

واقع التشارك المعرفي وفق المقاربة السوسيو اقتصادية كمدخل لتحسين جودة التعليم العالي حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة

REALITE DU PARTAGE DES CONNAISSANCES SELON L'APPROCHE SOCIO-ECONOMIQUE POUR AMELIORER LA QUALITE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Cas de la faculté des sciences économiques, commerciales et de gestion de l'université de Badji Mokhtar Annaba

أ. جنينة عمر²

ط. د حبوب فاطمة^{1*}

amor.djenina@univ-tebessa.dz

fatima.hadjoub@univ-tebessa.dz

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة

مخبر الدراسات البيئية والتنمية المستدامة

تاريخ القبول: 2022/11/04

تاريخ الاستلام: 2022/09/27

ملخص: هدفت الدراسة الى تبيان واقع التشارك المعرفي، وفق النظرية السوسيو-الاقتصادية، التي تأخذ بعين الاعتبار التفاعل بين الهياكل والسلوك في المؤسسة، وأحسن طريقة لمواكبة التغيرات المستمرة والتطورات البيئية، هي تبني فلسفة تسمح بدمج التغيير في النشاط اليومي؛ مما يعني محاولة الجمع بين أداء المهام والنشاطات (الفاعلية أو الكفاءة)، ومواكبة التطورات (الفعالية)

وبينت الدراسة ان قطاع التعليم العالي من أكثر القطاعات تأثرا بالضغوطات السابقة، كما أن طبيعته تجعل منه بحاجة ماسة إلى تجديد المعرفة وتطويرها، فهو يشهد تغييرا مستمرا، كذلك كون مخرجاته حيوية وضرورية لمختلف الصناعات والقطاعات.

وخلصت الدراسة الى ان الجزائر تحاول جاهدة تحسين جودة مخرجات جامعتها، من أفراد وبرامج ومنتجات فكرية، ويظهر هنا التشارك المعرفي كعامل حاسم في تحقيق ذلك، وكموشر دال على جودة مخرجات المؤسسات التعليمية وكفاءة طاقمها، ومن خلال دراسة الحالة تبين هناك تشارك معرفي بين اساتذة ميدان الدراسة الذي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في تحسين الجودة في مؤسسات التعليم العالي - **الكلمات المفتاحية:** التشارك المعرفي، التعليم العالي، الجودة في مؤسسات التعليم العالي، المقاربة السوسيو-اقتصادية.

تصنيف A14, I29, I23, Z1, M0:JEL

Résumé: L'étude vise à montrer la réalité du partage des connaissances, selon la théorie socio-économique, qui prend en compte l'interaction des structures et des comportements, qui affecte la performance de l'établissement, comme approche garantissant l'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur et la meilleure façon de faire face aux changements en cours et aux évolutions de l'environnement, consiste à adopter une philosophie permettant l'intégration du changement dans l'activité Ce qui implique d'essayer de combiner tâches et activités (efficacité ou efficience), de suivre l'évolution (efficacité),

L'étude a conclu que l'Algérie s'efforce d'améliorer la qualité de la production de son université, y compris les individus, les programmes et les produits intellectuels. Il y a un partage des connaissances entre les professeurs du domaine d'études qui affecte directement et indirectement l'amélioration de la qualité dans les établissements d'enseignement supérieur **Mots clés :** Partage des connaissances, Enseignement supérieur, la qualité des établissements d'enseignement supérieur, l'approche socio-économique.

Classification Jel : M0, Z1, I23, I29, A14

1. مقدمة:

