

اثر التشارك المعرفي على كفاءة استاذ التعليم العالي: دراسة ميدانية في كلية

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باتنة -1-

*The impact of knowledge sharing on the competence of the university teacher: practical study in the faculty of Economics of the University of batna 1.*

ط.د. لخضر دلال، جامعة بسكرة، الجزائر. [dallel.lakhdar@univ-biskra.dz](mailto:dallel.lakhdar@univ-biskra.dz)

ا.د. خوني ربيع، جامعة بسكرة، الجزائر [rabeh.khouni@univ-biskra.dz](mailto:rabeh.khouni@univ-biskra.dz)

مخبر مالية بنوك و ادارة اعمال

تاريخ الاستلام: 2020/08/15 تاريخ القبول: 2020/11/29 تاريخ النشر: 2021/09/30

**ملخص:** هدفت الدراسة لمعرفة اثر التشارك المعرفي على كفاءة استاذ التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة باتنة 1. حيث تم توزيع استبانة على عينة من أساتذة الكلية، عولجت البيانات المسترجعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد اثبتت نتائج الدراسة وجود اثر ايجابي ذو دلالة احصائية للتشارك المعرفي على كفاءة استاذ التعليم العالي في الكلية و ان تطبيق التشارك المعرفي يحقق 65% من كفاءته.

**الكلمات المفتاحية:** المعرفة، التشارك المعرفي، الكفاءة، كفاءة استاذ التعليم العالي.

تصنيف JEL: J24، D83

**Abstract:** The present study aims at determining the impact of knowledge sharing on the competencies of professors of higher education at the faculty of economic, commercial sciences at the University of Batna. A questionnaire has been distributed to a sample of professors, then the gathered data have been processed using the SPSS. the results of the study proved that there is a statistically significant positive effect of cognitive sharing on the efficiency of of higher education professors working for the faculty of economics at the university of Batna, they also revealed that the application of knowledge sharing would be a 65% from the competency of a higher education professor.

**Key words:** Knowledge Sharing, Competencies, Professor of H E .

**JEL classification:** D83, J24

المؤلف المرسل: لخضر دلال، [dallel.lakhdar@univ-biskra.dz](mailto:dallel.lakhdar@univ-biskra.dz)

**1. مقدمة:** تعتبر مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات المعرفية التي كانت ومازالت تلعب دور أساسيا في بناء المجتمعات وتنميتها نظرا لطبيعة نشاطها ومواردها البشرية الفعالة والمتمثلة في فئة الأساتذة التي اصبح من الازم توفر فيها مجموع من الكفاءات فهي المسؤولة عن مخرجات ذات اختصاصات متنوعة من الموارد البشرية وهي بدورها تعتبر مدخلات المجتمع بمؤسساته المختلفة ، وعليه اصبح من الضروري على مؤسسات التعليم العالي تبني سياسة ادارية فكرية جديدة تدعم بها كفاءات مواردها (الاساتذة) تماشيا مع التغيرات في البيئة المعرفية ، و يعتبر التشارك المعرفي احد اهم هذه السياسات المهمة التي تهدف لنقل و نشر المعرفة و الخبرات بما ينعكس ايجابيا على الموارد البشرية .

إشكالية الدراسة: من خلال ما سبق تحاول هذه الدراسة الاجابة عن التساؤل التالي :

ما مدى تأثير التشارك المعرفي على كفاءة الاساتذة بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة باتنة-1 ؟

والتي يندرج عنها مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى تأثير بعد السلوك على كفاءة الاساتذة في الكلية محل الدراسة؟
- ما مدى تأثير بعد الثقافة التنظيمية على كفاءة الاساتذة في الكلية محل الدراسة؟
- ما مدى تأثير بعد فرق العمل على كفاءة الاساتذة في الكلية محل الدراسة؟
- \_ ما مدى تأثير بعد تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على كفاءة الاساتذة في الكلية محل الدراسة؟

● **فرضيات الدراسة:** اعتمدت الدارسة على مجموعة من الفرضيات نثبت صحتها في حالة ما إذا كانت القيمة المعنوية المحسوبة اقل او تساوي 0.05 وهي:

● **الفرضية الرئيسية:** يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي بكل أبعاده على كفاءة الاساتذة في الكلية محل الدراسة.

### ● الفرضيات الفرعية:

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لبعء السلوك على كفاءة الاساتذة في الكلية محل الدراسة.  
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لبعء الثقافة التنظيمية على كفاءة الاساتذة في الكلية محل الدراسة.

