

أثر التشارك المعرفي في أداء الأستاذ الجامعي: دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة ورقلة

The impact of knowledge sharing in the performance of university professor, a case study of a sample of the professors of Ouargla University

عنتره خمقاني، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، khemgani.antara@univ-ouargla.dz

خالد رجم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، Redjemkhaled@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/08/15 تاريخ القبول: 2020/11/08 تاريخ النشر: 2020/06/03

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرباح بورقلة، حيث تم إستخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستمارات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وخلصت الدراسة إلى وجود مستوى عال من التشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة، والعلاقة الإرتباطية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل وأداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع علاقة طردية قوية. وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الأبحاث والمساهمات العلمية في موقع الجامعة لزيادة التشارك المعرفي.

الكلمات المفتاحية: معرفة، تشارك معرفي ؛ أداء، أداء أستاذ جامعي ؛ إدارة المعرفة.

تصنيف JEL : D83 ؛ I21 ؛ I23

Abstract: The aim of this study is to find out the impact of knowledge sharing on the performance of the university professor at the University of Kasdi Merbah Ouargla , Where the questionnaire was used as a key tool for collecting information , The study concluded that there is a high level of knowledge sharing among the teachers of the University of Kasdi Merbah Ouargla , The correlation between knowledge sharing as an independent variable and the performance of the university professor as a variable has a strong positive relationship, the study recommended that research should be submitted on the university's website to increase knowledge sharing.

keyword: Knowledge, knowledge sharing, Performance, performance of a university professor, knowledge management.

JEL classification code : D83: I21 :I23

المؤلف المرسل: عنتره خمقاني،

الإيميل: khemgani.antara@univ-ouargla.dz

1. مقدمة:

في ظل التغيرات والتطورات المتسارعة التي يشهدها عالم اليوم أصبح الإعتماد الأساسي من مختلف المنظمات المعاصرة على المعرفة يزداد يوماً بعد يوم، وباتت المعرفة من أهم الموارد التي تمكن المنظمات من خلق ميزة تنافسية مستدامة، ومن بين أهم المنظمات تأتي مؤسسات التعليم الجامعي كأبرز المنتجين والمخزينين والمصدرين للمعرفة في المجتمع، والتي يفترض فيها أن تطور وتنتشر المعارف والخبرات بين الأساتذة الجامعيين، لزيادة إنتاج وتوليد المعارف خدمة للمجتمع

إن الأهمية المتزايدة للمعرفة أدى إلى ظهور ما يعرف بإدارة المعرفة كأسلوب وتقنية حديثة تعمل من أجل الإستخدام الأمثل لمورد المعرفة الذي يمكن المنظمات الحديثة من البقاء والمنافسة في عالم شديد التنافس، ولعل من أبرز عمليات إدارة المعرفة نجد التشارك المعرفي.

1-1 إشكالية الدراسة: بعد الاطلاع على إطار هذا البحث، وأهمية القيام به، والتعرف على الأهداف التي نسعى للوصول إليها، نصل إلى طرح إشكالية بحثنا التي نحاول تناولها وفق سياق نظري وتطبيقي تحليلي من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

ما مدى أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة ورقلة- الجزائر؟

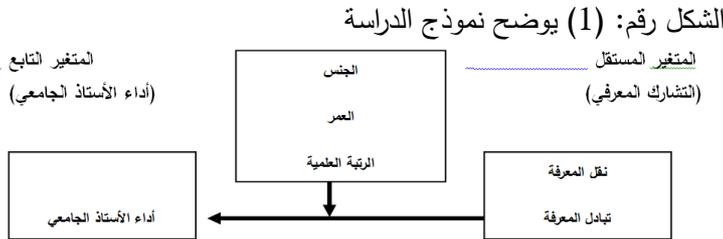
وللإجابة على هذه الإشكالية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى التشارك المعرفي لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
- 2- ما هو مستوى أداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة نحو أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي).؟.

