مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع-جامعة جيجل ISSN: 2661-7331
المجلد: 08 العدد: 03 (2025).ص- ص: 62 - 75 EISSN : 3769-2773

أعمال الملتقى الوطني: واقع تقاسم المعرفة عند الباحث العلمي في الجامعة الجزائرية
قسم علوم الإعلام والإتصال. جامعة جيجل. 06 ماي 2024

طرق مشاركة المعرفة الضمنية لدى الأستاذ الجامعي _ دراسة ميدانية عينة من أساتذة جامعة جيجل-

Methods of sharing tacit knowledge among university professors – A field study of a sample of professors at Jijel University

بوقريط فاطمة [1]

[1]جامعة سطيف 02 (الجزائر).fatima.ci2024@gmail.com

ملخص: لقد كانت المعرفة ومازالت مبتغا إنسانيا وهدفا مجتمعيا على مر العصور والأزمنةوهي الوسيلة التي استطاع الإنسان بواسطتها أن يحل الكثير من المعضلات ، ويتجاوز الكثير من الحتميات ، بل أصبح هذا العصر رهين ما يتطور من أفكار وما يستحدث منها ، ليس لشيء إلا لكونها المورد الغير ملموس الذي لا ينضب بالاستغلال ولا يتطلب الاستثمار فيه ضخامة الهياكل، وكثرة الوسائل.

إن للمعرفة مضمون اجتماعي وإنساني وهي بحاجة إلى بيئة تتنفس فيها ومجتمع يتشارك بالمعرفة فهي تولد وتتطوربالتطبيق ،التوزيع والمشاركة وتوصف في هذه الحالة على أنها معرفة صريحة. وتموت حين يكتفي صناعها بحفظها في رؤوسهم ،وعدم التصريح بها .وتعتبر من أصعب أنواع المعرفة ويطلق عليها تسمية المعرفة الضمنية ، فكيف يتم تشارك هذا النوع من المعرفة في الأوساط الأكاديمية والعلمية خاصة في الجامعة التي تمثل مصدر للكثير من صنوف العلم.

الكلمات المفتاحية:المعرفة ، المعرفة الضمنية ، إدارة المعرفة ، تشاركية المعرفة، الأستاذ الجامعي

Abstract: Knowledge has always been a human aspiration and a societal goal throughout history. It is the means by which humanity has been able to solve many problems and overcome many limitations. Indeed, this era is dependent on the development and innovation of ideas, simply because knowledge is an intangible resource that does not need to be exploited or developed through large-scale infrastructure or numerous resources.

Knowledge has a social and human dimension. It needs an environment in which to flourish and a community to share it. It is born and develops through application, distribution, and participation, and in this case, it is described as explicit knowledge. It dies when its creators merely keep it to themselves and do not express it. This is considered one of the most difficult types of knowledge and is called tacit knowledge. So how can this type of knowledge be shared in academic and scientific circles, especially in universities, which represent a source for many branches of knowledge?

Keywords : Knowledge, tacit knowledge, knowledge management, knowledge sharing, university professor.

1. **مقدمة:** لقد استمد هذا العصر أهميته من أهمية المعرفة التي لم تعد مجرد محطة للسجال والجدل الفلسفي ، ولا ذلك التراكم الذي توقفنا الحاجة إليه عند مختلف الكتب والمجلات ومصادر المعلومات إنها اليوم ذلك العامل التنافسي وتلك القيمة المضافة ، ناهيك عن كونها حل للمشكلات واختيار لأفصل البدائل أثناء اتخاد القرارات.

وإذا كان من الممكن الاتفاق على أن الجامعة هي فضاء لإنتاج المعرفة واستعمالها ، أو هي حيزلاستنباطمعرفة جديدة من معرفة قديمة، و تطبيقها ، فهذا قد يحملنا إلى القول أن الأستاذ هو شريك وفاعل في هذه العملية الإنتاجية للمعرف، وأنهجزء لا يمكن الاستغناء عن وجوده في العملية البيداغوجية التعليمية فهو حامل وناقل للمعرفة ، شارح ، ومشارك لها مع طلبته بالدرجة الأولى ، بل يمكن وصفه بالذاكرة الحية التي تخزن مجموعة متنوعة من المعارف وتسترجعهاوقت الحاجة إلى استعمالها ، ثم إن تراكم المعرفة لدى أصحابها واستعمالها بشكل محدود قد يأخذنا إلى إطلاق صفة المعرفة الضمنية على هذا التراكم ، فهل يتقاسم الأستاذ الجامعي المعرفة الضمنية مع الآخرين، وماهي طرق مشاركته لها .

2. **فرضيات الدراسة :**

_ توجد علاقة بين الملتقيات العلمية ومشاركة المعرفة الضمنية لدى الأستاذ الجامعي

_ توجد علاقة بين النشر العلمي ومشاركة المعرفة الضمنية لدى الأستاذ الجامعي

3. **أهمية الدراسة :**

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية المعرفة التي يجب أن تراهن الدول المتخلفة على قوتها كمصدر للقيمة المضافة ، وأحد اهم عوامل الإنتاج في العصر الحديث، على غرار الدول المتطورة التي ادركت أهميتها مبكرا فأصبحت قائمة في كل المجالات ، وسيدة على كل الممارسات،

4. **الدراسات المشابهة** : إن الدراسات المشابهة هي محتوى يشبه الدراسة القائمة في أحد متغيراتها،ولعل من بين الدراسات التي تتقاطع مع الدراسة القائمة هي دراسة انجزت في بحر سنة 2017 /2018 ونشرت في سنة 2019 لدى مجلة كلية التربية لجامعة الأزهر وذلك بعنوان درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك والملك سعود واسفرت نتائج الدراسة على أن هناك علاقة قوية بين درجة ممارسة التشارك المعرفي ، والثقافة التنظيمية.