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لبعء فرق العمل على كفاءة الاساتذة في الكلية محل الدراسة.  
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لبعء تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على كفاءة الاساتذة في الكلية محل الدراسة.

### ● أهداف الدراسة: إن هدف الدراسة ينصب أساساً في :

- ابراز اهم عناصر التشارك المعرفي، وكذلك تحديد مستوى الكفاءات البشرية الخاصة بالأساتذة ودرجة تأثرها بالتشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة و تحديد مستوى ثقافة التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.

### ● أهمية الدراسة:

- التنبيه الى اهمية التشارك المعرفي وتبنيه لتطوير كفاءات الاساتذة.  
- الافادة بنتائج الدراسة و العمل على تشجيع تشارك الخبرات و المعارف بين الاساتذة.  
● نموذج الدراسة: تم تحديد التشارك المعرفي كمتغير مستقل بأبعاده الاربعة : السلوك ، الثقافة التنظيمية ، فرق العمل ، تكنولوجيا المعلومات و الاتصال، و كفاءة اساتذة التعليم العالي كمتغير تابع.

### ● الدراسات السابقة:

● دراسة ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحي الهنداوي المهدي 2015 بعنوان : واقع التشارك المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس : دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات الجزائرية ، حيث توصلت الى إن النسبة المئوية للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأربع ليست مرتفعة وتقع في الحدود الدنيا للمدى المتوسط، بحيث تؤكد الحاجة لتنمية ممارسات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية.

•دراسة (الضرمي، ) 2017 بعنوان معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليه، وتوصلت الباحثة للعديد من النتائج، لعل أبرزها :وجود معوقات للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك بدرجة كبيرة.

**2.التشارك المعرفي :** قبل التطرق الى مفهوم التشارك المعرفي لابد من فهم كلا المصطلحين المعرفة و ادارة المعرفة .

**1.2 المعرفة:** عرضت الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير مفهوم المعرفة بصيغة (معرفة كيف) و(معرفة لماذا) واعتبرتها إحدى أصول المنظمة الأكثر أهمية من الأصول، المادية فهي الأصول التي تتمتع بالقدرة على تحمل التقنية من مرحلة البحث إلى مرحلة التطبيق لإنتاج السلع وتقديم الخدمات (Thomas H. Davenport, 1998, p. 43)، أما Nonaka فقد عرفها بأنها معتقدات فردية تزيد من قدرة الفرد لاتخاذ إجراءات فعالة حيث يقصد بالإجراء الفعال مجموعة المهارات والأنشطة الذهنية التي تلزم للقيام بالفعل، وأكد في تعريف آخر بأنها تفاعل بين المعرفة الضمنية وما تحتويه من خبرات وأفكار ومهارات يكتسبها الفرد، وبين المعرفة الظاهرة الناتجة عن التفاعل مع البيئة الخارجية (B. Meyer, 2007, p. 17)

**2.2ادارة المعرفة :** إن إدارة المعرفة ليست وظيفة أو عملية مستقلة، بل هي عملية تنظيمية متعددة الارتباطات، تهدف إلى تعزيز ومواصلة خلق المعرفة الجديدة، من خلال تعزيز رافعة التكامل الحاصل بين تكنولوجيا المعلومات والقدرة الخلاقة والإبداعية للبشر، ولا يمكن فصل إدارة المعرفة عن التوجه الاستراتيجي للمنظمة ولا عن ثقافتها وعملياتها (Pervaiz K. Ahmed, 2002, p. 12). وتعتبر إدارة المعرفة بمثابة منهجية منظمة لتنظيم وتخزين المعرفة ومعالجتها ونقلها والمشاركة فيها (ياسين، 2010، صفحة 83).

**3.2 تعريف التشارك المعرفي:** يعرف التشارك بالمعرفة بالعلاقة التي تنشأ بين طرفين على الأقل، فالطرف الأول هو الذي يمتلك المعرفة و يعبر عنها بوعي و طوعية، اما الطرف الاخر هو الذي يكتسب المعرفة و يدركها، ويشير إلى سلوك الأفراد في تبادل معارفهم مع بعضهم البعض داخل المنظمة، كذلك يعني تبادل المعرفة كنظام اجتماعي يدعم التعاون والتكامل والتي تسهلها التكنولوجيا عادة (Muhamad Saufi Che Rusuli & Rosmaini (Tasmin, 2010, p. 797) ، ويوصف بأنه عملية يتم من خلالها تبادل الأفراد لمعارفهم الضمنية والصريحة وتوليد معرفة جديدة بشكل مشترك (Oyedelem, 2016, p. 38). من خلال التعريف السابقة يمكن ان نعرف التشارك المعرفي على انه: احدى عمليات ادارة المعرفة الجوهرية و يتمثل في نقل تحويل تبادل المعارف و الخبرات بين طرفين او اكثر من خلال تفاعل و اتصال اجتماعي ينتج عنه تدفق معارف و خبرات و كذلك خلق لمعارف جديدة .