1-2 الفرضيات:

- هناك مستوى مرتفع من التشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- هناك مستوى أداء مرتفع لدى الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- توجد علاقة طردية قوية بين التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي).
- 1-3 أهداف الدراسة:** نسعى من خلال هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:
 - تسليط الضوء على موضوع التشارك المعرفي وإزدياد أهميته في الجامعات؛
 - إبراز أداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة؛
 - معرفة المتطلبات الأساسية لتحقيق تشارك معرفي ناجح؛
 - محاولة إبراز أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي.
- 1-4 نموذج البحث:** لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:



المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على الدراسات السابقة

1-5 الدراسات السابقة:

- دراسة (Abdel Malek Jajik, 2014) بعنوان : (تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي، بجامعة برج بوعريريج، الجزائر) سعت هذه الدراسة إلى معرفة واقع التشارك المعرفي بأبعاده الأربعة (السلوك، الثقافة التنظيمية، فرق العمل، التكنولوجيا)، وأثره على الكفاءات البشرية بأنواعها (الفردية، الجماعية، التسييرية، الجوهرية) لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أبرزها أن التشارك المعرفي الكلي بين أساتذة الكلية متوسط عموما، بالرغم من أن سلوك الأساتذة كان مرتفعا اتجاه التشارك المعرفي.
- دراسة (Burghada, 2014) بعنوان : (أثر التشارك المعرفي على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة وحدة إنتاج التفاضل والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك

بالجزائر) سعت هذه الدراسة إلى إبراز أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، وذلك بدراسة حالة وحدة إنتاج التفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بولاية برج بوعرييج بالجزائر، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية في الوحدة محل البحث.

2. مفاهيم عامة حول أداء الأستاذ الجامعي:

أولاً: الأداء

مفهوم الأداء: الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بالمهام المختلفة المكونة لعمله من خلال بذل جهد ذو نوعية معينة ووفق نمط أداء نمط معين، وهو ما يسمح بتحويل هذه المدخلات إلى مخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة، وهذا في ظل بيئة عمل تساعد على القيام بهذا الجهد بدقة وأقصر وقت ممكن وأقل تكلفة. ونتيجة لمحصلة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية هي الدافعية، بيئة العمل والقدرة وهو سلوك وظيفي هادف لإنجاز المهام بدقة، في أقصر وقت وأقل تكلفة (Boislandelle, 1998). إن الأداء هو عبارة عن مجموعة من الأنشطة التي يؤديها الفرد، والتي تعبر عن مستوى كفاءته في إنجاز المهام والواجبات الموكلة له. (Khaled Rajm, 2012)

ويمثل الأداء الوظيفي ذلك الالتزام من طرف الأستاذ بمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه مهامها مثل ساعات العمل، التدريس، توجيه الطلاب علمياً وخلقياً، الإشراف على بحوث الطلبة ونشاطاتهم العلمية، القيام بواجبه العلمي في ميادين البحث والتوجيه الإداري وكذا الالتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها (Bouab Radwan, 2015)

فالأستاذ الجامعي، وعميد الكلية، ومدير الجامعة وكل الإداريون في قطاعات التعليم العالي يؤدون مهامهم في ظل ما يفترض أن تكون تشتمل عليها وظيفتهم الموكلة إليهم والمذكورة في الوصف المهني للوظيفة، أو ما يحصل بصفة تخالفها قليلاً أو كثيراً (Khoja, 2013)

1- عناصر الأداء: يشير الكثير من الباحثين أن الأداء الوظيفي عند الأستاذ الجامعي ينقسم

إلى عدة عناصر منها: (Bouab Radwan, 2015)

أ- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، ومن بين أهم هذه المتطلبات:

- أن يحول سلبية طلابه إلى إيجابيات، ويجعل الخطأ طريق الصواب.

- إتقان محتوى المواد العلمية ذات العلاقة بتخصصه.
 - احترام الطلاب وتوجيههم وإرشادهم أكاديميا.
 - الاستمرار في ممارسة البحث العلمي وتأليف الكتب ونشر المقالات العلمية.
- ب- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز؛
- ج- **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل وإنجازه في الوقت المحدد، ومدى حاجة الموظف والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.
- ثانيا: **الأستاذ الجامعي:**

1- **مفهوم الأستاذ الجامعي:** يعرف عبد الفتاح أحمد جلال الأساتذة الجامعيين على أنهم " مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليه، (Saleh Abdel Aziz, 2012) وعليه فالمقصود بالأستاذ الجامعي في هذه الدراسة كل فرد متحصل على شهادة جامعية تؤهله للتدريس بالجامعة بغض النظر عن رتبته العلمية أو صفته الوظيفية سواء دائم أو مؤقت، ويقوم بوظائف التدريس والبحث العلمي والتوجيه وخدمة المجتمع.