إن بناء الميزات التنافسية في ظل ما يعرف باقتصاد المعرفة بات يتوقف بدرجة كبيرة على المعرفة المتوفرة لدى كل مؤسسة ومدى قدرتها على تجديدها وتطويرها في الوقت المناسب في ظل ديناميكية العوامل البيئية. وخير طريقة لمواكبة التغيرات المستمرة والتطورات البيئية، هي تبني فلسفة تسمح بدمج التغيير في النشاط اليومي؛ مما يعني محاولة الجمع بين أداء المهام والنشاطات (الفاعلية أو الكفاءة)، ومواكبة التطورات (الفعالية)، وتجمع الأدبيات المختصة أن التشارك المعرفي يخدم هذا الهدف؛ لأنه يسمح بتدوير المعرفة المنتجة داخل المؤسسة من أجل تعميمها من جهة، ومن جهة أخرى يدمج ويسمح بنقل وتحويل المعارف الخارجية والخبرات للوصول إلى أفضل الممارسات. ويعتبر قطاع التعليم العالي من أكثر القطاعات تأثراً بالضغوطات السابقة، كما أن طبيعته تجعل منه بحاجة ماسة إلى تجديد المعرفة وتطويرها وحمايتها من التآكل، فهو يشهد تغييراً مستمراً، ومنافسة شديدة، بالإضافة إلى كون مخرجاته حيوية وضرورية لمختلف الصناعات والقطاعات. ونجد الكثير من الدول تولي أهمية كبيرة وعناية خاصة لهذا القطاع، بما فيها الجزائر التي تحاول جاهدة تحسين جودة مخرجات جامعتها، من أفراد وبرامج ومنتجات فكرية، ويظهر هنا التشارك المعرفي كعامل حاسم في تحقيق ذلك، من جهة، وكمؤشر دال على جودة مخرجات المؤسسات التعليمية وكفاءة طاقمها، من جهة أخرى. وفي محاولة للتعرف على واقع التشارك المعرفي بين الأساتذة بالجامعة الجزائرية، وقع الاختيار على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار (عنابة) لتشكّل ميدان هذه الدراسة وحالتها، حيث تمثلت إشكالية الدراسة في السؤال التالي

: ما مدى ممارسة التشارك المعرفي بين أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية قمنا بصياغة الفرضيتين التاليتين:

- لا توجد موافقة ذات إحصائية بين المستجوبين على ممارسة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عنابة للتشارك المعرفي؛

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجوبين حول مستوى ممارسة أساتذة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عنابة للتشارك المعرفي، يمكن أن ترجع إلى خصائصهم (الجنس، السن، الرتبة، الأقدمية، قسم الانتماء).

أولاً: الإطار المفاهيمي للدراسة

1- مفهوم التشارك المعرفي:

ليس هناك اتفاق بين الباحثين والكتاب على تعريف موحد للتشارك المعرفي (Knowledge Sharing)، ويوجد "مبرران لكون تعريف التشارك المعرفي مسعى مليء بالتحديات؛ الأول، ليس هناك نظرية واحدة أو مبدأ واحد أو دراسة واحدة شرحت هذا المفهوم بالضبط، ولكنه موزع بين فروع مختلفة للعلوم الاجتماعية، والثاني، ليس هناك إجماع ظاهر للعيان في الأدبيات حول تأثير التشارك المعرفي، بل أكثر الأدبيات تسجل بوضوح النقاشات الابستمولوجية للمعرفة". (خاليد الراوي 2016، ص 44)

ويمكن تعريف التشارك المعرفي على أنه "نشاط نظامي لتحويل وتبادل المعرفة والخبرة بين أعضاء الفريق أو المنظمة. التشارك المعرفي الفعال بين أعضاء المنظمة يقود إلى تخفيض التكاليف وزيادة جودة الخدمة، وترقية الاتصال التنظيمي، واختصار سيرورات العمل؛ مما يترتب عنه الوصول إلى أفضل الطرق والممارسات في العمل، الأمر الذي يعزز الأداء التنظيمي. التشارك المعرفي من قبل العاملين يتحقق عندما يُقدم الأفراد طوعاً معرفتهم للآخرين وعن طيب خاطر يكتسبون ويجمعون المعرفة المحصلة من قبل الآخرين، وهذا ما يؤدي إلى تشكيل حلقة التشارك المعرفي داخل المنظمة". (SeyavashGhasemalipour et al, 2016 p136)

ويعرف كذلك على أنه: "ثقافة التفاعل الاجتماعي المتمثلة في تبادل المعرفة، المهارات والخبرات بين الموظفين، وتحدث عملية التشارك المعرفي على مستوى الأفراد من خلال الحوار بين زملاء العمل ومساعدة بعضهم البعض لأداء العمل بأكثر كفاءة، وعلى مستوى المنظمة من خلال جمع المعارف، تنظيمها وإعادة استخدامها وجعلها متاحة للجميع". (Hsiu Fen Len, 2007, p316)

