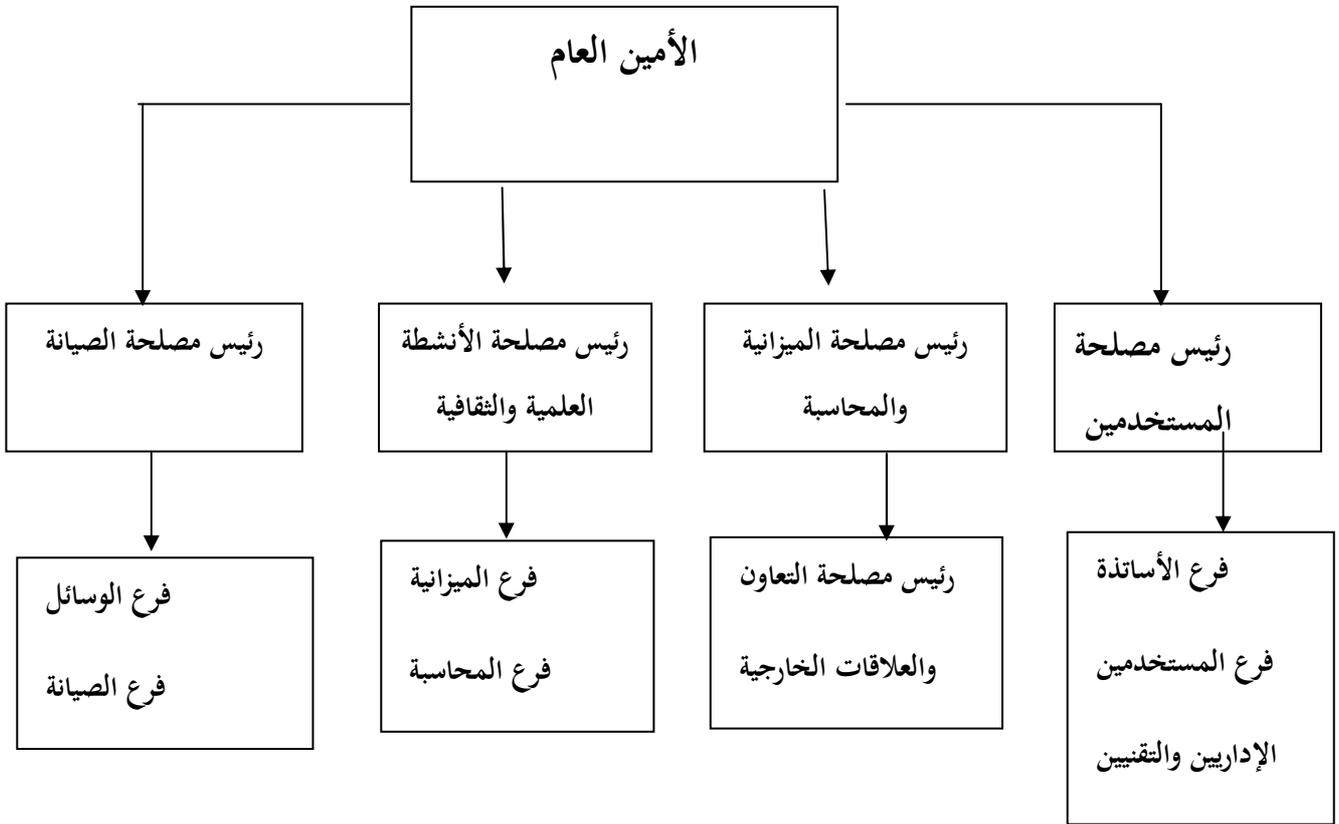
مصلحه التوجيه و البحث؛

الفرع الثالث: الهيكل التنظيمي للكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



مصدر : من إعداد الطالبين

الشكل: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير



المصدر : من اعداد الطالبين

2. الإطار المنهجي للدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى بيان دور الجامعة في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي في الكلية السابقة الذكر، ولتحقيق هذا الهدف اتبعنا المنهج الوصفي والتحليلي عبر استخدام الأسلوب التطبيقي المتضمن العديد من الطرق والمعالجات الإحصائية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

1.2 مجتمع الدراسة واختيار العينة:

تكون مجتمع الدراسة من أساتذة وطالبة كلية سالفة الذكر، أما عينة الدراسة فقد شملت 40 أستاذًا و40 طالبًا، تم اختيارهم عشوائيًا (للعلم تم فرض عدد الاستثمارات علينا نظرًا لانشغالناهم وعدم تجاوب البعض)

وقد وضع 80 استمارة لغرض جمع المعلومات وتوزيعها على الأساتذة والطلبة، وبعد التأكد من صدق وثبات الاستمارة تم توزيعها على العينة المدروسة، وتم استرجاع 65 استمارة (32 استمارة المخصصة للأساتذة و33 استمارة المخصصة لطلبة) وبذلك تكون الاستثمارات المسترجعة كاملة خاضعة للتحليل تم اعتمادها في تحليل النتائج وتفسيرها.

2.2: حدود الدراسة

- 1- الحدود الزمانية: وقد حدد وقت جمع البيانات منذ منتصف شهر جانفي إلى بداية شهر مارس من عام 2018
- 2- الحدود المكانية: تركزت الدراسة على كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- 3- الحدود البشرية: شملت عدد من الأساتذة وطالبة الكلية السالفة الذكر.

ثالثًا: أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات

لتحقيق أهداف الدراسة لجأنا إلى استخدام مصدرين أساسيين لجمع المعلومات وهما:

- 1- المصادر الثانوية: تمت من خلال المراجعة والاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع المختلفة ذات العلاقة بموضوع الدراسة المنشورة الكتب، والرسائل الجامعية إضافة إلى المواقع الإلكترونية على شبكة الانترنت.
- 2- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال:
 - الاستمارة: تم إعدادها بالتعاون مع الأستاذة المشرفة كأداة رئيسية للدراسة، قسمت إلى استمارة خاصة بالأساتذة وأخرى خاصة بالطلبة، والتي شملت عدد من العبارات عكست أهداف الدراسة وأسئلتها، والتي قامت عينة الدراسة بالإجابة عليها، وتم استخدام مقياس ليكارت الخماسي، بحيث أخذت كل إجابة أهمية نسبية، ولأغراض التحليل تم استخدام البرنامج الإحصائي (spss)

وتضمنت الاستمارة قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: خاص بالمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة من خلال المتغيرات التالية: الجنس، السن، المستوى التعليمي، مؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة.