2- وظائف الأستاذ الجامعي:

تتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس من ثلاثة أنشطة رئيسية هي: التعليم (التدريس)، البحث العلمي، خدمة المجتمع، وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط إلى آخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي، وفيما يلي شرح لأهم هذه الوظائف:

1-2 **وظيفة التدريس:** يعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي، منذ نشأته فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم، يتم عن طريقه نقل المعارف والخبرات وتنمية المهارات والميول، واكتساب القيم واكتشاف المواهب والإطلاع على كل جديد (Assad Nasir al-Din, 1997)

2-2 **وظيفة البحث العلمي:** يعد البحث العلمي الأداة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، وذلك من خلال إشغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه،

والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية فكرية، (Abu Nahia, 2010)

2-3 وظيفة خدمة المجتمع: في الجانب الاجتماعي يتضمن أداء الأستاذ الجامعي جانبين هامين يكون الجانب الأول:

أ. **داخل الجامعة:** وتتخلص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها، والأدوار الإدارية في القسم والكلية والجامعة، وعضوية اللجان على مستويات القسم والكلية والجامعة والإشراف على أساتذة آخرين.

ب. **أما الجانب الثاني** فمن خارج الجامعة، وهنا ينوط به القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع، وتسهم في حلها، بالإضافة إلى تقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمشاركة في الندوات والمحاضرات العامة، والمساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والعاملين. (Ibrahim Abdel-Rafee, 2005)

2-4- تعريف أداء الأستاذ الباحث: يركز مفهومه على اعتباره مجموع الأنشطة و البرامج الذي يقوم بها كل من عضو هيئة التدريس أو القسم أو الكلية أو الجامعة، لذا فإن نوعية أداء الأستاذ الجامعي يرجع إلى معيارين هما النشاط البحثي المستمر و كمية الإنتاج العلمي من (عدد مؤلفات كتب و أبحاث و دورات و مقالات) (Khoja, 2013)

3- الإطار النظري للتشارك المعرفي :

3-1 مفهوم التشارك المعرفي: يرى (Lim, Lee, et Wang. 2009) أن التشارك المعرفي هو ذلك التفاعل الاجتماعي، والثقافة التي تنطوي على تبادل، تحويل ونقل الموظف للمعارف، الخبرات والمهارات من خلال كل قسم أو المنظمة ككل. (Lim, 2010) ويرى (Abdel Malek Jajik, 2014) أن التشارك المعرفي هو أحد أهم أنشطة الإدارة الديناميكية للمعرفة، هدفها تطوير القدرات الفكرية للموارد البشرية، وتدعيم المخزون المعرفي للمؤسسة من خلال نقل وتبادل المعرفة الضمنية والظاهرة. (Obeidat, 2014)

من خلال ما سبق يمكننا تعريف التشارك المعرفي على النحو التالي:

يعتبر التشارك المعرفي مكونا أساسيا من مكونات إدارة المعرفة ويتمثل في تلك العملية الطوعية التي تنطوي على نقل، تحويل وتبادل المعارف والخبرات بين طرفين أو أكثر من خلال التفاعل الاجتماعي تنتج عنه خلق معارف جديدة تعود بالنفع على الأفراد والمؤسسة.

3-2 أهمية التشارك المعرفي: تبرز أهمية التشارك المعرفي حسب (Gurteen, 1999) في ما يلي: (Obeidat, 2014)

- خلق وتوليد معارف جديدة يؤدي إلى إكتساب الميزة التنافسية؛
- دوران المعرفة بين جميع الأفراد يضمن إستمراريتها وبقائها في المؤسسة، وبالتالي عدم فقدانها في حالة تسرب بعض الكفاءات.

3-3 أشكال التشارك المعرفي: يشير (Marquardt, 2002) إلى أن المعرفة يتم التشارك فيها داخل المنظمات إما بشكل مقصود، أو بشكل غير مقصود :

الشكل المقصود : ويعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصدياً داخل المنظمة من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد ، او من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات ، والتقارير، والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يتم مشاركة المعرفة قصدياً من خلال استخدام الفيديو، والأشرطة الصوتية، وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية، وبرامج الإرشاد، وبرامج التدريب، وإجراء التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء. (Earal, 1998, 121)

الشكل غير المقصود: ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال الشبكات غير الرسمية، والقصص والأساطير ، وما يشبه ذلك (Marquardt, 2002)

3-4 عمليات التشارك المعرفي:

يتم التشارك المعرفي بين الأفراد، الجماعات والأقسام داخل المؤسسة بمجموعة من العمليات منها عملية نقل المعرفة، وتبادل المعرفة، وتحويل المعرفة من ضمنية إلى ظاهرية والعكس، وهي مكونات أساسية لعملية التشارك المعرفي لذلك تم إتخاذها كأبعاد لمتغير الدراسة المستقل، ولتوضيح أكثر هذه العمليات نشرحها على النحو التالي :

أ- التبادل: ويضم تبادل المعرفة كل من الأفراد الذين يتيحون معارفهم لغيرهم وكذا الأفراد الذين يبحثون عن المعارف من غيرهم (sheng wang, Raymond A, Noe, 2010) أي

هناك طرفين يتبادلان مع بعضهم البعض المعارف الضمنية والظاهرة

ب- النقل: تتم عملية نقل المعرفة من خلال عملية الاتصالات التي تضمن فهم وتطبيق المعرفة بين مصدر ومستقبل المعرفة (William R, King, 2008, P 213) إن نقل

المعرفة يعكس عملية إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب، في الوقت المناسب، بالشكل المناسب، وبالتكلفة المناسبة.

وبالتالي فعملية نقل المعرفة هي أكثر الطرق فعالية لتشارك المعرفة الضمنية والمركبة ، أي أن المعرفة يتيح تشارك المعرفة عن طريق أصحاب المعرفة والحصول وتطبيق المعرفة عن طريق مستقبل المعرفة (Burghada, 2015)

ج- تحويل المعرفة: إضافة إلى كل من عمليتي التبادل والنقل المعرفي، يمكن كذلك تشارك المعرفة من خلال مجموعة العمليات الفرعية المتعلقة بتحويل المعرفة، وقد حدد كل من (H nonaka و stackuchi) نموذج التدرج المعرفي لتحويل المعرفة على النحو التالي:

1/ التفاعل الإجتماعي: ويمثل التشارك المباشر للمعرفة الضمنية من خلال الخبرة المباشرة.

2/ الإخراج: (التجسيد): ويطلق على هذه العملية أكثر من لفظ: التصريح، الإظهار، العلانية... الخ، وكلها تستخدم للدلالة على جعل ما لدى الفرد من مخزون معرفي معلوما لدى الآخرين.

3 / الإدخال: (الذاتية): هذه العملية تسمح بتشارك المعرفة بين الأفراد العاملين في مؤسسة ما من خلال تحويل المعرفة الصريحة إلى معرفة ضمنية، (Titi, Ismail, 2010)

4/ التركيب: وهي العملية التي تمكن من إكتشاف معرفة صريحة جديدة، وتعني هذه العملية الدمج من خلال التنظيم المنهجي للمفاهيم بشكل يحولها إلى نظام معرفي (Burghada, 2015)

منهجية الدراسة:

4-1 الأدوات الإحصائية المستخدمة: للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

1- المتوسط الحسابي والانحرافات؛

2- مصفوفة الارتباطات سبيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة؛

3- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي)؛

4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).

4-2 الأدوات المستخدمة في جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على المقابلة والوثائق الرسمية للمؤسسة. - الاستبيان:

- الجزء الأول: يتعلق بمدى ممارسة الأساتذة الجامعيين للتشارك المعرفي 15 عبارة؛
- الجزء الثاني: يتعلق بأداء الأستاذ الجامعي ويحتوي على 25 عبارة؛
- الجزء الثالث: يتعلق بالمعلومات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة.

5- نتائج الدراسة:

أولاً: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

1- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال الجدول رقم 01 نلاحظ أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة أبعاد التشارك المعرفي (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة) وأداء الأستاذ الباحث كمتغير تابع ، حيث بلغت القيمة الارتباطية بين بعد تحويل المعرفة والمتغير التابع 43.10%، ثم يأتي بعد نقل المعرفة حيث له علاقة ارتباطية مع المتغير التابع بنسبة 28.9% ، وفي الأخير بعد تبادل المعرفة له درجة ارتباط مع المتغير التابع قدرها 24.4%.