ولقد أوضح (Zmud, 2000) أن "عملية توليد المعرفة لا تؤدي إلى التفوق في الأداء إذ لم يتم المشاركة فيها مع الآخرين، حيث عرف (Paul. H, 1999) التشارك المعرفي بالعلاقة التي تنشأ بين طرفين على الأقل، فالطرف الأول هو الذي يمتلك المعرفة ويعبر عنها بوعي وطوعية، أما الطرف الآخر هو الذي يكتسب المعرفة ويدركها، في حين عرف (Lee. J, 2000) التشارك المعرفي بمجموعة من الأنشطة التي تساهم في نقل ونشر المعرفة بين الأفراد، المجموعات والمؤسسات، أما (HoofFand. W, 2004) وصف التشارك المعرفي بعملية تبادل وتقاسم المعارف بين مجموعة من العاملين التي تؤدي إلى خلق معارف تنظيمية جديدة" (جبيق عبد المالك وعبيدات سارة، 2014، ص 97). ويشير (Marquardt, 2002) إلى أن المعرفة يتم التشارك فيها داخل المؤسسات إما بشكل مقصود أو بشكل غير مقصود.

2- أهمية التشارك المعرفي:

أشار (Mitchel, 2008) إلى أن "انتقال المعارف من فرد إلى آخر سيساهم في خلق القيمة المضافة على مستوى الأنشطة التنظيمية. كما أكد في نفس السياق (Pedler et al, 1996) أن تقدم المؤسسات وتطور قدراتها التنافسية مرتبط بمدى قدراتها على تطوير أنظمة اكتساب ومشاركة المعرفة التي تسهل تعلم جميع الموارد البشرية. وقد قام (Gurteen, 1999) بتحديد أهمية التشارك المعرفي في "خلق وتوليد معارف جديدة تؤدي إلى اكتساب الميزة التنافسية، ودوران المعرفة بين جميع الأفراد بضمن استمراريته وبقائها في المؤسسة، وبالتالي عدم فقدانها في حالة خروج بعض الكفاءات" (جبيق عبد المالك وعبيدات سارة، 2014، ص 98).

وذكر (Sethumadhavan, 2007) تسعة منافع ومزايا مهمة للتشارك المعرفي والتي من شأنها مساعدة المنظمات (Mohammad Taheri et al, 2013, p1163):

- زيادة الإبداع من خلال تشجيع حرية التفكير؛
- المساعدة على فهم الأسواق والمستهلكين؛
- تطوير المنتج والخدمات؛
- تطوير الرؤية والإستراتيجيات؛
- بناء الكفاءات؛

- تحسين خدمة الزبون من خلال تعظيم الاستجابة في الوقت؛
- تعزيز الأرباح من خلال تقديم منتجات وخدمات إلى السوق أسرع؛
- يعزز قدرة الاحتفاظ بالعاملين من خلال إدراك قيمة معرفة العاملين ومكافأتهم من أجلها؛
- إتقان العمليات وخفض التكاليف من خلال تقليص الإجراءات المكررة وغير الضرورية.

3- محفزات ممارسة التشارك المعرفي:

إن التشارك المعرفي "نشاط إستراتيجي قيم يصعب تقليده، حيث إنه يصعب على المنظمة خلق معارف ذات قيمة إذا لم تحدد ماذا يعني التشارك في المعرفة، ما الهدف من التشارك في المعرفة، وكيف يمكن تقييم عملية التشارك في المعرفة وتحسينها. كما يتأثر سلوك التشارك في المعرفة بعدة عوامل أخرى مثل: نوايا الفريق، قضايا تدفق العمل، الممارسات التعاونية، وطبيعة المعرفة. يمكن أن نضيف إلى ذلك أن سلوك التشارك في المعرفة يتأثر بكل من التأثير المتبادل، الالتزام المتبادل، والتصادم المتبادل. ومن بين دوافع الفرد إلى سلوك التشارك في المعرفة رغبته واستمتاعه في مساعدة الآخرين، ثقته بأنه يملك القدرات الكافية لتقديم المعرفة للآخرين، ومدى اهتمام الفرد بالمعرفة محل المناقشة. ويرى (Foss et al, 2009) أن تصميم العمل يساهم في تحسين خبرات الموظف واستقلالته في العمل، والذي يعتبر تحفيزا جوهريا لممارسة التشارك في المعرفة. كما أن التغذية الراجعة في المنظمة، مثل الاعتراف وتقييم الأداء، تعتبر عوامل تحفيزية لسلوك التشارك في المعرفة، علاوة على ذلك فإن غرس الإحساس بالقيمة لدى الفرد داخل وسطه الاجتماعي يجعله أكثر استعدادا لتقديم جهود إضافية، مثل التشارك في المعرفة من أجل تأكيد مكانته في المنظمة" (أفطي جوهرة، 2014 ، ص 64).