أما الدراسة الثانية : فكانت بعنوان دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية ومعوقاتها والتي تم إيعازها إلى متغيرات الجنس الكلية النظرية ، العلمية عدد سنوات الخبرة ، عدد المؤتمرات التي تمت مشاركتها، دولة التخرج) لصاحبها الأستاذ بجامعة سوهاج المصرية كلية التربية عماد عبد اللطيف محمود عبد اللطيف ، وقد أكدت نتائج الدراسة على وجود كل مؤشرات التشارك المعرفي والمتمثلة في العمل الجماعي ، ونشر وتوزيع و نقل المعرفة والإنفتاح على الآخر ، واتخاذ المواقف الإيجابية وتبادل الخبرات معهم ، والثقة في نتائج التشارك المعرفي . كما أكدت الدراسة وأكدت الدراسة على أن هناك معوقات للتشارك المعرفي

دراسةSandhu and Gohوالتي أقيمت في سنة 2013هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير العوامل العاطفية على تشارك المعرفة خاصة النية والثقة، وقياس ما إذا كانت النظرة لتشارك المعرفة في الجامعات الحكومية تختلف عنها في الجامعات الخاصة في ماليزيا .وتناولت الدراسة عملية تشارك المعرفة بينالأكاديميينوتأثير الالتزام والثقة في عملية تشارك المعرفة. وقام بإجراء هذه الدراسة باحثان من جامعة تايلور وجامعة موناشبماليزيا. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وكانت عينة الدراسة (545) منأكاديميين من (30) جامعة في ماليزيا وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أن التأثير العاطفي هو أمر مهم وحاسم في سلوك مشاركة تشارك المعرفة، كما تبين النتائج أن هناك اختلافات كبيرة بين الجامعات العامة والخاصة من حيث سلوك تشارك المعرفة، وأن هناك حاجة لتنفيذ سياسات وأنشطة لتعزيز العلاقات بين الأكاديميين من أجل تسهيل تشارك المعرفة في الجامعات الماليزية ، وأن نية تشارك المعرفة في الجامعات الخاصة هي أقل منها في الجامعات الحكومية نتيجة المنافسة بين الأكاديميين، كما أن عامل النية والثقة تؤثر في عملية تشارك المعرفة لدى عينة الدراسة.

4. مفاهيم الدراسة

1.4. **المعرفة** :إذا كان من الممكن القول أن المعرفة شيء غيرمحسوس فإن نتائجها هي أشياء محسوسة ، ثم أنها الأصل وأحد أهم عوامل الإنتاج في العصر الحالي .

1.1.4. **مفهوم المعرفة**: لقد كانت المعرفة ، ومازالت عنوانا لكل المراحل ، بل إن عصر اليوم استمد أهميته من أهمية المعرفة التي أصبحت من عوامل قوة الدول المتطورة ، مما جعل هذا المفهوم يعود مرة أخرى إلى دائرة اهتمام المفكرين و المختصين ، فتعددت التعاريف التي وصف بها ، فذهب الصباغ إلى القول أن المعرفة ليست هي المعلومات بل هي اعلى شأنا منها ولغرض الحصول على المعرفة فإننا نسعى إلى المعلومات ولهذا يعتقد أن المعلومات هي الخطوة الأولى للحصول على المعرفة.

وجاء في تعريف أخرللمعرفة: بأنها عبارة عن معلومات بالإضافة إلى روابط سببية تساعد في إيجاد معنى للمعلومات ... إضافة إلى أن المعرفة مزيج من الخبرة والقيم والمعلومات السياقية وبصيرة الخبير، التي تزود بإطار عام لتقييم ودمج الخبرات والمعلومات الجديدة ، فهي متأصلة ومطبقة في عقل العارف بها وهي متضمنة في المنظمة والمجتمع ليس في الوثائق ومستودعات المعرفة فحسب ولكنها أيضا في الروتين التنظيمي والممارسات والمعايير" (**مصطفى ربحي عليان**، 2012، 54)

كما وصفها العلي واخرون بأنها مزيج من الخبرات والمهارات والقدرات والمعلومات السياقية المتراكمة لدى العاملين ولدى المنظمة وهي أنواع مختلفة تشمل المعرفة الضمنية والواضحة ومعرفة كيف(**عبد الستار العلي ، عامر قندلجي** ، 2006، 45)وأيضا توصف المعرفة بأنها:الحقائق، والمعتقدات، ووجهات النظر، ومفاهيم، وأحكام، وتوقعات وخبرات، ومناهج لها صفة التكرار استقرت الأذهان، بحكم الزمن، ويمكن معالجتها، وتخزينها بنظم المعلومات، والتقنيات المختلفة حتى يسهل الإفادة منها(**البيلاوي حسن**،

سلامة عبد العظيم حسن ، 2007 ، 34) والرجوع إليها في أي وقت، وفي أي مكان وتعتمد على عمليات الإدراك، التحليل، التفسير، التعليم، واتخاذ القرار

كما يمكن القول أيضا أن المعرفة هي حصيلة امتزاج وتفاعل خفي بين المعلومات والخبرة والمدركات الحسية والقدرة على(**ابراهيم الخلوف الملكاوي** ، 2007 ، 23)الحكم وتتم عملية المزج داخل عقل الفرد لتنتج بعده المعرفة التي توصل لأفضل النتائج والقرارات واستخلاص مفاهيم جديدة.