القسم الثاني: هو عبارة عن محاور الدراسة حيث اشتملت على 36 عبارة موزعة على النحو التالي:

المحور الأول: متطلبات الجامعة: يتكون هذا المحور من 27 عبارة تعكس أبعاد ومتطلبات الجامعة من أجل تعزيز التشارك المعرفي، حيث تم تخصيص لكل بعد من أبعاد المتغير مجموعة من العبارات موضحة كالتالي:

- بعد البنية التحتية: من خلال العبارات التالية: (1 حتى 06)
- بعد المناخ الملائم: من خلال العبارات التالية: (07 حتى 14)
- بعد القوى البشرية: من خلال العبارات التالية: (15 حتى 19)
- بعد الإدارة الكفأة: من خلال العبارات التالية: (20 حتى 26)

المحور الثاني: ويتكون هذا المحور من 9 عبارة تجسد المتغير التابع ألا وهو **التشارك المعرفي** وتم اعتماد عبارات القسم الثاني التي تقيس متغير الدراسة بكل أبعادها في بناء كل من الاستمارة الخاصة بالأساتذة والطلبة على حد سواء.

نشير أنه قد تراوح مدى الاستجابة من (1 - 5) وفق مقياس ليكارث الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة لعبارات الاستمارة والمقياس مكون خمسة خيارات متدرجة على النحو التالي:

جدول رقم (01): يبين مقياس ليكارث

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

وبهذا تكونت الاستمارتين واحدة خاصة بالأساتذة وأخرى بالطلبة وبشكلها النهائي من 36 عبارة بمقياس ليكارث الخماسي.

المطلب الثالث: صدق وثبات الاستمارة

أولاً: صدق الاستمارة

يقصد بصدق الاستمارة دراسة دقة أسئلتها، فبعد صياغتها وإعادة النظر في بعد العبارات من الحذف والتعديل إلى خرجت الاستمارة في صورتها النهائية القابلة للتوزيع كما هي موضحة في الملحق رقم 01، ذلك كله يرجع الفضل إلى مساعدة وتوجيه الأستاذة المشرفة.

ثانياً: ثبات الاستمارة

يقصد بثبات الاستمارة أن تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستمارة تعني الاستقرار في النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وقد تم التحقق من ثبات الاستمارة الموجهة للدراسة من خلال طريقة معامل ألفا كرومباخ لقياس مدى التناسق في إجابات عينة الدراسة على كل العبارات الموجودة في المقياس، وكانت النتائج كما في الجدول:

جدول رقم (02): معامل ألفا كرومباخ خاض باستمارة

المحور	معامل ألفا كرومباخ
1 المتغير المستقل: متطلبات الجامعة	0.637
2	0.637
3	0.822
4	0.800
5 المتغير التابع: التشارك المعرفي	0.624
جميع عبارات الاستبيان	0.704

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

واضح من نتائج الجدول أن قيمة معامل ألفا كرومباخ كانت مرتفعة وتتراوح بين 0.637 و 0.822 وذلك بالنسبة لمحاور الاستمارة، وكانت قيمة معامل ألفا كرومباخ لجميع عبارات الاستمارة 0.704 وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستمارة في صورتها النهائية كما هي في الملحق قابلة للتوزيع. وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات الاستمارة الموجه لأغراض الدراسة، مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستمارة وصلاحياتها لتحليل النتائج واختبار فرضياتها والإجابة على أسئلة الدراسة.

رابعاً: المعالجة الإحصائية المستخدمة

بعد جمع المعلومات من الاستمارة الموزعة قمنا بتفريغها وتحليلها وذلك باستخدام (SPSS) والأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- معامل الفا كرومباخ للتأكد من درجة ثبات أداة الاستمارة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة ومعرفة الأهمية النسبية لكل عبارة من متغيرات الدراسة.
- معامل الارتباط وتحليل الانحدار البسيط لمعرفة العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة.

جدول رقم (03) مجالات المتوسط الحسابي

المستوى	المتوسط الحسابي
غير موافق إطلاقاً	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.80 إلى 2.59
محايد	من 2.60 إلى 3.39
موافق	من 3.40 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

المبحث الثاني: تحليل البيانات وعرض النتائج

سنحاول من خلال هذا المبحث دراسة فيما كان هناك أثر لجامعة على تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي، عن طريق التحليل الكمي لعناصر الاستمارة، اختبار الفرضيات وعرض أهم النتائج وسيكون ذلك على جهتين طرف خاص بالأساتذة وآخر خاص بالطلبة.

جدول رقم (04): تحليل المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة (الأساتذة)

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	56.3%
	أنثى	43.8%
المجموع		
السن	25 سنة فأقل	3.1%
	من 26 إلى 35	68.8%
	من 36 إلى 45	21.9%
	46 فأكثر	6.3%
المجموع		
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	18.8%
	من 6 إلى 10	65.6%
	من 11 إلى 14	3.1%
	15 سنة فأكثر	12.5%
المجموع		
المؤهل العلمي	ماجستير	21.9%
	دكتوراه	78.1%
المجموع		
الوظيفة	أستاذ مساعد 'ب'	12.5%
	أستاذ مساعد 'أ'	21.9%
	أستاذ محاضر 'ب'	43.8%
	أستاذ محاضر 'أ'	15.6%
	أستاذ التعليم العالي	6.25%
	المجموع	
		32
		100%

- ❖ يوضح الجدول تقارب النسبة المئوية بين الجنسين للفئة الأساتذة، وكانت أعلى نسبة من الأساتذة المستجوبين هي من فئة الذكور بنسبة 56.3% وتليها نسبة الإناث 43.8%.
- ❖ من الجدول أعلاه الخاص بالتحليل المتغيرات الديمغرافية لإفراد العينة (أساتذة) يتضح أن الفئة العمرية الغالبة من بين أفراد العينة المستجوبين (أساتذة) هي من 26 سنة إلى 35 سنة بنسبة مئوية 68.8 ، تليها فئة بين 36 إلى 45 سنة بنسبة 21.9، بعدها فئة أكثر من 46 سنة بنسبة 6.3 وفي الأخير تأتي فئة 25 سنة فاقل بنسبة 3.1.
- ❖ من الجدول أعلاه يتضح بان توزيع أفراد العينة (الأساتذة) كان كالاتي 65.6% من الأساتذة كان عدد سنوات خبرتهم من 6 إلى 10 سنوات، تليها نسبة 18.8% للأساتذة الذين كانت سنوات خبرتهم اقل من 5سنوات، تليها نسبة 12.5% لأساتذة الذين تزيد عدد سنوات خبرتهم على 15 سنة. والنسبة الأقل 3.1% فكانت لأساتذة الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين 11 إلى 14 سنة.
- ❖ الملاحظ في الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر البالغة 78.1% تخص الأساتذة الحائزين على شهادة الدكتوراه وتليها نسبة 21.9 امن حملة شهادة الماجستير.
- ❖ الملاحظ من الجدول السابق أن أكبر نسبة كانت من نصيب **أستاذ محاضر "ب"** و ذلك بنسبة 43.8%، تليها وظيفة **أستاذ مساعد "أ"** بنسبة 21.9%، بعدها نسبة 15.6% خاصة بأستاذ محاضر "أ" يليها أستاذ مساعد "ب" بنسبة 12.5 . وأخيرا بنسبة اقل 6.25% أستاذ التعليم العالي.