**4.2 ابعاد التشارك المعرفي :** تعددت الأبعاد التي استخدمها الباحثون في قياس التشارك في المعرفة، وفيما يأتي نورد أهم هذه الأبعاد بما يتماشى و دراستنا :

**1.4.2 السلوك:** تشير الدراسات إلى أن السلوك المنفتح على الخبرة يرتبط بشكل إيجابي بعملية تشارك وتبادل المعرفة. كما أن الأفراد الذين هم أكثر ثقة في قدرتهم الوظيفة هم أكثر رغبة في تبادل المعرفة وتشاركها مع الآخرين (ججقيق، 2017، صفحة 213). تلعب المشكلات السلوكية دورًا رئيسيًا في قرار الأفراد بالمشاركة في أنشطة مشاركة المعرفة. وشملت العوامل الفردية منها : الثقة ، والموقف الشخصي ، والدافعية ، والعاطفي و الالتزام ، والمعايير الذاتية ، والتوقع الشخصي ، والعلاقة بين المعرفة والسلطة .فمن غير المحتمل أن يتبادل الأفراد معارفهم وخبراتهم الضمنية التي اكتسبوها بشق الأنفس دون أن يتقوا في الطرف

المتلقي لذلك تم تسليط الضوء على قلة الثقة كحاجز رئيسي أمام تبادل المعرفة (Osama F .Al Kurdi & Eldabi, 2018, p. 236).

**2.4.2 الثقافة التنظيمية:** عرفت على انها "القيم و المعايير و الممارسات المشتركة للأفراد داخل المنظمة (AMARNI & Kamel HACHEMAOUI, 2019, p. 53) ، أما من وجهة نظر (Tyrrell) فهي " مجموعة القيم والمعتقدات التي تظهر من خلال التفاوض والممارسات الجارية بين أعضاء المجموعة فتصبح مصدرا للإشارة لما يعتبر مقبولاً أو غير مقبول في المنظمة من حيث الحق والسلوك الخاطئ (MacIntosh & Doherty, 2010, p. 110)" ويشكل عام فإن الثقافة التنظيمية عبارة عن منظومة من القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير بين أفراد المنظمة، والتي تعتبر غير مرئية وغير مكتوبة لكنها محسوسة ويشترك كل فرد في المنظمة في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة (عزيز و نصري، 2019، صفحة 357) حيث أنها تؤثر تأثيراً مباشراً على درجة التشارك المعرفي، إذ كلما كان هذا الأخير رمزاً للثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة كان الاهتمام به أكثر و العكس صحيح. للثقافة التنظيمية دوراً مهماً و فاعلاً في تشارك المعرفة، حيث أن قسماً كبيراً من تلك المعرفة ضمنى، لذا يجب تحفيز الأفراد من أجل توليدها. والتخلص من الأسباب التي تحول دون ذلك لأن الثقافة تؤثر في السلوكيات التي تعتبر أساسية من أجل توليد المعرفة و التشارك فيها و الأهم من ذلك كله تأسيس علاقات الثقة، هذه الأخيرة تتواجد عندما يكون طرف محدد لديه ثقة في تكامل و اعتمادية الطرف الآخر (المالك و وناس اسماء، 2014، صفحة 288).

**3.4.2 فرق العمل:** يرد مصطلح فريق العمل على الأفراد الذين يعملون معاً في بيئة تعاونية لتحقيق أهداف الفريق المشتركة من خلال تبادل المعرفة والمهارات (Leinonen & Johanna Bluemink,, 2008, p. 2)