كما عرفها المفكربيتر دراكر على أنها القدرة على ترجمة المعلومات إلى أداء لتحقيق مهمة محددة، أو لإيجاد شيء محدد، وهذه القدرة لا تكون إلا عند البشر ذوي العقول و المهارات الفكرية النوعية الذين وصفوا على أنهم صناع للمعرفة

2.1.4. **أنواع المعرفة** : لقد أضافت المعرفة والمعلومات في امتزاجها بالتكنولوجيا ووسائل الاتصال الجديدة طابعا خاصا للحياة الإنسانية ككل وللحياة التنظيمية بصورة خاص. فلقد أصبحت المعرفة سيدة على كل مجالات النشاط الإنساني .و إذا كان من الممكن وصف المعرفة بأنها الخبرة والمعلومات التي تساهم بشكل معين في الأداء الصحيح للفرد ، فإنها صنفت وقسمت من قبل المختصين والمهتمين بهذا المجال والذي من بينهم نوناكا و تاكوشي إلى صنفين رئيسين :

1.2.1.4. **المعرفة الصريحة** : وهي تلك التي من السهل شرحها ، وتوثيقها واقتسامها، وتخزينها في الوثائق والمكتبات، وقواعد البيانات وهي المعرفة الرسمية، القياسية الموجودة على شكل رموز والمعبر عنها كميا والقابلة للنقل والتعليم والتعلم، والتي تتمثل في الملكية الفكرية المحمية قانونا ببراءات الاختراع وحقوق النشر والأسرار التجارية، والتصميمات الصناعية، كما يمكن أن نجدها مجسدة في منتجات الشركة وخدماتها، وفي إجراءات عملها، وخططها ومصفوفات تقييم أعمالها، وغير ذلك.

2.2.1.4. **المعرفة الضمنية**: تتجسد هذه المعرفة من خلال عبارة" نعرف أكثر مما نستطيع أن نقول" فهي المعرفة غير الرسمية والذاتية والمعبر عنها بالطرق النوعية والحدسية، وهي غير قابلة للنقل والتعليم وتوجد بقوة في عمل الأفراد والفرق داخل المؤسسة. وبالتالي فهي تلك المعرفة الخزنة في عقول الأفراد والمكتسبة من خلال تراكم خبرات سابقة والتي تتصف بالقدرات والمهارات الشخصية التي لا يمكن نقلها أو تحويلها للآخرين بسهولة والتي يصعب الرقابة عليها . يرجع أصل مفهوم المعرفة الضمنية إلى الفيلسوف مايكل بولاني والذي نظر إليها بعكس رؤية الآخرين(**عبد الرحمان الجاموس** ، 2013، 37،38)، حيث نظر إلى البعد الضمني للمعرفة على انه " ذكاء وادراك وقدرات داخلية على الاستدلال ".

3.2.1.4.**المعرفة الظاهرية**: وهي المعرفة الرسمية التي يمكن ترميزها وكتابتها ونقلها وتخزينها وتتعلق بالمعلومات الظاهرة الموجودة والمخزنة بالأرشيف مثل الكتب والأشرطة المضغوطة حيث باستطاعة الجميع الوصول إليها واستخدامها ويمكن تقاسمها من خلال الندوات والمؤتمرات واللقاءات والكتيبات ...إلخ وهذا يؤكد أن الإنسان يعرف أكثر مما يقول وقد يعود السبب في ذلك إلى محدودية القدرة على التعبير بكلمات محددة . وزيادة على ما ورد من الأنواع المذكورة هناك من أضاف أنواع

أخرى مختلفة للمعرفة تختلف حسب الدور والهدف المرجو من وراء تطبيق او استعمال هذه المعرفة نذكر منها كذلك :

4.2.1.4. **المعرفة الجوهرية** : وهي النوع أو النطاق الأدنى من المعرفة والذي يكون مطلوب من أجل الصناعة حسب قواعد اللعبة أو حسب متطلبات الموقف والظرف ، وهذا النوع من المعرفة لا يضمن للشركة قابلية بقاء تنافسية طويلة الأمد، ومع ذلك فإن هذه المعرفة تمثل المعرفة الأساسية الخاصة بالصناعة لتكون بدورها كسمة دخول إلى الصناعة وهي محفوظة لدى الشركة .

5.2.1.4. **المعرفة المتقدمة** : وهي المعرفة أو النطاق الذي يجعل الشركة تتمتع بقابلية بقاء التنافسية ، فمع أن الشركة تمتلك بشكل عام نفس المستوى النطاق الجودة من المعرفة التي يمتلكونها المنافسون ،إلا أنها تختلف عن المنافسين في تعويلها على قدرتها على التميز في معرفتها لكسب الميزة التنافسية من هذا التميز.وهذا يعني أن الشركات المتميزة تسعى إلى تحقيق مركز تنافسي في السوق عموما، أو التميز في شريحة سوقية عليهم.

6.2.1.4. **المعرفة الابتكارية**: وهي المعرفة التي تمكن الشركة من أن تقود صناعتها ومنافسيها وتميز نفسها بشكل كبير عنهم

7.2.1.4. **المعرفة الكامنة**:هذا النوع من المعرفة يندمج من ورائه العقل الإنساني مع التنظيم وهي معرفة قابلة للتوصيل بشكل غير مباشر فقط ، ويتم ذلك بصعوبة من خلال الاستنباط المعرفي وملاحظة السلوك.