جدول رقم (05) تحليل المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة (الطلبة).

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	17	51.5%
	16	48.5%
المجموع		
التخصص	17	51.5%
	1	3.0%
	09	27.3%
	06	18.2%
المجموع		
	33	100%

المصدر : جدول من إعداد الطالبين باعتماد علة مخرجات برنامج (SPSS)

- ❖ يوضح الجدول تقارب النسبة المئوية بين الجنسين للفئة الطلبة، وكانت أعلى نسبة من طلبة المستجوبين هي من فئة الذكور بنسبة 51.5% وتليها نسبة الإناث 48.5%
- ❖ يوضح الجدول اختلاف النسب المئوية بين التخصصات للفئة موضوع البحث. وبناء على الجدول أعلاه نلاحظ أن التخصص الغالب كان العلوم الاقتصادية بنسبة 42.5%، وبعدها تخصص علوم التسيير بنسبة 27.3%، يليه تخصص علوم مالية بنسبة 18.2%، وقل نسبة كانت نسبة تخصص العلوم التجارية بنسبة 3.0% .

II. تحليل وتفسير محاور الدراسة

نستعرض في هذا المطلب نتائج التحليل الإحصائي لاستجابة أفراد عينة الدراسة من المتغيرات التي اعتمدنا فمن خلال عرض المؤشرات الإحصائية الأولية لإجاباتهم من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل المتغيرات الدراسة.

1.2 تحليل بعد البنية التحتية في الكلية محل الدراسة

جدول رقم(06): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات البنية التحتية .

رقم	عبارات البعد الاول (البنية التحتية)	الطلبة			الأساتذة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	عدد القاعات والمدرجات كافية لانجاز العملية التعليمية.	3.15	1.149	محايد	2.94	1.268
2	تسمح الكلية للأساتذة بالانضمام لمخابر البحث العلمية لإقامة أبحاثهم.	2.82	1.286	محايد	3.66	1.181
3	الخدمات التي توفرها المكتبة (الدليل الالكتروني للمراجع....) تسهل الولوج والاطلاع على مختلف المراجع.	3.15	1.228	محايد	3.56	1.268
4	توفر الكلية تكنولوجيا المعلومات لتسهيل تبادل الأفكار والخبرات.	3.00	1.275	محايد	2.59	1.073
5	توفر الكلية خدمة البريد الالكتروني للأساتذة لتزويدهم بالمستجدات.	2.42	1.226	غير موافق	4.28	0.683
6	تتيح الكلية فرص التلاقي والتفاعل للأساتذة خارج أوقات العمل (نادي ثقافي ورياضي، مطعم، كافيتيريا).	2.82	1.236	محايد	1.66	0.787
المجموع العام		2.8933	1.2333		3.115	1.0433

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول أعلاه أن البنية التحتية من وجهة نظر الخاص بالطلبة حقق وسطا حسابيا عاما بلغ (2.8933) وبانحراف معياري عام (1.2333). أما على مستوى الفقرات فقد تراوحت بين (2.42 و3.15) وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة الأولى " عدد القاعات والمدرجات كافية لانجاز العملية التعليمية." حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.15) وكان الانحراف المعياري (1.149). وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة السادسة " تتيح الكلية فرص التلاقي والتفاعل للأساتذة خارج أوقات العمل (نادي ثقافي ورياضي، مطعم، كافيتيريا). " حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.82) وبانحراف معياري (1.236).

أما من وجهة نظر الأساتذة فقد حقق وسطا حسابيا عاما بلغ (3.115) وانحراف معياري عام (1.0433). أما على مستوى الفقرات فقد تراوحت بين (1.66 و 4.28) وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة الأولى " عدد القاعات والمدرجات كافية لانجاز العملية التعليمية." حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.94) وكان الانحراف المعياري (1.268). وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة السادسة " تتيح الكلية فرص التلاقي والتفاعل للأساتذة خارج أوقات العمل (نادي ثقافي ورياضي، مطعم، كافيتيريا). " حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (1.66) وانحراف معياري (0.787)

من الملاحظة متوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام من وجهة نظر الأساتذة والطلبة يقبلها حياد الفئة المستجوبة وهذا يفسر تقارب في وجهات النظر.

جدول رقم (07) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المناخ الملائم

الرقم	عبارات البعد الثاني (المناخ الملائم)	الطلبة			الأساتذة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري
1	تشجع الكلية الأساتذة على المبادرات العلمية التي تخدم البحث العلمي.	3.18	1.158	محايد	2.88	1.362
2	تتمن الكلية مجهودات الأساتذة البحثية وتقديرها.	3.21	1.166	محايد	2.53	1.107
3	توفر الكلية للأساتذة كافة الظروف المناسبة لاستغلال طاقاتهم ومواهبهم.	3.94	1.273	موافق	2.72	1.170
4	تسمح الكلية للأساتذة بتطبيق أبحاثهم التي توصلوا إليها في خدمة الكلية.	2.70	1.357	محايد	2.47	1.016
5	تمنح الكلية تحفيزات للأساتذة المبدعين والمتميزين.	2.64	1.537	محايد	2.03	0.016
6	الأبحاث العلمية التي تقومون بها تكون داخل الكلية.	3.39	1.248	موافق	2.69	1.091
7	تقوم الكلية بتمويل هذه الأبحاث.	2.09	1.208	غير موافق	2.34	0.545
8	تستفيد المؤسسات الاقتصادية من هذه الأبحاث.	2.67	1.384	محايد	2.50	1.164
	المجموع العام	2.9775	1.2913		2.52	0.9318

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أعلاه من وجهة نظر الطلبة أن بعد المناخ الملائم حقق وسطا حسابيا عاما بلغ (2.9775) وبانحراف معياري عام (1.2913). إما على مستوى الفقرات فقد تراوحت بين (2.09 و 3.94) وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة السابعة "تشجع الكلية الأساتذة على المبادرات العلمية التي تخدم البحث العلمي" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.18) وكان الانحراف المعياري (1.158). وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة الرابعة عشر "تستفيد المؤسسات الاقتصادية من هذه الأبحاث." حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.67) وبانحراف معياري (1.384).

أما من وجهة نظر الأساتذة حقق وسطا حسابيا عاما بلغ (2.52) وبانحراف معياري عام (0.9318). إما على مستوى الفقرات فقد تراوحت بين (2.03 و 2.88) وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة السابعة "تشجع الكلية الأساتذة على المبادرات العلمية التي تخدم البحث العلمي" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.88) وكان الانحراف المعياري (1.362). وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة الرابعة عشر "تستفيد المؤسسات الاقتصادية من هذه الأبحاث." حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.50) وبانحراف معياري (1.164).