الجدول رقم 01 يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي

		المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي	
Rho de Spearman	نقل المعرفة	Coefficient de corrélation	.289**
		Sig. (bilatérale)	.002
		N	115
	تبادل المعرفة	Coefficient de corrélation	.244**
		Sig. (bilatérale)	.009
		N	115
	تحويل المعرفة	Coefficient de corrélation	.431**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	115
المتغير المستقل التشارك المعرفي	Coefficient de corrélation	.415**	
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	115	

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

2- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (نقل المعرفة ، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة) والمتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) ، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

من خلال الجدول رقم 2 معامل الارتباط الخطي بين أبعاد التشارك المعرفي كمتغيرات مستقلة و أداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع هو (43,6%) أي أن هناك ارتباط اقل من المتوسط، وبلغت نسبة اختبار R-deux (19%) والتي تبين مدى دقة أبعاد التشارك المعرفي في تقدير أداء الأستاذ الباحث، أي أن (19%) من أداء الأستاذ الجامعي يعود لأبعاد التشارك المعرفي، والنسبة المتبقية (81%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ. جدول رقم (02): يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.436a	.190	.183	.18044

a. Valeurs prédites : (constantes) المتغير المستقل التشارك المعرفي

b. Variable dépendante المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

المصدر من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

3- تباين خط الانحدار

من الجدول 03 نجد ما يلي:

مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.862 ومجموع مربعات البواقي هو 3.679 ومجموع المربعات الكلي يساوي 4.541،

درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 113،

معدل مربعات الانحدار هو 0.862 ومعدل مربعات البواقي 0.033 ،

قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 26.474،

مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5 فنرفضها،

وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات كما هو مبين في الشكل رقم 01 ، وحسب الرسم لا

توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

جدول رقم (03): يوضح تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Régression	.862	1	.862	26.474	.000a
Résidu	3.679	113	.033		
Total	4.541	114			

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

المصدر من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

4- دراسة معاملات خط الانحدار

الجدول 04 يوضح قيم معاملات خط الانحدار لأداء الأستاذ الجامعي

من خلال الجدول 04 نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي 1.978 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الباحث، وهي تعني انه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد التشارك المعرفي كلما زاد أداء الأستاذ الجامعي

معادلة خط الانحدار هي : $Y=1.978+0.285x$

جدول رقم (04) : يوضح قيم معاملات خط الانحدار لأداء الأستاذ الجامعي Coefficients

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1.978	.139		14.191	.000
المتغير المستقل التشارك المعرفي	.285	.055	.436	5.145	.000

a. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

المصدر من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

5- اختبار T و تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة بخصوص

مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

- متغير الجنس: يظهر من خلال الجدول 05 لاختبار T أن مستوى المعنوية لاختبار ليفن

لتجانس العينتين (الذكور- إناث) قد بلغ 0.837 مما يدل على وجود تجانس بين

العينتين ، أما مستوى المعنوية لاختبار T بلغ 0.948 وهي أكبر من مستوى المعنوية

0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا متغير الجنس بخصوص

مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

جدول رقم(05): يوضح تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
المتغير ال أداء الأ الجامع	Hypothèse de variances égales	.042	.837	.066	113	.948	.00257	.03903	-.07475-	.07989
	Hypothèse de variances inégales			.066	82.456	.948	.00257	.03907	-.07514-	.08028

- المصدر من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

- **متغير العمر:** نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر للأساتذة كانت قيمة $Sig=0.675$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً لمتغير العمر بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

- **متغير المستوى التعليمي:**

نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي للأساتذة كانت قيمة $Sig=0.729$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

- **متغير الخبرة:** نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة للأساتذة الجامعيين كانت قيمة $Sig= 0.725$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

- **متغير المؤهل العلمي:** من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن مستوى المعنوية لاختبار anova لمتغير المؤهل العلمي بلغ $Sig= 0.286$ وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة وعليه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

جدول رقم (06): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة الجامعيين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

ANOVA

المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.152	3	.051	1.277	.286
Intra-groupes	4.390	111	.040		
Total	4.541	114			

- المصدر من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS

6- التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

من تحليل النتائج لدينا نموذجين:

من الجدول 07 نلاحظ أن المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو تحويل المعرفة.

جدول رقم (07): يوضح المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو تحويل المعرفة.

Variables introduites/supprimées

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	تحويل المعرفة	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).

a. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

SPSS المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات

- من الجدول 08 نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى

ظهور متغيرين مستقلين هما نقل المعرفة وتبادل المعرفة والاحتفاظ بمتغير مستقل

هو تحويل المعرفة.