2.4. إدارة المعرفة:

يذهب كارلآيل إلى القول : إن إدارة المعرفة أكثر من مجرد إدارة للأجهزة وبرمجيات وحلول المشاكل بل تتعلق ايضا بخلق افضل إمكانية لاستخدام ابداع وخبرة البشر، والإدارة الفعالة للعمليات الاجتماعية لتوليد واستغلال أنواع عديدة من المعارف, وتشير إدارة المعرفة :" إلى الاستراتيجيات والتراكيب التي تعظم من الموارد الفكرية والمعلوماتية , من خلال قيامها بعمليات شفافة وتكنولوجيا تتعلق بإيجاد وجمع ومشاركة وإعادة تجميع وإعادة استخدام المعرفة , بهدف إيجاد قيمة جديدة , من خلال تحسين الكفاءة , والفعالية الفردية والتعاون في عمل المعرفة لزيادة الإبتكار , واتخاذ القرار.(**سامي محمد هشام حريز** ،2008 , 179)

يمكن القول أن إدارة المعرفة هي مجموعة من العمليات تحدث داخل إطارتنظيميمعين والمتمثلة في التوليد ، التطبيق المشاركة التوزيع ، الاستخدام ، أو إعادة الاستخدام ، والهدف منها هو تحصيل قيمة مضافة، منتج جديد أو خدمة جديدة .وتعد عملية التشارك المعرفي إحدى أهم عمليات إدارة المعرفة لكونها ، تساهم بشكل أو بأخر في نمو المعرفة .

3.4. **التشارك المعرفي** : يعتبر تشارك المعرفة من العمليات المهمة التي تدخل ضمن نطاق ما يسمى بإدارة المعرفة والتي بدورها تشمل مجموعة من العمليات المتمثلة في التوزيع ، الاستخدام ، المشاركة التطبيق، المفترض أن تؤدي إلى تبادل الأفكار والخبرات ما قد يساهم في رفع مستوى الكفاءة لدى الفرد المستخدم للمعرفة .

1.3.4. **مفهوم التشارك المعرفي** :"العملية والتي يتم من خلالها إيصال المعرفة الضمنية أو الصريحة إلي الآخرين كما يمكن تعريف التشارك المعرفي بأنه أنشطة نقل أو نشر لمعرفة من فرد أو جماعة أو مؤسسة إلي فرد أو جماعة أو مؤسسة أخرى، وفي تعريف آخر هو عملية التفاعل المستمر والمتبادل لأصول المعرفة المنظورة وغير المنظورة بين الأفراد، فرق العمل، جماعات المعرفة في داخل المنظمة، وبين المنظمة والمستفيدين، وبين المنظمات التي تعمل في السوق(**ياسين** ، 2007 ، 68)وإنطلاقا مما ذكر يمكن الذهاب ما سبق يمكن وصف التشارك المعرفي بأنه العملية التي تهدف إلي نقل وتبادل المعارف والخبرات بين الأفراد والجماعات سواء داخل أو خارج الفضاءات التنظيمية.

والتشارك المعرفي عملية تتخذ صورا كالاتصال المباشر الذي يحدث بين الأفراد في المؤتمرات والاجتماعات،ورش التدريب جلسات الحوار وتبادل الآراء ." ويراه مناف أنه عملية تعلم تتم خلال تبادل الأفكار والمعارف والمعلومات وترتبط بقدرة الفرد على تحويل معارفه الظاهرة والضمنية للآخرين ويعد التشارك في المعرفة آلية مناسبة لإتقان إدارة المعرفة.

ويعرف **التشارك المعرفي** على أنه سلوك إيجابي يقوم على التفاعل بين أعضاء المنظمة بهدف التبادل في المعارف والخبرات بالشكل الذي يؤدي إلى تنمية معارفهم ، والتي تنعكس في أدائهم ، وبالتالي في تحسين مخرجات المنظمة(جودي ، 2020، 222)

وقد وصف **التشارك المعرفي**بأنه : عملية تحويل ونقل المهارات والخبرات والمفاهيم من فرد إلى آخر في المؤسسة كما تعرف بأنها عملية تفاعلية بين الأفراد يتم من خلالها تبادل ونقل المعرفة سواء داخل المؤسسة أو خارجها. وكون التشارك المعرفي مبني على التفاعل فهذا قد يأخذ الى القول أن الاتصال عملية مهمة لحدوث عملية التفاعل(**علي عبد الفتاح الشاهر** ،2016، 42)ومن منظور اداري عرف بأنه ارتباط بين مكونين: الاول يمتلك المعرفة والثاني بحاجة اليها مما يتطلب تهيئة الظروف المناسبة لقيام الاول بإيصال المعرفة بأي شكل من الاشكال وقدرة الثاني على امتصاص واستيعاب هذه المعرفة "endriks.1999:91)ويمكن تعريف **التشارك المعرفي** على أنه عملية تبادل الأفكار و المهارات والخبرات والتي قد تكون بين فرد وفرد ، أو بين فرد ومجموعة من الأفراد. أو هو التخليعن جزء من المعرفة لصالح الآخرين.