من الملاحظة متوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام من وجهة نظر الأساتذة والطلبة يقبلها عدم توافق الفئة المستجوبة وهذا يفسر اختلاف في وجهات النظر.

جدول رقم (08): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد القوى البشرية

الرقم	عبارات البعد الثالث (القوى البشرية)	الطلبة			الأساتذة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تضطلع إلى الإلمام بكافة المستجدات بخصوص عملك.	2.91	1.156	محايد	2.19	1.061
2	تعتبر عنصرا فعالا في بلورة التوجه العملي للكلية.	3.30	1.212	محايد	2.22	1.157
3	تشارك في رسم أهداف ورؤية الكلية نحو التميز وريادة.	2.97	1.311	محايد	2.13	0.942
4	تعمل على البحث عن المعارف الجديدة ونشرها.	3.30	1.212	محايد	3.94	1.076
5	تطبق الأبحاث التي تقوم بها من أجل تعميم الاستفادة منها.	3.24	1.347	محايد	3.31	1.091
	المجموع العام	3.144	1.2476		2.758	1.0654

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أعلاه إن بعد القوى البشرية من وجهة نظر الطلبة حقق وسطا حسابيا عاما بلغ (3.8556) وبانحراف معياري عام (0.76110). أما على مستوى الفقرات فقد تراوحت بين (3.98 و3.74) وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة الخامسة عشر "تضطلع إلى الإلمام بكافة المستجدات بخصوص عمملك." حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.91) وكان الانحراف المعياري (1.156). وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة التاسعة عشر "تطبق الأبحاث التي تقوم بها من أجل تعميم الاستفادة منها" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.24) وبانحراف معياري (1.347)

أما من وجهة نظر الأساتذة وسطا حسابيا عاما بلغ (2.758) وبانحراف معياري عام (1.0654). أما على مستوى الفقرات فقد تراوحت بين (2.13 و3.94) وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة الخامسة عشر "تضطلع إلى الإلمام بكافة المستجدات بخصوص عمملك." حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.19) وكان الانحراف المعياري (1.061). وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة التاسعة عشر "تطبق الأبحاث التي تقوم بها من أجل تعميم الاستفادة منها" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.31) وبانحراف معياري (1.091)

من الملاحظة متوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام من وجهة نظر الأساتذة والطلبة يقبلها حياد الفئة المستجوبة وهذا يفسر تقارب في وجهات النظر.

جدول رقم (09) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الإدارة الكفاءة

الرقم	عبارات البعد الرابع (الإدارة الكفاءة)	الطلبة			الأساتذة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تشجع إدارة الكلية على المشاركة في اتخاذ القرار.	2.82	1.286	موافق	3.00	1.218
2	تسهل الإدارة انسياب المعلومات دون أي قيود.	3.00	1.146	موافق	3.28	1.198
3	تدعم إدارة الكلية الأبحاث التي يقومون بها.	3.03	1.287	موافق	2.72	1.301
4	تقدم الإدارة الحوافز والمكافآت بطريقة عادلة .	3.00	1.521	موافق	3.13	0.976
5	تتعامل الإدارة بشفافية ومصداقية اتجاه الأطراف ذات الصلة بها.	3.00	1.225	موافق	2.97	1.231
6	تتميز الإجراءات الإدارية والمالية بالسرعة والمرونة (خاصة بالأساتذة فقط)				3.34	1.035
	المجموع العام	2.97	1.293		3.0733	1.1598

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد الإدارة الكفاءة من وجهة نظر الطلبة حقق وسطا حسابيا عاما بلغ (2.97) وبانحراف معياري عام (1.293). أما على مستوى الفقرات فقد تراوحت بين (2.82 و3.03) وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة العشرون "تشجع إدارة الكلية على المشاركة في اتخاذ القرار" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.82) وكان الانحراف المعياري (1.286). وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة الرابعة ولعشرون "تتعامل الإدارة بشفافية ومصداقية تجاه الأطراف ذات الصلة بها" حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.00) وبانحراف معياري (1.225)

أما من وجهة نظر الأساتذة يتضح إن بعد القوى البشرية حقق وسطا حسابيا عاما بلغ (3.0733) وبانحراف معياري عام (1.1598). إما على مستوى الفقرات فقد تراوحت بين (2.72 و3.34) وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة الخامسة عشر "تضطلع إلى الإلمام بكافة المستجدات بخصوص عملي". حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.00) وكان الانحراف المعياري (1.218). وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة التاسعة عشر "تتميز الإجراءات الإدارية والمالية بالسرعة والمرونة" وللإشارة فإن هذه الفقرة خاصة باستبانة الأساتذة فقط حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.34) وبانحراف معياري (1.035) من الملاحظة متوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام من وجهة نظر الأساتذة والطلبة يقبلها حياد الفئة المستجوبة وهذا يفسر تقارب في وجهات النظر.

ثانيا: التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة

لوصف أثر إبعاد تشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة، استخدمنا المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم (10) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات التشارك المعرفي

الرقم	المحور الثاني: التشارك المعرفي	الطلبة			الأساتذة		
		المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	النتيجة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	النتيجة
1	تحرص على التبادل بصفة دائمة لأفكارك ومعرفك وخبراتك مع زملائك.	3.18	1.310	محايد	3.66	1.035	موافق
2	تستلم المعارف التي تحتاجها بالكلية في الوقت المناسب الذي تحتاجها فيه.	4.12	0.820	موافق	3.72	1.023	موافق
3	تكتسب معارف جديدة من خلال تبادل الأفكار والخبرات والمعارف مع زملائك.	3.85	0.906	موافق	3.75	0.950	موافق
4	تنقل المعرفة بالمنظمة من خلال الاتصالات المبرمجة بين الأفراد.	3.15	1.093	محايد	3.16	0.920	محايد
5	تشجع الكلية على الاتصالات (المؤتمرات، الندوات، الدورات التدريبية...) لغرض تبادل المعارف	3.55	1.121	موافق	2.91	1.489	محايد
6	مساهمتك في الكلية تمكن زملائك من كسب معارف جديدة.	3.30	1.132	محايد	3.34	1.066	محايد
7	المجهودات المبذولة في التشارك المعرفي ذات قيمة في الكلية.	3.91	1.042	موافق	3.25	1.218	محايد
8	عند تبادلك للمعارف والمعلومات مع زملائك لا تواجه أي صعوبات.	3.33	1.051	محايد	3.34	1.096	محايد
9	المعارف التي تشارك بها مع زملائك تؤثر تأثيرا إيجابيا على الأعمال بالكلية.	3.67	1.080	موافق	3.16	0.987	محايد
10	الحواجز الأخلاقية لا تمنعك من منح زملائك المعارف التي يحتاجونها.	4.03	1.159	موافق	3.88	1.070	موافق
	المجموع العام	3.609	1.0714		3.417	0.8714	