**4.4.2. تكنولوجيا المعلومات و الاتصال:** تشكل التكنولوجيا جزءاً مكملاً لإدارة المعرفة، ويلعب توفر تقنيات معينة دوراً مهماً في نقل المعرفة، وصنفت تكنولوجيا المعلومات في الأدبيات السابقة بطرق مختلفة، إلا أن الباحثين أجمعوا على تصنيف تكنولوجيا المعلومات، إما بوظائفها التكنولوجية إلى التقنيات الجوهرية، أو بدعمها للأنشطة الحرجة لإدارة المعرفة ولاستراتيجياتها إلى التقنيات المساعدة. وتستعمل الأدوات للمساعدة في تخفيف القيود الجغرافية أو الزمنية وينجم عنها تنسيق لأنشطة العمل (داوود، 2013، صفحة 68)، وتشمل تكنولوجيا المعلومات المتقدمة تقنيات الاتصالات الحاسوبية المساعدة وتكنولوجيا الاتصالات مثل البريد الإلكتروني، لوحات النشرات الإلكترونية، مؤتمرات الفيديو، أما التقنيات المساعدة في اتخاذ القرارات مثل نظم دعم القرار، نظم خبيرة وقد لقي هذا التصنيف قبولاً واسعاً لأنه يتعلق بصلب وظائف التقنيات المختلفة للمعرفة ويقدم نظرية جيدة لسلوك العمل وأصبحت العديد من التقنيات سائدة وقد تؤثر الخبرة المتزايدة في هذه التقنيات بشكل إيجابي على معدل تبني أنظمة إدارة المعرفة (Martina E. Greiner, 2007, p. 12).

### 3. كفاءة استاذ التعلم العالي

**1.3 تعريف الكفاءة:** أن أغلب التعاريف تشترك في وضع ثلاثة أبعاد للكفاءة هي: المعارف (Savoirs)، المعارف العملية (Savoirs- faire) ومعارف التحلي أو المعارف السلوكية أو التنظيمية (Savoirs- être )، فهي القدرة على تنفيذ مجموعة مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط، وبشكل أوسع الكفاءة هي استعداد لتجديد وتجميع ووضع الموارد (المعارف، المعارف العملية، معارف التحلي) في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل (Luc Boyer, 2003, p. 246).

**2.3 أنواع الكفاءات:** يختلف الباحثون في تحديد انواع الكفاءات وفيما يأتي نورد أهم هذه

الأبعاد بما يتماشى و دراستنا:

**1.2.3 الكفاءات الفردية:** الكفاءة الفردية ترتبط بسلوكيات ومهارات وأداء الفرد في محيطه الوظيفي، وتتضمن ثقافته الاجتماعية وإدراكاته ومواقفه المختلفة (كمال منصورى و صولح سماح، 2010، صفحة 52)، و حسب Dejoux فالكفاءة الفردية هي مجموع خاص مستقر ومهيكل من الممارسات المنحكم فيها و التحكم المهني و المعارف التي يكتسبها الافراد بالتكوين و الخبرة (Dejoux, 2001, p. 141).

ويمكن ان نشير الى الكفاءات الفردية الواجب توفرها في اساتذة التعليم العالي كما يلي: (الحيلة، 2003، صفحة 245).: المعرفة في مجال التخصص، التعرف و الإلمام بتكنولوجيا المعلومات و الاتصال، الثراء اللغوي (مهدي، 2007، صفحة 35)، المهارات الاتصالية، الموثوقية.

**2.2.3 الكفاءات الجماعية:** تعرف الكفاءات الجماعية على انها "تلك المهارات الناجمة عن تضافر، وتداخل بين مجموعة من أنشطة المنظمة، حيث تسمح هذه الكفاءات بإنشاء موارد جديدة للمنظمة، فهي لا تحل محل الموارد، بل تسمح بتطورها وتراكمها". فأساس بناء الكفاءة الجماعية هو العلاقة الموجودة بين مجموع أفرادها، والتي يمكن أن تعتبر كنتيجة لاجتماع ثلاث أنواع من الشروط، والمتمثلة أساسا في: "معرفة كيفية التعاون، القدرة على التعاون، والرغبة في التعاون، فإذا استثمرنا في هذه الأقطاب الثلاثة بطريقة متلاحمة فإننا نضاعف من تطوير التعاون الفعال على مستوى أعضاء الفريق، كما أنها تساهم في زيادة القيمة المضافة للكفاءات الفردية (لخضر، 2016، صفحة 334).

**3.2.3 الكفاءات التنظيمية (الاستراتيجية):** ترتبط الكفاءات بمدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث على المحيط، ومن ثم فتحولات، وتغيرات البيئة، ودرجة تعقدها، وعدم استقرارها تحتم على المنظمة مرونة عالية في تسيير مواردها البشرية قصد إعطائها حرية الإبداع، ومن هنا

يبرز دور كفاءات التسيير في تحقيق ذلك (بحضية، 2002، صفحة 141)، فالكفاءات لا تعد ذات طابع استراتيجي ما لم تساهم في تكيف المنظمة مع بيئتها .