2.3.4. **أبعاد التشارك في المعرفة**:تعددت الأبعاد التي استخدمها الباحثون في قياس التشارك في المعرفة، وفيما يأتي نورد أهم هذه الأبعادأشارetalshaqrahإلى خمسة أبعاد استراتيجية للتشارك في المعرفة وهي :

1.2.3.4. **القيادة** :حيث تحاول المنظمة وبطريقةابتكارية أن تتنافس على قدرة القادة على تجميع أفكار جديدة وذات قمة لتصبح مهارات أساسيةمتجددة، فالتشارك في المعرفة لا يحدثآليا في فريق العمل، ولكن للقائد دور مهم في صنع هذا التشارك

2.2.3.4. **الثقة**: تعد الثقة عاملا غير ملموس يشجع عملية التشارك في المعرفة، كما أن العناية باعتبارها تذهب أبعد من الثقة فهي مساعدة طوعية وعطاء طوعي وأمرا ضروريا في تشارك المعرفة

3.2.3.4. **الثقافةالمعرفية**: وتتضمن القيم المحورية للمنظمة، سياساتها، رسالتها، السلوكيات الأساسيةوطريقة تعاملها مع الموظفين. وهناك عدة أبعاد من القيم والمعتقدات التي تصنع الثقافة المعرفية التنظيمية هي :

التعاون، الالتزام، الكفاءة، المساعدة، الإبداع، التحفيز، المشاركة، فرق العمل ، الصدق والابتكار . وتعكس هذه الثقافة إمكانية التشارك في المعرفة وتسهل من تدفق المعرفة الضمنية، حيث يصبح الفرد ضمن هذه الثقافة أكثر قدرة على الاحتكاك والتعلم السريع من خلال الملاحظة.

مفهوم"بـba)concepte)أدخل هذا المفهوم(1998) " kanno and Nonaka " حيث ذكرا أن المعرفة لا يمكن فصلها إلى تشارك مادي وفضاء فكري أو افتراضي عند توليدها واستخدامهافي التشارك." (جوهرة أقطي نقلا عن etalshaqrah، 2014، 50،52)

3.3.4. **فائدة وأهمية التشارك المعرفي**: إذا كان التشارك من المفترض أن يقوم على وجود عملية تفاعلية بين من يتشاركون المعرفة فإن أهمية هذه العملية تكمن في كونها سبيل لنمو المعرفة ، ويعتبر تشارك المعرفة أحد أكثر نشاطات إدارة المعرفة أهمية، وذلك كما يلي :

إن مفهوم تشارك المعرفة يشكل الأساس الذي يضمنتميز المؤسسات ويدعمعملية الإبداع فيها مما يؤدي إلى توليد معرفة جديدة.

لتشارك المعرفة أهمية خاصة، فهناك دائما حاجة لنقل المعرفة نشرها وتبادلها في مختلف أنحاء المؤسسات، فاليوم يعتبر خلق وتطبيق المعرفة الجديدة هو الأساس لبقاء معظم المؤسسات.

إن أهمية المعارف لا يرجع لأهمية المعرفة بحدّ ذاتها، بقدر ما يرجع إلى القيمة التي تخلقها هذه المعرفة، والتي تشكل هدف تشارك المعرفة .كما أن أهمية تشارك المعرفة ترجع للعديد من الأسباب والتي تتعلق بمايلي :

الاقتصاد الجديد يتعامل مع المنتوجات الغير ملموسة، الأفكار، العمليات ، المعلومات والمعارف والتي تأخذ حصة كبيرة من التجارة العالمية مقارنة بالمنتوجات الملموسة والتقليدية للاقتصاد الصناعي.

تعزيز الميزة التنافسية المستدامة هو ابتكار مستمر، بمعنى آخر هو تطبيق المعرفة الجديدة ، أو ناتج تشارك المعرفة.

ارتفاع معدلات دوران العمل داخل المؤسسات،كون أن الأفراد في بحث فرص توظيف أكثر نفعا وبالتالي فالأفراد لا يبقون في الوظيفة مدى الحياة، فمهما كان عند مغادرة أحدهم المؤسسة فإن معارفه تغادر معه.

مشكلة المؤسسة في الغالب هي أنّها لا تعرف- ماذا تعرف؟ فعدد كبير من المؤسسات في العالم لا يعرفون معارفهم، مما يحملهم تكاليف البحث مجددا عن المعارف الجديدة، كما أن الخبرة المكتسبة والمطبقة في أحد أجزاء المؤسسة قد لا تكون متاحة في أجزاء أخر.

التغيير السريع في بيئة الأعمال وفي التكنولوجية...إلخ، فتغير هذه العوامل يؤدي إلى تقادم معارف المؤسسة أو القاعدة المعرفية لها، ففي بعض 50%من المعارف ولخمس سنوات سابقة على الأرجح،والتشارك المعرفي يهدف إلى جذب معارف جديدة من قبل أعضاء الفريق(**سين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس**، 2015، 485 ، 486)

4.4. **الأستاذ الجامعي**: الأستاذ الجامعي حجز الزاوية للمؤسسة الجامعية وللعملية التعلمية على وجه التحديد،فهو الحامل والناقل للمعرفة وأساس العملية التكوينية لجموع الوافدين لمؤسسات التعليم العالي، وهم ما يطلق عليهم تسمية الطلبة، أو المتكونين، ولعل من اخلاقيات التعليم الجامعي واخلاقيات الباحث العلمي هوالتعاون مع الزملاء في إطار المشاريع العلمية وكل ما له علاقة بالإنتاج الفكري والعلمي . وهو ذلك الشخص الذي يشترك مع طلابه في تحقيق النمو الذاتي الذي يصل إلى اعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة (**محمد العربي ولد خليفة** ، 1989 ، 197) ويشترط في هذا الشخص الذي يشغل هذا المنصب في الجامعة أن تكون لديه مؤهلات تربوية وعلمية من بينها شهادات الدراسات العليا والدراسات المعمقة ، والماستر والماجستير، والدكتوراه التي تؤهله القيام بمهام التدريس والإشراف والتأطيروالبحث العلمي(**علي غربي وسليمة حفيضي نقلا عن حليمة قادري** ، platformeelmenhel. com)