الجدول رقم (08) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير

التابع لنموذج الدراسة:

Récapitulatif des modèlesb

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.490a	.240	.233	.17474

a. Valeurs prédites : (constantes), المعرفة تحويل

b. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين بُعد تحويل المعرفة والمتغير التابع (أداء الأستاذ

الجامعي) نسبة (49%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينهما، حيث أن (24%) من

أداء الأستاذ الجامعي تعود إلى عملية تحويل المعرفة والنسبة المتبقية (7637,4%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

من الجدول 09 نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 1.091 ومجموع مربعات البواقي هو 3.450 ومجموع المربعات الكلي يساوي 4.541،
- درجة حرية الانحدار هو 1 ودرجة حرية البواقي 113.
- معدل مربعات الانحدار هو 1.091 ومعدل مربعات البواقي 0.031
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 35.717
- مستوى دلالة الاختبار 0,000 أقل من مستوى دلالة المعتمد في الدراسة 0,005 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات، أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول

الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (09): يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1.091	1	1.091	35.717	.000a
Résidu	3.450	113	.031		
Total	4.541	114			

a. Valeurs prédites : (constantes), المعرفة تحويل,

b. Variable dépendante: المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

من الجدول 10 يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لبُعد تحويل المعرفة وفق المعادلة التالية:

$$Y = a + Cx_1 + bx_2$$

ومنه معادلة خط الانحدار هي:

$$y = 2.192 + 0.206x_3$$

حيث x_3 هو المتغير المستقل المتبقي: تحويل المعرفة

جدول رقم (10): يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficientsa

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.192	.085		25.773	.000
تحويل المعرفة	.206	.034	.490	5.976	.000

a. Variable dépendante : الجامعي الأستاذ أداء التابع المتغير

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة:

بعد تحليل الإستبيان وإختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء مقابلات شخصية مع بعض الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح بورقلة، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

- المتوسط العام للتشارك المعرفي كان مرتفعا مما يدل على النظرة الإيجابية للأساتذة لأبعاد هذا المتغير .

- فيما يخص بُعد نقل المعرفة يوجد لدى الأساتذة الجامعيين حرص على نقل المعارف التي يمتلكونها، حيث يشعر معظمهم بالارتياح نتيجة عملية الاتصال التي تضمن فهم وتطبيق المعرفة بين مُصدر ومستقبل المعرفة، ويتجلى ذلك من خلال التعاون الذي يكون بين الأساتذة الجامعيين من خلال المعارف التي يكتسبونها، خاصة وأنها تبرز تميزهم وتحققهم لرغبتهم في الوصول إلى مستوى تعليمي عال.

- ويرى معظم الأساتذة أن عمليات نقل المعارف والخبرات من وإلى الأستاذ الجامعي سوف ينجم عنه خلق معارف جديدة، تكون هذه المعارف نتيجة إنقاء الخبرات والتجارب المختلفة وبالتالي تعدد الرؤى، والزوايا التي يرى منها كل أستاذ جامعي لموضوع معين، وهو ما شجع معظم الأساتذة الجامعيين الذين تم استجوابهم ومقابلتهم على مشاركة المعارف مع زملائهم.

- فيما يخص بُعد تبادل المعرفة كان المتوسط الحسابي لبُعد تبادل المعرفة بقيمة متوسطة تعكس وجود بعض النقائص في بناء تشارك معرفي ناجح، من وجهة نظر المبحوثين،

فوجود وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعارف بين الأساتذة غير كافية ولا تفي بالغرض المطلوب.

ضف إلى ذلك عدم تخصيص جامعة ورقلة لمكاتب للأساتذة يكون كل مكتب لأستاذين أو ثلاثة على الأكثر يتداولون عليه خلال الأسبوع ووفقا للتوزيع الزمني لكل أستاذ، بالإضافة إلى ذلك عدم تخصيص قاعة أنترنت للأساتذة تسمح لهم بالوصول إلى المعلومات والوثائق التي توفرها الجامعة على شبكة الأنترنت.

- إن نقص الأماكن المخصصة للإلتقاء بين الأساتذة خاصة أساتذة الوحدات التعليمية، وكذلك الأساتذة الذين يشرفون على تدريس مادة واحدة، يجعل معدلات التشارك المعرفي متوسطة إلى منخفضة، حتى ولو كان هناك رغبة وتوجه إرادي من الأساتذة الجامعيين لتبادل معارفهم، وهو ما عبر عنه عدد كبير من المستجوبين في رغبتهم لتبادل معارفهم فيما بينهم بشكل طوعي، ضف إلى ذلك يبدي الأساتذة الجامعيين تعاوناً واضحاً فيما بينهم، ويتجسد هذا التعاون من خلال التواصل على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والخبرات داخل الجامعة وهو ما عبر عنه عدد كبير من المستجوبين، ورغم كل هذه النقائص بإمكان الأساتذة الجامعيين إستغلال الفضاءات وقاعات الأساتذة المفتوحة خاصة وأن قوانين الجامعة لا تمنع إلتقاء الأساتذة في أي وقت لتبادل معارفهم وخبراتهم.