#### 4. اثر عملية التشارك المعرفي على كفاءة استاذ التعليم العالي:

اشار ثروت عبد الحميد، و ياسر الدهيدان ان هناك حاجة ماسة لتشارك المعرفة في المؤسسة الجامعية، حيث يدعم قدرتها الإبداعية والتنافسية، كما ان التشارك في المعرفة بالإضافة الى اهميته التنظيمية له أيضا اهمية على المستوى الفردي أو الشخصي للأساتذة، سواء على المستوى الاجتماعي، من حيث دعم الروابط والعلاقات الإنسانية بين الزملاء أو على المستوى المهني، من حيث تحقيق مفهوم التطور المهني ودعم التعلم المستمر (الحافظ، و ياسر فتحي الهنداوي المهدي، 2015، صفحة 486)، ويتجلى اثر إدارة المعرفة وعملياتها على الكفاءات البشرية في أنها تكون أكثر قدرة على التجديد والابتكار، و إعطاء للكفاءات دوافع ذاتية ورغبة متميزة في الإنجاز الذاتي وتوفر حرية اختيار أساليب العمل. فالتشارك المعرفي باعتباره عملية اساسية من عمليات ادارة المعرفة يؤدي إلى تنمية المهارات والقدرات واطلاق الطاقات الفكرية وقدرات الأفراد على كافة المستويات التنظيمية وتحقق التكامل بينهما. كما أن التشارك المعرفي يزود الكفاءات على أنواعها بالمهارات والمعلومات والمعارف اللازمة التي تساعدها في التأقلم مع كل المتغيرات المتوقعة وغير المتوقعة.

#### 5.الجزء التطبيقي:

1.5 التعريف بالمؤسسة محل الدراسة: كان اول ظهور لكلية الاقتصاد بباتنة عام 1979م تم فيها استقبال معهد العلوم الاقتصادية و قسم العلوم القانونية و الادب العربي ، وفي سنة 1985 اعيدت هيكله المركز الجامعي بمعاهده الستة الى معاهد وطنية للتعليم العالي لكل منها استقلاليتها الادارية و المالية ،مع وجود هيئة تنسيقية ،وكان معهد العلوم الاقتصادية احدى هذه المعاهد ،الى حين صدور القانون المتضمن اعتماد نظام الكليات بموجب المرسوم

التنفيذي رقم 84/251 المؤرخ في 18/08/1980 اين اطلق عليا تسمية كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، تحتوي كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير على :.(187) استاذ.. بها 47 قاعة و 06 مدرجات و 04 مخابر (المستخدمين، 2019).

**2.5مجتمع الدراسة:** يتكون من مجموع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من 187 استاذ (ة) على اختلاف درجاتهم العلمية.

**1.2.5حجم العينة ونوع العينة:** انطلاقا من حجم مجتمع الدراسة فقد تم اللجوء إلى المعاينة التي هي جملة العمليات التي تسمح بانتقاء مجموعة فرعية من مجتمع الدراسة بهدف تكوين عينة. وعليه فقد تم اختيار عينة بصفة عشوائية في حدود 126 فرد. وعليه فقد تم توزيع 126 استبيان، وفي الأخير تم استرجاع 98 منها فقط، واستبعدت 28 بسبب عدم التعاون الفعال من أفراد العينة.

**3.5عرض النتائج ومناقشتها :** من خلال النتائج المتحصل عليها لاختبار معامل ألفا كرو نباخ لصدق وثبات استبانة الدراسة (الملحق رقم 1)، حيث بلغت قيمة معامل ألفا- كرونباخ0.929 أي ما نسبته 92.2%، وهي قيمة مرتفعة وأكبر من الحد الأدنى 0.6 ما يدل على الاتساق الداخلي الجيد للاستبيان، وهذا ما يبين صدق وثبات أداة الدراسة.