و**الأستاذ الجامعي**: هو ذلك الشخص الذي يمتهن مهنة التدريس في الجامعة، والحاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه، والذي يتميز بصفات ومميزات تجعل منه معلما قائما بالعملية التعليمية والتي تدفع بالطالب إلى البحث عن التعلم.(**سبع هاجيرة**، 2017، 247)

1.4.4. **وظائف الأستاذ الجامعي**

1.1.4.4. **مهمة التدريس** :إن واحدة من المهام الرئيسية للأستاذ الجامعي هي التدريس حيث يعتبر الحامل للمعرفة والناقل الموزع لها على الطلبة الجامعيين مما يتطلب أن يكون واسع الاطلاع على ميدان تخصصه متمكنا من مفردات مقياسه ملما بأحدث النظريات والتطبيقات ، كما يجب عليه أن يقدم ويشرح المادة العلمية بألفاظ مفهومة وبسيطة مدعما أقواله بالأمثلة،كما يجب أن يحسن استعمال التكنولوجيات الحديثة وأن يربط بين المعارف النظرية والتطبيقية

2.1.4.4. **البحث العلمي** : يعد البحث العلمي عملية من عمليات البحث الحقيقة ، وهو طريق نحوى النمو الأكاديمي ، وسبيل الرقي بالأمم والمجتمعات ، ولهذا يفترض على الأستاذ الجامعي أن يشارك في

كل ما من شأنه تنمية المجتمع خاصة ما يسمى مشاريع البحث، كما يسهر على التعاون مع الزملاء من أجل اثراء مختلف الأفكار البحثية ، زيادة على المشاركة في المؤتمرات ، وانجاز البحوث العلمية ونشرها.

3.1.4.4. **وظيفة خدمة المجتمع**:إن الواقع الحقيقي للأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع خاصة ما تعلق بالتنمية ضعيف جدا فمعظم مشروعات التنمية تعتمد وبشكل كبير على الخبرات الأجنبية والبحوث العلمية التي تنجز في الخارج عن طريق الشركات العالمية ومراكز البحث والتطوير وهذا نتيجة ضعف واشراك الجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحث العلمي في مشروعات التنمية ... (**علي الحوات** ، 1999، ص 11)

5. **إجراءات الدراسة الميدانية** :تم إنجاز الدراسة الميدانية على مستوى الجامعة المركزية جيجل وذلكباتباع المنهج الوصفي وقد تم جمع البيانات من عينة تتكون من 23 أستاذمن أصل 269 وذلك على مستوى كلية العلوم الدقيقة بالاعتمادعلى أداة الاستمارة في جمع البيانات ، وبعد عملية التفريغ تم التوصل إلى النتائج التالية:

1.5. **محور البيانات الشخصية**

يتضح من خلال المعطيات أن فئة الإناث هي الغالبة ضمن مفردات العينة محل البحث وذلك بما نسبته 60.86% أما سن المبحوثين فقد كانت الفئة المحصورة بين 35_ 45 هي الأكثر تمثيلا وذلك بنسبة 65,21 %، أما من ناحية المؤهلات العلمية فقد كانت نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه هي الأكثر وذلك بنسبة 39,13 لتليها الماجستير بنسبة30,43% ، فأستاذ التعليم العالي بنسبة 17.39 %، مما قد يوحي بوجود مستوى معتبر من الكفايات العلمية والفكرية ، أما مستوى الأقدمية فقد مثلت الفترة ما بين 10_15 الأعلى تمثيلا وذلك بفارق بسيط عن فترة 20 سنة فما فوق وهذا ما يمكن الاستدلال من خلاله على أن مستوى الخبرة لدى أساتذة الكلية محل البحث معتبر ، والخبرة هي عبارة عن معرفة إما ضمنية و إما مصرح بها .

2.5. **محور التظاهرات العلمية ومشاركة المعرفة الضمنية** :

لرقم	المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة	المجموع
	امتلاك المخزون المعرفي يعني	مشاركة جزء منه	18	78.26	
		تقاسم كل المعرفة مع الأخرين	5	21.73	
		تحتفظ بكل ما تعرفه لنفسك	0	0	
		لا أهمية من مشاركة المعرفة	0	0	
	المشاركة في الملتقيات العلمية	أحيانا	21	91,30	
		دائما	2	8,69	23

		ابدا	0	0	
	الصورة المفضلة للمشاركة	المشاركة الفردية	9	39.13	
		المشاركة الثنائية	14	60,86	
	فكرة المدخلات	إنتاج شخصي	19	82،61	
		يتم اللجوء إلى زميل	2	8,69	
		مناقشة الأفكار مع مجموعة من الزملاء	2	8,69	
	الملتقيات مجال لتشارك الأفكار	نعم	23	100	
		لا	0	0	