- فيما يخص بُعد تحويل المعرفة يوجد مستوى نقل معرفي عال لدى أفراد العينة، ويعود سببه إلى التفاعل الإجتماعي الذي يكون بين الأساتذة لتحويل معارفهم الضمنية إلى معارف ظاهرة متاحة يمكن لجميع الأساتذة والطلبة الإستفادة منها.

- ويرى غالبية المستجوبين إلى أن هناك نقص في التدريب المخصص للأساتذة والذي يمكنهم من تحويل معارفهم وتجاربهم في شكل كتب، ومطبوعات، أو دروس على الخط في موقع الجامعة

- ويرى غالبية أفراد العينة أنه بواسطة المستودعات الرقمية المتوفرة على موقع الجامعة يمكن لكل أستاذ الإستفادة من المعارف المتاحة في هذه المستودعات وترجمتها أثناء المحاضرات أو الدروس وشرحها للطلبة

- كما يرى غالبية المستجوبين أنه من خلال الاجتماعات واللقاءات العلمية كالملتقيات، والأيام الدراسية والندوات، يمكن طرح أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة من قبل.

ثالثاً: مناقشة النتائج الإحصائية

1- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة: من خلال تحليل العلاقات الارتباطية بين أبعاد التشارك المعرفي و أداء الأستاذ الجامعي يتضح أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة أبعاد التشارك المعرفي (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة) وأداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع، حيث بلغت القيمة الارتباطية بين بُعد تحويل المعرفة والمتغير التابع 43.10%، ثم يأتي بعد نقل المعرفة حيث له علاقة إرتباطية مع المتغير التابع بنسبة 28.9% ، وفي الأخير بُعد تبادل المعرفة له درجة ارتباط مع المتغير التابع قدرها 24.42%

2_ دراسة معاملات خط الانحدار

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.862 ومجموع مربعات البواقي هو 3.679 ومجموع المربعات الكلي يساوي 4.541.

- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 113.

- معدل مربعات الانحدار هو 0.862 ومعدل مربعات البواقي 0.033.

- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 26.474

مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

من خلال تحليل قيم معاملات الارتباط الخطي بين أبعاد المعرفة كمتغيرات مستقلة و أداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع هو (43,6%) أي أن هناك ارتباط اقل من المتوسط، وبلغت نسبة اختبار R-deux (19%) والتي تبين مدى دقة أبعاد التشارك المعرفي في تقدير أداء الأستاذ الباحث، أي أن (19%) من أداء الأستاذ الجامعي يعود لأبعاد التشارك المعرفي، والنسبة المتبقية (81%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لبُعد تحويل المعرفة وفق المعادلة التالية: $Y = a + Cx_1 + bx_2$ ومنه معادلة خط الانحدار هي: $y = 2.192 + 0.206x_3$ حيث x_3 هو المتغير المستقل المتبقي: تحويل المعرفة.

7- الخاتمة:

- حاولنا من خلال هذه الدراسة تشخيص واقع ومستوى التشارك المعرفي لدى عينة من اساتذة جامعة ورقلة، وكذا أثره على أداء الأساتذة، وقد توصلنا الى النتائج الآتية:
- اتضح أن هناك مستوى عال من التشارك المعرفي لدى العاملين وهذا راجع إلى اهتمام الأساتذة الجامعيين بتحسين أدائهم وأداء الجامعة بصفة عامة وهو ما يفسر حصول جامعة ورقلة على مراتب متقدمة وطنيا.
 - توفير الجامعة للمتطلبات الأساسية لتحقيق تشارك معرفي فعال غير كاف؛
 - لا توجد فروق بين إجابات الباحثين فيما يتعلق بالجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي؛
 - العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل وأداء الأساتذة الجامعي كمتغير تابع علاقة طردية قوية؛
 - تتجسد المعرفة في التراكم الخبراتي لدى الأساتذة الجامعي من خلال فترة تدريسه؛
 - يتحدد التشارك المعرفي بعدة أبعاد على غرار نقل المعرفة، تحويل المعرفة، تبادل المعرفة؛
 - هناك حرص من قبل الأساتذة الجامعيين على نقل المعرفة المكتسبة؛
 - يحرص الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح بورقلة على حداثة البحوث العلمية؛
 - يستغل الأساتذة الجامعيين المستودعات الرقمية لاكتساب معارف جديدة ومستقبلية؛
 - لا توفر جامعة قاصدي مرباح بورقلة وسائل الاتصال الحديثة التي تساعد على التشارك المعرفي بشكل كاف؛
 - يحول الأساتذة المعلومات والخبرات المتبادلة إلى معارف متاحة يمكن الاستفادة منها؛
 - يحرص الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح بورقلة على تبادل المعارف فيما بينهم بصفة طوعية.