وحتى ينجح التشارك المعرفي "يجب أن تؤسس الإدارة هيكلًا وممارسات تشجع على المشاركة في المعلومات واستبقائها. ويمكن الحصول على المعلومات من كل من المصادر الداخلية والخارجية. وتشمل المصادر الداخلية التداخلات بين أعضاء المجموعات الذين يمكن أن يفكروا في القضايا المعقدة. ويستطيعوا أن يستخدموا إمكانياتهم المشتركة. مثال ذلك يجتمع مجلس تنفيذي منشأة جنرال إلكتريك (General Electric's Corporate Conseil) كل ربع سنة للمشاركة في المعلومات والأفكار والاهتمامات وفحص أفضل الممارسات العملية في الصناعة وخارجها. لتحفيز مدى واسع من التفكير. ويمكن أن تكون المصادر الخارجية لا نهائية وتشمل التقارير التنظيمية

وتقارير الصناعة والمراجع والأحداث. وتكون المشاركة في المعرفة مستمرة أثناء كل أنواع تداخلات الفريق. حتى إذا تواجد أعضاء الفريق في مواقع مختلفة حول العالم، فيمكنهم أن يشاركوا ويتصلوا إلكترونياً" (جون ويرنرور اندييسايمون، 2011، ص 954 – 955).

يمثل الاتصال من ثم التشارك المعرفي بالنسبة الى المنظمة عملية حيوية وذات أهمية بالغة في بناء العلاقات الإنسانية الطيبة وتدفق المعلومات ودقتها بين المستويات، حيث يسهل ذلك من اتخاذ قرارات وتنفيذها بإحكام.

إن نقص الاتصال يساهم بدوره في ظهور اختلالات يؤدي الى عدم الاستغلال الأمثل للمعلومات التي هي قاعدة الاتصال، مما يؤدي الى ضياع الوقت والجهد وعشوائية اتخاذ القرارات نتيجة اتخاذها في ضوء سبب انعدام أو ضعف جودة المعلومة، كل هذه الامور تنعكس سلبا على المنظمة، من خلال انخفاض درجة الثقة وكبر الفجوة بين الاطراف الفاعلة في المؤسسة، وكل هذا يتحول أخيرا على سلوكيات وردود فعل سلبية تؤثر على الجودة في المؤسسة.

ثانيا: دراسة ميدانية

1- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1-1- مجالات الدراسة:

- المجال المكاني: تمت الدراسة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار (عنابة) الجزائر؛
- المجال الزمني: أجريت الدراسة خلال شهر مارس من سنة 2018؛
- المجال البشري: تمثل مجتمع الدراسة في جميع الأساتذة الدائمين بالكلية خلال الموسم الجامعي (2017/2018)، والمقدر عددهم ب (162) أستاذ من مختلف الرتب، كما هو موضح في الجدول رقم (). وقد تم توزيع (100) استمارة، استرجعت منها (52) استمارة، خضعت جميعها للتحليل.

الجدول رقم (01): تعداد الأساتذة الدائمين حسب الرتب لغاية 2018/01/31

الرتبة	أستاذ	أستاذ محاضر (أ)	أستاذ محاضر (ب)	أستاذ مساعد قسم (أ)	أستاذ مساعد قسم (ب)	معاون	المجموع
العدد	21	22	42	59	17	01	162

المصدر: وثائق مصلحة المستخدمين بالجامعة.

2-1- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تحليل البيانات ومعالجتها بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v23)، حيث استخدمنا مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لهذا الغرض، نذكرها فيما يلي:

- معامل الارتباط ل (بيرسون) (Pearson) لاختبار الصدق البنائي؛
- معامل (ألفا كرونباخ) (Cronbach Alpha) لاختبار ثبات أداة القياس ؛
- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)، من أجل وصف خصائص المبحوثين، والتعرف على اتجاهاتهم، باستخدام التكرارات المطلقة والنسبية والأوساط الحسابية؛
- اختبار (ت) للعينة الواحدة (One Sample Ttest) للتأكد من وجود موافقة ذات دلالة إحصائية على ممارسة التشارك المعرفي بين المبحوثين؛
- اختبار التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA) لاختبار مدى وجود فروق معنوية في إجابات المستجوبين تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الرتبة، الأقدمية، قسم الانتماء).
- ولإنجاز هذه الدراسة تم تطوير استمارة معلومات لقياس مستوى التشارك المعرفي بين الأساتذة. وتكونت الاستمارة من محورين هما:
- محور خصائص المبحوثين الشخصية، وهي: الجنس، السن، الرتبة، الأقدمية، وقسم الانتماء؛
- محور التشارك المعرفي؛ وضم (10) عبارات.