لقد اكدت مفردات العينة على أن كون الأستاذ له مخزون معرفي معين فهذا يعني أنه يقوم بمشاركة جزء منه فقط وذلك بما نسبته 78.26% اما التقاسم الكلي للمعرفة فإنه لم يظهر إلا في خمسة إجابات وذلك بنسبة 21.73%ومن هنا قد نفهم أن نسبة المعرفة الضمنية لدى الأستاذ الجامعي قد تكون أكثر من المعارف الصريحة إلا ما قد يتم تشاركه مع الطلبة أثناء تقديم المحتويات والمضامين المتعلقة بالمواد المدرسة. وبسؤال مفردات عينة البحث عن المشاركة في الملتقيات أو المؤتمرات العلمية كانت الإجابة الغالبة هي أحيانا وذلك بنسبة 91،30 %وأن أكثر صور المشاركة تفضيلا هي المشاركات الثنائية ، وهنا من الممكن القول أن المشاركة الثنائية في إنجاز مداخلات الملتقيات هو في حد ذاته نوع من التقاسم والتبادل والتشارك في المعرفة إلا أنه بالمقابل من هذا نجد أن ما نسبته 82,61 % من أفكار المبحوثين هي إنتاج فردي أو شخصي ، حيث لا يتم مناقشة أفكار المداخلات العلمية مع الأخرين إلا بما نسبته 8,69% وهنا تظهر نوع من الفردانية في الإنتاج المعرفي والفكري مما قد يجعلنا نتصور أن المداخلات الثنائية هي فقط تقاسم للأعباء وليس للأفكار. وقد اتفق كل مفردات العينة على أن الملتقيات هي مجال خصب للأفكار وذلك بنسبة 100 % وفي سؤال هؤلاء لماذا , تبين أن الملتقيات بالنسبة للكثير منهم هي حيز وفضاء لتبادل الأفكار ، وتشجيع البحث العلمي ، وأنها سبيل للاطلاع على افكار الأخرين ، وتمنح فرص للنقاش مما قد يجعل من هذا النقاش عامل في تقاسم المعرفة. كما أنها قد تساهم في نضوج الأفكار ، وتقويمها ، ناهيك عن كون الملتقيات قد يستفيد منها الباحث خاصة إذا ما طرحت فيها أفكار جديدة .بل أنها حسب بعض الإجابات تعتبر مجال لإثراء الأفكار ، وهي مجال لاكتشاف أفكار جديدة تساعد الباحث على كتابة مقالات علمية أخرى ، وبناء على كل ما ورد من إجابات يمكن القول أن الملتقيات فضاء أو حيز لتشارك المعرفة والأفكار المختلفة والتي يمكن أن توجه هذا الطرف أو ذاك إلى بناء افكار جديدة .

3.5. محور النشر العلمي وعلاقته بمشاركة المعرفة الضمنية

لرقم	المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة	المجموع
0	الإنتماء إلى الهيئات والمشاريع البحثية	مخبر بحث	8	34،78	23
		(مشروع بحث +مخبر بحث)	9	39.13	
		غير منتمي	6	26.08	
1	الإنتماء الهيئات والمشاريع البحثية يعني	تشارك الأفكار	5	21.73	
		لا يوجد تواصل	5	21.73	
		هناك بحث مشترك عن الأفكار	3	13.04	
		كلا منكم محتفظ بأفكاره	2	8,69	
		وجود تواصل	8	34،78	
2	عدد المقالات المنشورة	أقل من 5	15	65.21	
		5 مقالات	4	17,39	
		أكثر من 10 مقالات	4	17,39	
3	عدد المقالات المنشورة أقل من 5	ظروف عائلية صحية ،اجتماعية	7	17,39	
		عدم توافر الوقت(كثرة الأعباء البيداغوجية	13	56,52	
		لا أهمية في نشر الأفكار	0	0	
4	فكرة المقال	تمت مناقشتها مع الزملاء	3	13.04	
		افكار غير مصرح بها	9	39.13	
		تم التصريح بجزء منها	11	47.82	
5	هل تتناقشون المستجدات العلمية	نعم	14	60,86	
		لا	9	39.13	
6	الجامعة فضاء لتشارك المعرفة	نعم	11	47.82	
		لا	12	52,17	

يعتبر الإنتماء إلى الهيئات البحثية والعلمية سواء كانت مخبر أو تمثلت في مشروع بحثي من قبيل الأهمية بالنسبة للأستاذ الجامعي، لأنها تعتبر الفضاءات المحتضنة لأفكاره والتي من خلالها يمكن أن يساهم في انتاج معارف جديدة أو ربما يتقاسم معارف موجودة أصلا مع الأخرين ،أو تنمية وإثراء الرصيد المعرف

الشخصي له، وبسؤال مفردات العينة عن انتمائهم من عدمه إلى مخابر البحث أو مشاريع البحث تبين من خلال النتائج أعلاه أن 39,13% منهم ينتمون على التوالي إلى مشاريع ومخابر البحث ، كما أن 34،78% لديهم عضوية في مخبر البحث فقط ، في حين اظهرت النتائج أن 26،08 غير منتمين لا لمخبر بحث ولا هم ضمن فريق بحث ، وفي علاقة هذا التموقع بالتواصل أو عدمه والتشارك للأفكار أو الاحتفاظ الذاتي بها أقر 34،78 % من المبحوثين أنهم على تواصل مع بعضهم في ظل انتمائهم إلى مخبر أو مشروع البحث ، وبالمقابل من ذلك أقر 21.73% من مفردات مجتمع البحث أنه لا يوجد تواصل بين أفراد الهيئات البحثية أو أفراد مشروع البحث، في حين نسبة الذين يتشاركون البحث عن الأفكار الجديدة لا تتجاوز 13.04% وعلى هذا الأساس يمكن القول أن و جود التواصل بين أفراد مخبر البحث أو مشروع البحث لا يعني أن هناك مشاركة للأفكار والمعرفة ، وإذا كان الإتصال عملية مهمة في تقاسم المعرفة ، فإن الثقة والثقافة السائدة بين افراد الهيئات والمشاريع البحثية هي العامل المساند للاتصال،والملاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الذين لديهم أقل من خمسة منشورات علمية هي65.21% في حين بلغت نسبة من لديهم 5 إلى أكثر من 10 مقالات 17,39% وهم على الأرجح من أساتذة التعليم العالي ، وقلة المنشورات هذه يعود ربما إلى كون المقالات لمتكن تحسب في توظيف ، ترقية الأستاذ فيما مضى ، زيادة على كون النشر نوعا ما صعب في الميادين العلمية مقارنة بالإنسانية ، قلة المجلات الوطنية ذات التصنيف أ ، وب التي تنشر في ميدان الرياضيات الفيزياء والكيماء وغيرها من الفروع العلمية وهي شرط أساسي في النشر ، مقارنة بالمجلات ذات الصنف Cالموجودة بكثرة والخاصة بميادين العلوم الإنسانية الاقتصادية والحقوق ،وقد تم ارجاع الأمر بنسبة 17,39% إلى الظروف العائلية، الصحية والاجتماعية ،أما 56,52% فقد أكدوا على كون كثرة الأعباء البيداغوجية هي العائق أمام ممارسة باقي الأنشطة المثرية للمسار البحثي للأستاذ .