الاقتراحات: من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- ضرورة توفير وسائل الاتصال الحديثة بشكل كاف لضمان نجاح عملية التدريس؛
- ضرورة الاعتماد على البرامج المسطرة من الوزارة التي تشجع على التشارك المعرفي؛
- ضرورة إرفاق المحاضرات والدروس بنسخ إلكترونية لتعزيز التشارك المعرفي؛
- ضرورة استغلال اللجان والمجالس العلمية لزيادة التشارك المعرفي بين الأساتذة؛
- ضرورة القيام باجتماعات دورية للتنسيق بين الأساتذة المحاضرين والأساتذة المساعدين

- ضرورة استغلال مواقع التواصل الاجتماعي لزيادة التشارك المعرفي بين الأساتذة.
- ضرورة تقديم الأبحاث العلمية في موقع الجامعة لتجشيع التشارك المعرفي.

قائمة المراجع

- 1- Marquardt, Michael, J. (2002) *Building the learning Organization: Mastering the 5 Elements for corporate, USA, Davis-Black publishing company*
- 2- Earal, M. (1998). *information Management. New York: Oxford University press.*
- 3- Lim, N. L. (2010). *Motivational Factors in Influencing Knowledge Sharing Among Banks. International Research Journal of Finance and Economics Malaysia , p. 188.*
- 4- Boislandelle h m(1998), *gestion de ressources humaines dans la petite et moyenne entreprise economica paris.*
- 5- Ibrahim Abdel-Rafee Al-Samadoun, Siham Yassin Ahmed. (2005). *Activating the role of a university faculty member in the field of community service. Al Azhar university.*
- 6- Khaled Rajm (2012), *The Impact of the Human Resources Information System on the Performance of Workers, Unpublished MA, Kasdi Merbah University of Ouargla, 2011/2012*
- 7- Assad Nasir al-Din. (1997). *Islamic perceptions in university education and scientific research. Amman: Majdalawi Masterpieces Library.*
- 8- Khoja, Adel Youssef, *organizational values and their relationship to job performance among professors of higher education, a field study on a sample of higher education professors at the University of Ouargla, Master's note, University of Ouargla, (2013).*
- 9- Al-Laqani Ahmed Hussein. (2003). *A dictionary of educational terms (Volume 3). Cairo: The world of books.*
- 10- Bouab Radwan. (2015). *The functional and social performance of a university professor in the LMD system. Journal of Humanities and Social Sciences*

- 11- Hussein Al-Tayeb Burghada, Nariman Bashir Driss. (2015). *The impact of knowledge sharing on human resource performance. A case study of the TV and digital future production unit of the Condor Electronics Corporation in Algeria. The Jordanian Journal of Business Administration, 4.*
- 12- Saleh Abdel Aziz. (2012). *Education and Teaching Methods (Volume 3). Egypt: Exhibition House.*
- 13- Salah El-Din Mohamed Abu Nahia. (2010). *Characteristics of the effective university teacher as perceived by the students of the Islamic University of Gaza. (12)*
- 14- Titi, Ismail. (2010). *Knowledge Management: Challenges, Techniques, and Solutions. Amman, Jordan: Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution*
- 15- Abdel Malek Jajik, Sarah Obeidat. (2014). *The effect of knowledge sharing on developing collective competencies: a field study in the Meditram company in Algiers. Journal of the performance of Algerian institutions.*
- 16- Muhammad Abdullah Hassan Hamid Qayyim. (2016). *Developing the research performance of universities in the light of management by values. Amman, Jordan: Dar Ghaida Publishing and Distribution.*