وقد تم تحديد أوزان فقرات الاستمارة من خلال تصميم إجابات محتملة على عبارات كل الأبعاد طبقا لمقياس (ليكرت) (Likert) الخماسي، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): أوزان فقرات الاستمارة

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن الترجيحي	1	2	3	4	5

المصدر: محمد خير سليم أبوزيد: التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برمجية (SPSS (Version 15-16)، دار صفاء ودار جرير للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، 2010، ص 27 -بتصرف.

أما بالنسبة لتفسير نتائج العبارات، لم نكتف باستخدام قيم الوسط الحسابي، بل اعتمدنا أيضا على تحديد معيار درجة الممارسة. ولتوضيح كيفية قياسنا لدرجة الممارسة، فقد اعتمدنا على سلم (ليكرت) (Likert) حيث تم تقسيم الإجابات إلى خمس فئات، وعلى أساسها نحكم على درجة الممارسة، سواء كانت ضعيفة جدا، ضعيفة، متوسطة، قوية، قوية جدا.

الجدول رقم (03): درجة الممارسة

الوسط الحسابي	1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5
درجة الممارسة	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	قوية	قوية جدا

المصدر: وليد الفراء: تحليل بيانات الاستبيان باستخدام (SPSS)، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، 2008، ص 26 - بتصرف.

3-1- اختبار الصدق والثبات:

- اختبار الصدق:

يقصد باختبار صدق أداة الدراسة اختبار مدى مناسبتها لأغراض الدراسة؛ أي أنها بالفعل تقيس ما يراد قياسه، وقد قمنا بإجراء اختبار إحصائي للصدق، وهو اختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات التشارك المعرفي والمتغير ككل. وبينت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا، وتراوح قيمها بين (0.593) و (0.785) مما

يعني وجود علاقة ارتباط موجبة قوية؛ وبالتالي الأداة تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل. والنتائج ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): معاملات الارتباط بين كل عبارة من العبارات ومتغير التشارك المعرفي

الرقم	العبارة	معامل ارتباط (Pearson)	مستوى الدلالة
01	أؤكد على تبادل المعلومات مع زملائي في التخصص	0.593	*0.000
02	أؤكد على حضور اجتماعات اللجان البيداغوجية لتبادل المعرفة	0.644	*0.001
03	أستفيد من خبرات زملائي لتطوير معارفي	0.731	*0.000
04	أسعى للاطلاع الدائم على الدوريات الكترونية	0.636	*0.002
05	أخصص وقتا لمساعدة زملائي في مجال تخصصهم	0.736	*0.000
06	يقدم لي الزملاء مختلف المعارف التي احتاجها	0.785	*0.000
07	أخذ بعين الاعتبار آراء زملائي في تطوير طرق التدريس	0.694	*0.000
08	المشاركة في فعاليات الملتقيات العلمية أولوية بالنسبة لي	0.631	*0.009
09	أقوم بتقديم بحوث علمية مشتركة	0.654	*0.001
10	أشارك معارف مع زملائي لنفس المقياس	0.616	*0.000

المصدر: بالاعتماد على نتائج تحليل بيانات استمارات الدراسة باستخدام (SPSS v23). * ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ ** غير دالة إحصائية.

- اختبار الثبات:

نقول عن أداة ما أنها تتمتع بدرجة عالية من الثبات إذا أعطت نتائج متقاربة عند إعادة الاختبار عدة مرات في ظل نفس الظروف أو الشروط. وقد تم اختبار مدى ثبات أداة الدراسة من خلال استخراج معامل (ألفا كرونباخ) (Cronbach Alpha)، وذلك من أجل التأكد من الاتساق الداخلي للفقرات، وتبين أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، لأن معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الدراسة قدر ب (0.771) وهو أكبر من القيمة المقبولة (0.60).

2- التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة واختبار فرضياتها:

1-2- وصف خصائص مفردات الدراسة:

من المهم، قبل الشروع في تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها، أن يتم وصف خصائص مفردات الدراسة باستخدام التكرارات المطلقة والنسبية، بهدف التعرف أكثر على المبحوثين. والجدول الموالي يبين توزيع مفردات الدراسة حسب خصائصهم المختلفة.