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أعلاه أن التشارك المعرفي جاء بدرجة موافق، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.609) وانحراف معياري (1.0714) وجاءت فقرات الأداة بدرجة موافق، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.39 و 3.99) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة الأولى والتي تنص " تحرص على التبادل بصفة دائمة لأفكارك ومعرفك وخبراتك مع زملائك " بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.310)، وبدرجة محايد، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة السادسة والعشرون والتي تنص " تستلم المعارف التي تحتاجها بالكلية في الوقت المناسب الذي تحتاجها فيه " بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.820) بدرجة موافق، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة الرابعة والثلاثون التي تنص " المعارف التي تشارك بها مع زملائك تؤثر تأثيرا إيجابيا على الأعمال بالكلية."

بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.080) وبدرجة موافق، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة الخامسة والثلاثون التي تنص " الحواجز الأخلاقية لا تمنعك من منح زملائك المعارف التي يحتاجونها " بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (1.159) وبدرجة موافق.

أما من وجهة نظر الأساتذة يتضح من الجدول أن التشارك المعرفي جاء بدرجة محايد ، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (3.417) وانحراف معياري (0.8714) ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.91 و 3.88) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة الأولى والتي تنص " تحرص على التبادل بصفة دائمة لأفكارك ومعرفك وخبراتك مع زملائك " بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1.035)، وبدرجة موافق، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة السادسة والعشرون والتي تنص " تستلم المعارف التي تحتاجها بالكلية في الوقت المناسب الذي تحتاجها فيه " بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.820) بدرجة موافق، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة الخامسة والثلاثون التي تنص " المعارف التي تشارك بها مع زملائك تؤثر تأثيرا إيجابيا على الأعمال بالكلية."

بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.080) وبدرجة موافق، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة السادسة والثلاثون التي تنص " الحواجز الأخلاقية لا تمنعك من منح زملائك المعارف التي يحتاجونها " بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (1.070) وبدرجة موافق.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الجامعة و التشارك المعرفي.

H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الجامعة والتشارك المعرفي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل انحدار الخطي البسيط للتحقق من أثر الجامعة في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11) : يبين نتائج تحليل اختبار انحدار البسيط بين الجامعة والتشارك المعرفي .

الجامعة					التشارك المعرفي
Sig	F	B	R-deux	R	
0.000	49.236	0.788	0.621	0.788	

الاختبار دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط كانت $R=0.788$ وهذا يدل على وجود ارتباط قوي بين الجامعة والتشارك المعرفي، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.621$ مما يعني أن 62.1% من التغيرات الحاصلة في تفعيل سلوك التشارك المعرفي تعود الى التغير في المتطلبات الجامعية والنسبة الباقية 37.9 تعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة. كما أن معامل الانحدار $B=0.788$ على وجود علاقة طردية بين الجامعة والتشارك المعرفي.

ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت $F=49.236$ وبما أن مستوى الدلالة $Sig=0.000$ وهو اقل من 0.05 مستوى المعنوية المعتمد، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية التي تبين بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الجامعة وعملية التشارك المعرفي، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الجامعة وعملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية

تنقسم الفرضية الرئيسية إلى أربعة فرضيات فرعية سنعرضها كما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى:

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين البنية التحتية وعملية التشارك المعرفي .

H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين البنية التحتية و عملية التشارك المعرفي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من أثر البنية التحتية على عملية التشارك المعرفي محل الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (12) : يبين نتائج تحليل اختبار انحدار البنية التحتية والتشارك المعرفي.

بعد البنية التحتية					
Sig	F	B	R-deux	R	التشارك المعرفي
0.000	52.600	0.798	0.625	0.798	

الاختبار دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط كانت $R=0.798$ وهذا يدل على وجود ارتباط متوسط بين البنية التحتية والتشارك المعرفي، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.625$ مما يعني أن 62.5% من التغيرات الحاصلة في عملية التشارك المعرفي راجع إلى البنية التحتية كما يوضح معامل الانحدار $B=0.798$ على وجود علاقة طردية بين البنية التحتية والتشارك المعرفي.

ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت $F=52.600$ وبما أن مستوى الدلالة $Sig=0.000$ وهو اقل من 0.05 مستوى المعنوية المعتمد، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية التي تبين بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البنية التحتية والتشارك المعرفي، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين البنية التحتية والتشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية:

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المناخ الملائم وعملية التشارك المعرفي

H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المناخ الملائم وعملية التشارك.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من أثر المناخ الملائم على عملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (13): يبين نتائج تحليل اختبار انحدار البسيط بين المناخ الملائم و أثره على عملية التشارك المعرفي.

المناخ الملائم					
Sig	F	B	R-deux	R	التشارك المعرفي
0.000	17.747	0.610	0.372	0.610	

الاختبار دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط كانت $R=0.610$ وهذا يدل على وجود ارتباط متوسط بين المناخ الملائم والتشارك المعرفي، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.372$ مما يعني أن 37.2% من التغيرات الحاصلة في التشارك المعرفي راجع إلى المناخ الملائم. كما يوضح معامل الانحدار $B=0.610$ على وجود علاقة طردية بين المناخ الملائم والتشارك المعرفي.

ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت $F=17.747$ وبما أن مستوى الدلالة $Sig=0.000$ وهو اقل من 0.05 مستوى المعنوية المعتمد، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية التي تبين بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المناخ الملائم وعملية التشارك المعرفي، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين نظام المناخ الملائم وعملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين القوى البشرية وعملية التشارك المعرفي

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين القوى البشرية وعملية التشارك المعرفي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من أثر القوى البشرية على عملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (14): يبين نتائج تحليل اختبار انحدار البسيط بين القوى البشرية وأثرها على عملية التشارك المعرفي .

القوى البشرية					
Sig	F	B	R-deux	R	التشارك المعرفي
0.000	16.116	0.591	0.349	0.591	

الاختبار دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط كانت $R=0.591$ وهذا يدل على وجود ارتباط متوسط بين القوى البشرية والتشارك المعرفي، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.349$ مما يعني أن 34.9% من التغيرات الحاصلة في عملية التشارك المعرفي راجع إلى القوى البشرية. كما يوضح معامل الانحدار $B=0.591$ على وجود علاقة طردية بين القوى البشرية وعملية التشارك المعرفي.

ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت 16.116 وبما أن مستوى الدلالة $Sig=0.000$ وهو اقل من 0.05 مستوى المعنوية المعتمد، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية التي تبين بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القوى البشرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين القوى البشرية وعملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الإدارة الكفأة وعملية التشارك المعرفي

H1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الإدارة الكفأة وعملية التشارك المعرفي

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من أثر الإدارة الكفأة على عملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (15) : يبين نتائج تحليل اختبار انحدار البسيط بين اثر الإدارة الكفأة على عملية التشارك المعرفي.

الإدارة الكفأة					التشارك المعرفي
Sig	F	B	R-deux	R	
0.000	43.442	0.769	0.592	0.769	

الاختبار دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

تبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط كانت $R=0.769$ وهذا يدل على وجود ارتباط متوسط بين الإدارة الكفأة وعملية التشارك المعرفي، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.592$ مما يعني ان 59.2% من التغيرات الحاصلة في التشارك المعرفي تعود الى التغيير الإدارة الكفأة. كما يوضح معامل الانحدار $B=0.769$ على وجود علاقة طردية بين الإدارة الكفأة وعملية التشارك المعرفي.

ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت $F=43.442$ وبما أن مستوى الدلالة $Sig=0.000$ وهو اقل من 0.05 مستوى المعنوية المعتمد، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية التي تبين بانه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الإدارة الكفاءة وعملية التشارك المعرفي، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الإدارة الكفاءة وعملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.

رابعاً: نتائج الدراسة

من التحليل السابقة الخاصة بالكلية محل الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي أفرزتها الدراسة، فكانت كما يلي:

- أفراد العينة غلب عليهم الطابع الذكوري، حيث كانت نسبة الذكور 54% في مقابل 46% من أفراد العينة كانوا إناثاً.

- أغلبية الأساتذة في الكلية سنهم ستراوح بين 26 سنة و35 سنة بنسبة 68% .

- أغلبية الأساتذة يحزون على دكتوراه كمؤهل علمي بنسبة 78.1%

- كما بينت النتائج أن غالبية الأساتذة يعملون في الكلية من 10 سنوات فأكثر بنسبة 65.6% .

- كانت نتائج الخاصة بعبارات بعد البنية التحتية تدل على حياد أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد وذلك

بمتوسط حسابي إجمالي قدره 2.8933 وانحراف معياري يساوي 1.2333

- كانت نتائج الخاصة بعبارات بعد المناخ الملائم تدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد وذلك

بمتوسط حسابي إجمالي قدره 2.9775 وانحراف معياري قدره 1.2913

- كانت نتائج الخاصة بعبارات بعد القوى البشرية تدل على حياد أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد وذلك

بمتوسط حسابي إجمالي قدره 3.144 وانحراف معياري قدره 1.2476

- كانت نتائج الخاصة بعبارات بعد الإدارة الكفاءة تدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد وذلك

بمتوسط حسابي إجمالي قدره 2.97 وانحراف معياري قدره 1.293

أما فيما يتعلق باختبار الفرضيات فكانت نتائجها كالتالي:

- الفرضية الرئيسية: رفض الفرضية الصفرية، قبول الفرضية البديلة، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

(0.05) بين الجامعة و عملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.

الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى: رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين البنية التحتية وعملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.

- الفرضية الفرعية الثانية: رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المناخ الملائم وعملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.

- الفرضية الفرعية الثالثة: رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين القوى البشرية وعملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.
- الفرضية الفرعية الرابعة: رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الإدارة الكفاءة وعملية التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى مبحثين حيث قمنا في المبحث الأول بتقديم جامعة د. طاهر مولاي إضافة إلى كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير محل الدراسة والإطار المنهجي، حيث قمنا بتقديم لمحة عن الكلية محل الدراسة وبيننا مدى صدق وثبات المعالجة الإحصائية المستخدمة، أما فيما يخص المبحث الثاني قد كان مخصصا لتحليل وعرض نتائج الدراسة حيث تطرقنا فيه إلى تحليل المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة وتحليل وتفسير محاور الدراسة واختبرنا الفرضيات وبيان نتائج الدراسة التي وضحت مدى التقارب بين الجانب النظري والجانب التطبيقي وهذا حسب آراء العينة المدروسة.

الخاتمة

الخاتمة العامة:

أعطيت الأهمية الكبرى في القرن الواحد والعشرون للمعرفة وعملياتها لدورها في دفع عجلة تنمية والتطوير شهد موضوع إدارة المعرفة اهتماما واسعا في الدول المتطورة منذ الحرب العالمية، ولقد حفز هذا التطور مجموعة من العوامل منها القوانين الحكومية والتسارع التكنولوجي، حيث يعد هذا العامل العنصر الرئيسي لاشتداد المنافسة المحلية والدولية، حيث عرفت إدارة المعرفة تطبيقا وانتشارا واسعين في مختلف المنظمات الدولية في الدول المتقدمة، إذ أنها حققت نجاحا كبيرا وتميزا في أداؤها، هذا الوضع كان محفزا للكثير من المنظمات في الدول المتقدمة، ومن أهمها مؤسسات التعليم العالي وخاصة الجامعات كما شهدت الجامعات تحولات جذرية ذات إبعاد عميقة التأثير في فلسفتها وأهدافها وحتى هيكلتها تمثلت هذه التحولات في ظهور أدوار جديدة موكلة إليها، منها البحث العلمي الذي يعد من وظائفها الأساسية.

على ضوء ما ورد في المذكرة فقد أدلت نتائج اختبار الفرضيات كما يلي:

بخصوص الفرضية الرئيسية:

والتي تنص على أنه توجد علاقة بين الجامعة والتشارك المعرفي؛ حيث تم إثباتها، وذلك من خلال دراستنا لأبعاد التشارك المعرفي حيث كلما كانت هذه العناصر موجودة دل على وجود تأثير لها على تفعيل التشارك المعرفي، وتم ذلك أيضا من خلال بحثنا الميداني حيث وجدنا علاقة بين الجامعة وعملية التشارك المعرفي.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

والتي تنص على أنه توجد علاقة بين بعد البنية التحتية والتشارك المعرفي؛ تم إثباتها، حيث أن للبنية التحتية تأثير إيجابي على عملية التشارك المعرفي وتعتبر كوسيلة لتحفيز التشارك المعرفي، فالبنية التحتية تسهل عملية التشارك المعرفي، وهذا ما تأكد أيضا من خلال بحثنا الميداني حيث وجدنا علاقة بين البنية التحتية والتشارك المعرفي.

الفرضية الفرعية الثانية:

مفادها أنه توجد علاقة بين المناخ الملائم والتشارك المعرفي؛ تم إثباتها، حيث أن المناخ الملائم يعتبر عنصر رئيسي في تسهيل تدفق المعرفة والمعلومات داخل الجامعة وتعتبر دعامة لعملية التشارك المعرفي؛ فهي تشجع على التعاون والتشارك ومكافحة الأفراد على ذلك، وقد تحققت أيضا من خلال بحثنا الميداني الذي وجدنا علاقة بين المناخ الملائم والتشارك المعرفي.