ويجمع 47.82% على أنه تم التصريح بشكل جزئي عن فكرة المقال المنشور، وقد أكد 60,86% على أنهم يتناقشون المستجدات العلمية ، ومن جهة أخرى أكد 52,17% أن الجامعة ليست فضاء لتشارك المعرفة وتبريرهم في ذلك يعود إلى غياب التواصل بين افرادها ، كثرة الأعباء البيداغوجية ، زيادة على غياب الثقة أحيانا.

وبسؤالهم عن كيفية مشاركة المعرفة مع الآخرين أكدوا على كون المشاركة في الملتقيات كونها مجال للمناقشة وطرح الأفكار الجديدة بل والاستفادة من هذه المناقشة ، في حين هناك من أكد على صعوبة مشاركة المعرفة وأن من يشاركون المعرفة هم قلة حيث من الصعب إيجاد من يشاركك خبايا وأسرار عمله ، وتضيف مفردة من مفردات البحث أن مشاركة المعرفة عن طريق تحسين مناخ الجامعة وتثمين التوأمة بين المخابر والجامعة زيادة على المشاريع البحثية ذات التخصصات المختلفة.

6. **خاتمة** : يمكن القول أن المعرفة الضمنية للأستاذ الجامعي أو أي فرد آخر من أصعب أنواع المعارف تشاركا إلا ما كان منها جزئيا كما أن قرار المشاركة أو عدمه بيد مالكها، فهو الذي يقوم بتحديد الوقت الملائم بالنسبة له، الذي قد يتشارك أثناءهما يملكه من معرفة مع الآخرين ، وحتى لا تموت هذه المعرفة بالنسبة للأوساط الأكاديمية من المفترض الذهاب نحوى التظاهرات العلمية الوطنية والدولية بتأكيد من

الدراسة الحالية ,كآلية فعالة من أجل التصريح بالأفكار المختلفة الرصينة والجادة والمميزة في الكثير من الأحيان ، خاصة إذا ما فتح المجال أمام المناقشة والإثراء، ثم إن الاندماج في المجموعات البحثية مشاريع أو مخابر البحث، لا يعني بالضرورة وجود التشارك المعرفي ذلك لكون هذه الهيئات أو المجموعات هي جسد بلا روح ، لأن التقارب المكاني لأعضائها هو في الحقيقة انفصال فكري وهذا ما يختلف عن روح الجماعة التي يتطلبها التشارك للمعرفة الضمنية .

قائمة المراجع:

- سعد غالب .(2007).:إدارة المعرفة ،المفاهيم ، لنظم ، التقنيات، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، ط 4 ، عمان ، الأردن .

- عبد الرحمن الجاموس: إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة، مدخل تحليلي، دار وائل للنشر 2013.

- محمد العربي ولد خليفة:.(1989).المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية.

- مصطفى ربحي عليان.(2012). إدارة المعرفة . دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان. الأردن.

-ابراهيم الخلوف الملكاوي.(2007). إدارة المعرفة ، الممارسات والمفاهيم ، دار الوراق ، عمان .

-العلي عبد الستار وأخرون .(2006). المدخل إلى إدارة المعرفة ،دار الميسرة ، الأردن.

-جودي،آمينة.(2020).اثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات المحورية .مجلة الاقتصادات المالية البنكية وإدارة الأعمال، مجلد (9)ع 2 .

-جوهرة أقطي .(2014).أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة(دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية)، رسالة دكتوراه غير منشورة في علوم التسيير، جامعة بسكرة، .2014

-حسن البيلاوي، سلامة عبد العظيم حسن .(2007).إدارة المعرفة في التعليم ، دار الوفاء ، الإسكندرية.

-سامي محمد هشام حريز.(2008). الإدارة بالأفكار ، دار الراية للنشر ، عمان ، الأردن.

-سبع هاجيرة.(2017).مميزات الطالب الجامعي من وجهة نظر الطالب الجامعي، مجلة روافد، مجلد 1،ع 1.

-سين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس.(2015).أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية(دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندورللإلكترونيك بالجزائر) ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ،11 العدد 4 .

-علي الحوات .(1999).التعليم العالي في الوطن العربي . بدائل وخيارات لحاجات التنمية في عالم متغير ، مجلة الفكر العربي ،ع 97، بيروت ، لبنان.

-علي الشاهر .(2016). الخصائص الشخصية لصناعة المعرفة وتأثيرها في إمكان مشارة المعرفة ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد 36، العدد 1.

المراجع باللغة الاجنبية:

-Hendriks, Paul.".(1999). WhyShareKnowledge? The Influence of ICT on the Motivation for Knowledge Sharing", Knowledge and Process Management Vol(6),No(2) pp 91–100, John Wiley and Sons, Ltd & Cornwallis Emmanuel, Ltd.