الجدول رقم (05): توزيع مفردات الدراسة حسب خصائصهم

المتغير	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	36.5
	أنثى	63.5
السن	أقل من 30 سنة	11.5
	من 30 إلى 39 سنة	67.3
	من 40 إلى 49 سنة	9.6
	50 سنة فأكثر	11.5
	مساعد (ب)	9.6
الرتبة	مساعد (أ)	28.8
	محاضر (ب)	40.4
	محاضر (أ)	15.4
	أستاذ	5.8
	أقل من 5 سنوات	19.2
الأقدمية	من 6 إلى 10 سنوات	46.2
	من 11 إلى 15 سنة	23.1
	16 سنة فأكثر	11.5
	القاعدة المشتركة	3.8
قسم الانتماء	علوم التسيير	44.2
	العلوم الاقتصادية	28.8

واقع التشارك المعرفي وفق المقاربة السوسيو اقتصادية كمدخل لتحسين جودة التعليم العالي حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة
حجوب فاطمة/ عمر جنيبة

23.1	12	العلوم المالية	
100	52	المجموع	

المصدر: بالاعتماد على نتائج تحليل بيانات استمارات الدراسة باستخدام (SPSS v23).

من خلال نتائج الجدول رقم (06)، يتبين أن معظم المبحوثين من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -جامعة باجي مختار (عنابة)، هم من الإناث بنسبة (63.5%)، ويتراوح سن معظمهم بين (30 و 39 سنة) بنسبة (67.3%)، كما أن غالبية المبحوثين من رتبتي أستاذ مساعد (أ) وأستاذ محاضر (ب) بنسبة (69.2%)، وهذا ما يتناسب مع عدد سنوات خدمتهم في الكلية (الأقدمية) المحصور بين (6 سنوات و15 سنة) عند (69.3%) منهم، وفي الأخير فإن المبحوثين كانوا موزعين على مختلف الأقسام بالكلية بنسب متقاربة، وهو ما يخدم أغراض الدراسة.

2-2- قياس مستوى ممارسة التشارك المعرفي بين الأساتذة محل الدراسة:

تشير نتائج الجدول رقم (04) إلى مجيء عبارة سعي الأساتذة للاطلاع الدائم على الدوريات الكترونيا في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بوسط حسابي قدره (4.46) ودرجة ممارسة قوية جدا، تليها عبارة مشاركة الأساتذة لمعارفهم مع زملائهم لنفس المقياس بوسط حسابي قدره (4.25) ودرجة ممارسة قوية جدا. أما عبارة تقديم الزملاء للأستاذ مختلف المعارف التي يحتاجها ف جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية بوسط حسابي قدره (3.29) ودرجة ممارسة ضعيفة. وعلى العموم قدر الوسط الحسابي لمتغير التشارك المعرفي ب (3.95) وبدرجة ممارسة قوية.

الجدول رقم (07): الوسط الحسابي ودرجة الممارسة والترتيب حسب الأهمية لعبارات متغير

التشارك المعرفي

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	درجة الممارسة	الترتيب
01	أؤكد على تبادل المعلومات مع زملائي في التخصص	4.19	قوية	03
02	أؤكد على حضور اجتماعات اللجان البيداغوجية لتبادل المعرفة	4.17	قوية	05

واقع التشارك المعرفي وفق المقاربة السوسيو اقتصادية كمدخل لتحسين جودة التعليم العالي حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة
حجوب فاطمة/ عمر جنيبة

03	أستفيد من خبرات زملائي لتطوير معارفي	4.19	قوية	03
04	أسعى للاطلاع الدائم على الدوريات الكترونية	4.46	قوية جدا	01
05	أخصص وقتا لمساعدة زملائي في مجال تخصصهم	3.60	قوية	09
06	يقدم لي الزملاء مختلف المعارف التي احتاجها	3.29	متوسطة	10
07	أخذ بعين الاعتبار آراء زملائي في تطوير طرق التدريس	4.02	قوية	06
08	المشاركة في فعاليات الملتقيات العلمية أولوية بالنسبة لي	3.63	قوية	08
09	أقوم بتقديم بحوث علمية مشتركة	3.69	قوية	07
10	أشارك معارف مع زملائي لنفس المقياس	4.25	قوية جدا	02
متغيرالتشارك المعرفي		3.95	قوية	///

المصدر: بالاعتماد على نتائج تحليل بيانات استمارات الدراسة باستخدام (SPSS v23).