الفرضية الفرعية الثالثة:

مفادها أنه توجد علاقة بين القوى البشرية والتشارك المعرفي؛ تم إثباتها، ذلك أن عنصر البشري هام في الجامعة ويعتبر حجر الأساس لتشارك المعرفي والذي تتمحور حوله عملية التشارك المعرفي، وفي المقابل تم قبول هذه الفرضية من خلال بحثنا الميداني حيث تم التوصل لوجود علاقة بين القوى البشرية وعملية التشارك المعرفي.

الفرضية الفرعية الرابعة :

مفادها أنه توجد علاقة بين الإدارة الكفأة والتشارك المعرفي؛ تم إثباتها، حيث أن الإدارة الكفأة تمثل داعم لتشارك المعرفي؛ فهي تشجع على التعاون والتشارك ومكافئة الأفراد على ذلك، وقد تحققت أيضا من خلال بحثنا الميداني الذي وجدنا علاقة بين الإدارة الكفأة والتشارك المعرفي.

في ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن طرح مجموعة اقتراحات تركز أغلبها على ضرورة تحديد مرتكزات التشارك المعرفي التي تساهم في تطبيق المشاركة الفاعلة للمعرفة وزيادة الوعي والاهتمام بالتشارك المعرفي في المؤسسات الجامعية من خلال:

- توفير البنى التحتية سواء المادية أو تكنولوجية لتسهيل وتسهيل عملية التشارك المعرفي؛
- زيادة الاهتمام بتطوير تقنيات ووسائل الحصول على المعارف وإتاحتها لاستخدام الفاعل؛
- تطوير شبكات اتصالية بين مختلف المستويات وضمان مناخ مناسب يساهم في زيادة وتسهيل تشارك بالمعرفة ونقلها؛
- مساهمة الإدارة في عملية التشارك المعرفي من خلال تقديم التسهيلات؛
- اهتمام بعمليات وآليات تشخيص المعرفة من خلال التعرف على أفضل الممارسات في مجال تشارك المعرفة، وأن تهتم الجامعة بتصميم خريطة خاصة للمعرفة؛
- اهتمام بطرق تشارك المعرفة من خلال إيجاد قواعد احتياطية للمعرفة؛
- إبداء اهتمام أكثر بتطبيق المعرفة من إطلاع على أفضل الممارسات في تطبيق المعرفة؛
- أهمية ترسيخ مفهوم إدارة المعرفة وأهميته لدى الأساتذة والطلبة في الجامعة؛
- ضرورة وضع خطة لترسيخ مفهوم إدارة المعرفة وأفضل الممارسات في مجال إدارة المعرفة وأهميتها وبرامجها وتطبيقاتها من خلال توفير مرتكزات والأبعاد التي تساهم في تسهيل عملية التشارك المعرفي ضرورة اهتمام بالبنية التحتية والتكنولوجية وتخصيص الموارد لتأسيس شبكات اتصال فاعلة؛ ضرورة التوسع في دراسة مفهوم إدارة المعرفة وعملياتها في الجامعات؛
- لأهميته في دعم القدرة الجامعات على التمييز والإبداع والاستمرار ضرورة توجه الجامعات نحو استخدام إدارة المعرفة في

الخاتمة العامة

التدريس الجامعي لإخراجه من تقليديته وجموده الذي يعاني منه ضرورة التوسع في دراسة مفهوم إدارة المعرفة في

الجامعات؛

- الاستمرار في دعم قدرة الجامعات على التميز وإبداع والاستمرار في عصره المعلوماتية؛
- ضرورة عمل الجامعات على توفير مستلزمات ومتطلبات تطبيق التشارك في المعرفة في التدريس الجامعي وفي غيره من

المجالات؛

- ضرورة اهتمام الجامعات بتوفير البنية التحتية التكنولوجية المناسبة واهتمام بتطويرها وتفعيل استخدامها باستمرار؛
- بناء ثقافة تنظيمية في الجامعات تقوم على التعاون بين العاملين، وتشجع على تبادل المعرفة والتشارك الطوعي فيها،
- تبني نظام موضوعي للحوافز المادية والمعنوية يكافئ الجهود المعرفية.

قائمة المراجع :

1. ابراهيم فلاح ابراهيم شواهين ، اثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي ، جامعة الشرق الاوسط ، 2017
2. أبو جزرة، أماني طلعت.(مشروع مقترح لإدارة المعرفة في الجامعات الرسمية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: الأردن (2005).
3. إسماعيل سالم منصور ، دور إدارة المعرفة في ضمان تحقيق جودة التعليم العالي ، 1431 هـ / 2010 م.
4. أقطي جوهرة . اثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة ، رسالة مقدمة كتطلب لنيل شهادة دكتوراه .2014/2013.
5. جردات إسماعيل اثر توافر البنية التحتية لإدارة المعرفة ، 2014، مجلة عرب اقتصاد
6. حسن عجلان، استراتيجيات إدارة المعرفة في منظمات الأعمال ، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
7. د .سالم عواد الروبيعي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية العدد الحادي والأربعون ، 2014.
8. د سامي مراد ، سبل تفعيل الشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص ، ورقة علمية مقدمة الى مؤتمر التنمية ادارية في ظل التحديات الاقتصادية .2012.
9. د.غسان قاسم داود ، تحليل مكونات البيئة التحتية لتكنولوجيا معلومات ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، عدد خاص لمؤتمر الكلية.
10. دروزه، سوزان. العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على الأداء المؤسسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا: الأردن.(2008)
11. رزقان روميضاء لقبوشي نرجس ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماجستير. 2012.2013.
12. سعد . إدارة المعرفة: المفاهيم .النظم .التقنيات .- عمان: دار نور للنشر والتوزيع، 2007
13. سمية بوران ، إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية في المنظمات المعاصرة ، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى 2016
14. عامر خضير الكبيسي، ادارة المعرفة وتطوير المنظمات ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .2005