3-2- اختبار الفرضيات:

تنص الفرضية الأولى على أنه "لا توجد موافقة ذات إحصائية بين المستجوبين على ممارسة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار(عنابة) للتشارك المعرفي"؛ وتم اختبارها عن طريق إجراء اختبار (ت) لعينة واحدة (One_SampleT_{test}). حيث ترفض الفرضية (الفرضية العدمية) إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي (0.05) وتقبل الفرضية البديلة.

الجدول رقم (08): نتائج اختبار (ت) للعينة الواحدة للكشف عن توجه مفردات الدراسة نحو الموافقة على ممارسة التشارك المعرفي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة (عنابة)

المتغير	الوسط الحسابي	t _{stat}	مستوى الدلالة	القرار
التشارك المعرفي	3.95	12.544	*0.000	رفض H ₀ وقبول H ₁

المصدر: بالاعتماد على نتائج تحليل بيانات استمارات الدراسة باستخدام (SPSS v23). * ذات دلالة إحصائية عند

($\alpha \leq 0.05$) ** غير دالة إحصائية.

تشير نتائج التحليل من الجدول (08) إلى رفض الفرضية الصفوية وقبول الفرضية البديلة؛ وبالتالي توجد موافقة ذات إحصائية بين المستجوبين على ممارسة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار (عنابة) للتشارك المعرفي.

تنص الفرضية الثانية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجوبين حول مستوى ممارسة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عنابة للتشارك المعرفي، يمكن أن ترجع إلى خصائصهم (الجنس، السن، الرتبة، الأقدمية، قسم الانتماء)". بغية اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA). حيث ترفض الفرضية (الفرضية العدمية) إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي (0.05) وتقبل الفرضية البديلة.

للكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجوبين حول مستوى ممارسة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عنابة للتشارك المعرفي، يمكن أن ترجع إلى (الجنس، السن، الرتبة، الأقدمية، قسم الانتماء).

الجدول رقم (10): نتائج تحليل التباين الأحادي

القرار	مستوى الدلالة	إحصاءه فيشر	الخاصية
قبول H_0 ورفض H_1	**0.775	0.083	الجنس
قبول H_0 ورفض H_1	**0.734	0.428	السن
قبول H_0 ورفض H_1	**0.706	0.541	الرتبة
قبول H_0 ورفض H_1	**0.893	0.204	الأقدمية
قبول H_0 ورفض H_1	**0.475	0.847	قسم الانتماء

المصدر: بالاعتماد على نتائج تحليل بيانات استمارات الدراسة باستخدام (SPSS v23). * ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ ** غير دالة إحصائياً.

انطلاقاً من الجدول رقم (10)، يتضح أن جميع مستويات الدلالة أكبر من مستوى المعنوية، مما يعني قبول الفرضية العدمية ورفض الفرضية البديلة ؛ وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجوبين حول مستوى ممارسة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عنابة للتشارك المعرفي، ترجع إلى خصائص (الجنس، السن، الرتبة، الأقدمية، قسم الانتماء).

خاتمة:

من خلال كل ما سبق، يمكن القول بأن الدراسة الحالية توصلت إلى مجموعة من النتائج المهمة نذكرها فيما يلي:

- توجد ممارسة قوية للتشارك المعرفي بين أساتذة الكلية، بالرغم من كونها عفوية وغير مخططة (تشارك غير رسمي)؛
- التشارك المعرفي بين أساتذة نفس المجموعة (نفس المقياس المدرس) أقوى منه من التشارك المعرفي بين المجموعات المختلفة (المقاييس المختلفة)؛
- توجد موافقة ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة على ممارسة التشارك المعرفي؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات المبحوثين حول مستوى ممارسة التشارك المعرفي تعزى إلى خصائصهم.

وأخيراً نقترح بعض الإجراءات والتعديلات التي نعتقد أنها ستؤدي إلى زياد مستويات التشارك المعرفي بين أساتذة الكلية مع تعظيم الاستفادة منه:

- لا بد من تنمية التشارك المعرفي بين الأساتذة بشقيه الرسمي وغير الرسمي، وإعطائه عناية أكثر من قبل إدارة الكلية، وأخذة بعين الاعتبار عند تقييم الأستاذ؛
- تدوير الأساتذة عبر المقاييس المختلفة من أجل كسر الجمود وتحفيز التشارك بين المجموعات المختلفة؛

- إيجاد فضاءات للتشارك المعرفي، سواء منها المادية كالقاعات والتجهيزات، والثقافية كدعم الإدارة له وإعطاء القدوة في ذلك؛
- تكثيف اللقاءات العلمية المنعقدة في الكلية بمختلف أشكالها (ملتقيات، أيام دراسية، ندوات، ورشات ...) من أجل تثمين وتدوير المعارف الناشئة داخليا، وتطويرها، واستقطاب المعارف الخارجية من مختلف الجامعات.
- استحداث مسابقة يترتب عنها جائزة رمزية لأفضل أستاذ قام بإنشاء وتشارك المعرفة داخل الكلية أو خارجها تكون سداسية أو سنوية.
- تحسين الجودة هي سيرورة متواصلة ومستمرة على طول سلسلة القيمة تشمل جميع مجالات التعليم العالي، من برامج، هياكل، هيأت التدريس، طقم الاداري، الكتاب، الطالب، الثقافة الجامعية من اجل الوصول بالجامعة الى جامعة مواطنة.
- السلوك والهياكل في تفاعل دائم الذي يؤثر على الاداء، الفاعلية وفعالية التي تؤثر بدورها على الجودة.

المراجع

- 1- Khalid Alrawi et al: "Leadership Knowledge Sharing Environments Effect on Employees Performance in Organizations", Applied Science Reports, Vol. 13, N° 01, 2016, p 44
- 2- SeyavashGhasemalipour et al : "The Impact of Knowledge Sharing Capability on the Ability of Innovation AmongEmployees of GuilanElectricity Distribution Company", International Journal of Advanced Biotechnology&Research, Vol. 07, Issue 01, 2016, p 136
- 3- Hsiu Fen Len : Knowledge sharing and firm innovation capability –An empiricalstudy, International Journal of , Vol. 28, No 03/04, 2007, P 316.
- 4 - ججيق عبد المالك وعبيدات سارة: "تأثير التشارك المعرفي في ممارسة التعلم التنظيمي في مطاحن عمر بن عمر بقالة"، مجلة المؤسسة –جامعة الجزائر 03، العدد 03، الجزائر، 2014، ص 97.
- 5 - نفس المرجع السابق، ص 98.
- 6- Mohammad Taheri et al :The Relationship between Organizational Culture Factors and Knowledge Sharing, Journal of Basic and AppliedScientificResearch, 3(2), 2013, P 1163
- 7 - أقطي جوهرة: أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة –دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية، أطروحة دكتوراه –غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير –جامعة محمد خيضر، بسكرة –الجزائر، 2013-2014، ص 64.

واقع التشارك المعرفي وفق المقاربة السوسيو اقتصادية كمدخل لتحسين جودة التعليم العالي حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة
حجوب فاطمة/ عمر جنيّة

- 8- جون ويرنر ورائدي ديسايمون: تنمية الموارد البشرية – الأساس، الإطار، التطبيقات، الكتاب الثاني، ترجمة: سرور علي إبراهيم سرور، دار المريخ للنشر، الرياض – السعودية، 2011، ص ص: 954-955.
- 9- Henri SAVALL،reconstruirel'entreprise : Analyse socio-économique des condition de travail،entreprisedunod،paris،1979، p 10
- 10 -Henri SAVALL،Véronique ZARDET،Maitriser les coutset les performances cachés، Economica، 1995.
- 11- Henri SAVALL، Enrichir le travail humain : l'évaluation économique، entreprise dunod،1^{er} edition، 1975.
- 12-: Belet Daniel: « Devenir une entreprise apprenante-les meilleurs pratiques-، Editions d'organisation، Paris 2003، pp: 90-94.
- 13- : Goldsmith Marshall and others : « Leading organization learning »، Jossey-Bass، USA 2004، pp: 76-77.
- 14-TARFAYA Nassima، Démarche qualité dans l'entreprise et analyse des risques،éditions HOUMA، Algérie، 2004، P1
- 15-،Le grand livre de la qualité، édition AFNOR، France،2013، P10.Roger ERNOUL
- 16 - الورشة الدولية ، ندوة معوقات تطبيق ادارة الجودة الشاملة في الجامعات العربية ، مركز البحث العلمي ماليزيا جوان 2021 <https://us02web.zoom.us/j/88491737601>
- 17 - عاصم محمد حس،نظم الجودة في المنظمات غير الربحية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ط1،،2014، ص59،58