15. عبد الستار العلى ، قندلحي وغسان العمري ، مدخل إدارة المعرفة ، طبعة الثانية ، طبعة الثانية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 2009.
16. عجم ابراهيم محمد حسن ، تقنية المعلومات وإدارة المعرفة وأثرها في خيار الاستراتيجي ، رسالة دكتوراه مقدمة إلى جامعة المستنصرية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، 2007
17. عصام زكريا جميل ، اتجاهات المعاصرة في نظرية المعرفة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 1433 هـ / 2012
18. كاهي مبروك ، مذكرة لنيل ماجستير في قسم العلوم السياسية وعلاقات الدولية ، مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل.
19. الكحلوت محمد اثر البيئة التعليمية على الأداء الأكاديمي لطلبة الجامعة إسلامية ، مجلة الجودة في التعليم العالي ، الجامعة الإسلامية غزة المجلد الاول العدد الثاني ، 2005.
20. كريمة فلاح ، مطابقة وتكييف معايير جودة البحث العلمي بالجامعات الجزائرية وفق مواصفات مالكوم بالدريج للتعليم، أطروحة مقدمة للنيل شهادة دكتوراه ، جامعة حسينية بن بوعلي ، شلف
21. ليث عبد الله القهيوي، إستراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية ، دار حامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى، 2007
22. مازن حسام. التكنولوجيا المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات الحديثة وعلاقتها بمنظومة مناهج التعليم في الوطن العربي: رؤية مستقبلية لمواجهة الثروة المعرفية والمعلوماتية. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث عشر (2001)
23. مجلة جامعة الأقصى " سلسلة العلوم الإنسانية ، مجلد سادس عشر ، العدد الاول ، يناير 2012
24. محمد الصربي ، الحاسوب في إدارة الأعمال ، طبعة الأولى ، دار قنديل للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، 2003.
25. محمد عبد المحسن العتيبي ، المناخ المدرسي ومعوقاته، دراسة مقدمة لاستكمال الحصول علة ماجستير . 2007.
- مناهج التعليم والثروة المعرفية والتكنولوجيا المعاصرة(، 25-24 يوليو 2001 ، جامعة عين شمس، القاهرة.
26. نادية ابراهيمي 2012.2013، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة،
27. نجم عبود نجم، إدارة المعرفة مفاهيم والاستراتيجيات، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، سنة 2008.

28. نضال محمد الزطمة، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء، دراسة تطبيقية على كليات ومعاهد التقنية العاملة في قطاع غزة.

29. نوال تمور ، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير ، 2011.2012.

30. ياسر صاوي، ادارة المعرفة وتكنولوجيا، السحاب للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2007

استبيان بحث

طالب(ة) الفاضل(ة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها والمعنونة ب" دور الجامعة في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الجامعة في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي.

في هذا الإطار يسعى الطالبان أن يكتشفا معكم حقيقة الموضوع المدروس، بمساعدتكم في الإجابة عن جميع أسئلة الاستبيان دون استثناء بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي تعتقدون أنها تعبر عن رأيكم في صحة الجواب، نعدكم بأن إجاباتكم سوف تستخدم فقط لأغراض هذه الدراسة لا غير.

نشكر لكم حسن تعاونكم معنا.

ملاحظة: من فضلكم تأكدوا أنكم لم تتركوا أي سؤال دون إجابة، وشكرا على حسن تعاونكم معنا.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية.

1. الجنس: ذكر أنثى
2. المستوى التعليمي: ليسانس ماستر دكتوراه
3. تخصص: العلوم الاقتصادية العلوم التجارية علوم التسيير علوم مالية

الجزء الثاني: الجامعة والتشارك المعرفي

المحور الاول: ادوار الجامعة

	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارات	
بعد البنية التحتية							
						عدد القاعات والمدرجات كافية لانجاز العملية التعليمية.	1
						تسمح الكلية للطلبة بالانضمام لمخابر البحث العلمية لإنجاز أبحاثهم .	2
						الخدمات التي توفرها المكتبة (الدليل الالكتروني للمراجع....) تسهل الولوج والاطلاع على مختلف المراجع.	3
						توفر الكلية تكنولوجيا المعلومات لتسهيل تبادل الأفكار والخبرات.	4
						توفر الكلية خدمة البريد الالكتروني للطلبة لاستقبال آرائهم وانشغالهم.	5
						تتيح الكلية فرص التلاقي والتفاعل للطلبة خارج أوقات الدراسة عن طريق توفير وسائل التسلية والترفيه.	6
بعد المناخ الملائم							
						تشجع الكلية الطلبة على المبادرات العلمية التي تخدم البحث العلمي.	7
						تتمن الكلية مجهودات الطلبة البحثية وتقديرها.	8
						توفر الكلية للطلبة كافة الظروف المناسبة لاستغلال طاقاتهم ومواهبهم.	9
						تسمح الكلية للطلبة بتطبيق أبحاثهم التي توصلوا إليها في خدم الكلية.	10
						تمنح الكلية تحفيزات للطلبة المبدعين والمتميزين.	11
						الأبحاث العلمية التي تقومون بها تكون داخل الكلية.	12

					تقوم الكلية بتمويل هذه الأبحاث.	13
					تستفيد المؤسسات الاقتصادية من هذه الأبحاث.	14
بعد القوى البشرية						
					تضطلع إلى الإمام بكافة المستجدات بخصوص المواد التي تتلقونها.	15
					تعتبر عنصرا فعالا في بلورة التوجه العملي للكلية.	16
					تشارك في رسم أهداف ورؤية الكلية نحو التميز والريادة.	17
					تعمل على البحث عن المعارف الجديدة ونشرها.	18
					تطبق الأبحاث التي تقوم بها من أجل تعميم الاستفادة منها.	19
بعد الإدارة الكفأة						
					تشجع إدارة الكلية على المشاركة في اتخاذ القرار	20
					تسهل الإدارة انسياب المعلومات دون أي قيود.	21
					تدعم إدارة الكلية الأبحاث التي يقومون بها.	22
					تتعامل الإدارة بشفافية ومصداقية اتجاه كل الطلبة.	23
					تميز الإجراءات الإدارية بالسرعة والمرونة.	24
					تحرص على التبادل بصفة دائمة لأفكارك ومعرفك وخبراتك مع زملائك	25
					تستلم المعارف التي تحتاجها بالكلية في الوقت المناسب الذي تحتاجها فيه.	26
بعد التشارك المعرفي						
					تكتسب معارف جديدة من خلال تبادل الأفكار والخبرات مع زملائك.	27
					تنتقل المعرفة بالكلية من خلال الاتصالات المبرمجة بين الأفراد	28
					تشجع الكلية على الاتصالات (المؤتمرات، الندوات، الدورات التدريبية...) لغرض تبادل المعارف	29
					مساهمته في الكلية تمكن زملائك من كسب معارف جديدة	30
					المجهودات المبذولة في مشاركة المعرفة ذات قيمة في الكلية.	31
					عند تبادلك للمعارف والمعلومات مع زملائك لا تواجه أي صعوبات.	32

					المعارف التي تتشارك بها مع زملائك تؤثر تأثيراً إيجابياً على الأعمال بالكلية.	33
					الحواسر الأخلاقية لا تمنعك من منح زملائك المعارف التي يحتاجونها.	34
					تعتقد بأن منح زملائك معارفك وخبراتك وأفكارك لا ينقص من قوتك ومكانتك بالكلية.	35