- **تحليل المحور الخاص بالتشارك المعرفي:** (الملحق رقم2)، نلاحظ فيما يتعلق ببعد السلوك أن أساتذة الكلية لا يشعرون بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة بينهم في نقل المعرفة ومختلف الخبرات و ذلك بمتوسط حسابي منخفض 2.29 ، فيما يتبادلون الخبرة الفردية الى حد ما بشكل طوعي ويتحصلون على المعرفة من زملائهم بمتوسط حسابي متوسط 2.93 ، كذلك لا توجد ثقة بين الاساتذة لوقوع عبارتها في الخلية منخفض 2.14 ومنه يمكن القول أن سلوك التشارك المعرفي للأساتذة ضعيف الى حد ما لأن ثلاث عبارات من أربع كلها تقع في

المجال الضعيف التي يتراوح متوسطها الحسابي بين 1.81-2.60. وقد تبين من خلال النتائج الإحصائية للعبارات المرتبطة ببعدهم الثقافية التنظيمية أن أساتذة الكلية يقرون بشكل ضعيف على أن إدارة الكلية تشجع على تبادل الأفكار بين الأساتذة وتطوير الإبداع الفكري بمتوسط حسابي منخفض 2.33. كما توفر الكلية الوقت اللازم للأساتذة للمشاركة المعرفية من خلال تنظيم وقت للمؤتمرات وندوات الحوار بمتوسط حسابي جيد 3.45. فيما تمنح إدارة الكلية إلى حد ما مكافآت مالية للمشاركة المعرفية ذات الجودة العالية وخاصة في مجال المؤتمرات الخارجية بمتوسط حسابي متوسط 2.96. ، كذلك النظام الإداري يسهل نوعاً ما إجراءات نقل وتبادل المعرفة بمتوسط حسابي متوسط 2.68 ومنه فقد تبين من خلال عبارات هذا البعد أن الثقافة التنظيمية اتجه التشارك المعرفي متوسطة إلى حد ما لأنها تقع في المجال 2.61-3.40. ، وقد بينت نتائج التحليل الإحصائي الخاص ببعدهم فرق العمل أن أساتذة الكلية يفنقرون إلى روح الفريق في التعاون والتواصل لتبادل المعارف والخبرات، نقص كبير في روح العمل الجماعي في النشاط البحثي وإنشاء فرق عمل تطوعية للاستشارات العلمية داخل وخارج الكلية. فيما يقرون بوجود متوسط لفرق بحث تقدم فرصاً لتجديد المعارف والأفكار وتعميق الأبحاث. ومنه يمكن التأكيد أن بعد فرق العمل متوسط الحضور والدعم وذلك من خلال متوسطه العام الذي يقع ضمن مجال التقييم من 2.61-3.40 ، ونلاحظ من نتائج التحليل الإحصائي المرتبط ببعدهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال أن أساتذة الكلية يقرون بوجود متوسط لموقع تفاعلي لإدارة المعرفة عبر الأنترنت يستخدم مختلف الاتصالات المتبادلة كنظم الاقتراحات ولوحات إعلانية. كما تعمل على تكوين مجال لاستخدام التكنولوجيا الحديثة. ومنه فقد تبين أن استعمال الكلية للتكنولوجيا المتاحة وتسخيرها للتشارك المعرفي متوسط المستوى حيث أن المتوسطات الحسابية لأغلب العبارات تقع ضمن مجال التقييم المتوسط ومنها ما هي أقرب إلى الجيد.

- تحليل المحور الخاص بكفاءة أستاذ التعليم العالي: (الملحق رقم 3) نلاحظ أن الأساتذة يفترون إلى حد ما بوجود كفاءة لأستاذ التعليم العالي من خلال الاستخدام المستمر لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، واكتسابهم لقدرات ومهارات ومعارف جديدة. كما يعملون على خلق جو عمل مشترك ونشر مقالات في عدة مجالات بالتعاون مع تخصصات مختلفة مع إجراء نقاشات يسودها فن الاستماع والانفتاح للرأي الآخر. و يقر الاساتذة أيضا بتمتع الكلية بتوفر موارد بشرية قادرة على تطوير المعرفة وتطبيقها وأيضاً بجاهزية كبيرة أمام مختلف الوضعيات المحتملة. ومما سبق يتبين أن كفاءة استاذ التعليم العالي في الكلية محل الدراسة متوسطة لأن متوسطها الحسابي الإجمالي يقع ضمن مجال التقييم من 2.61-3.40.

**4.5 اختبار الفرضية الرئيسية:** لرفض أو قبول الفرضية تم الاعتماد على مستوى الدلالة (Sig) أقل أو يساوي 0.05 كقاعدة لذلك، فإذا كان مستوى الدلالة المحصل عليه أقل أو يساوي 0.05 نقبل الفرضية وإذا كان أكبر منها نفي الفرضية. وبالاطلاع على النتائج المحصل عليها فإن علاقة الارتباط بين التشارك المعرفي وكفاءة أستاذ التعليم العالي بلغت 0.807 أي 80.7% بمستوى دلالة (sig=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، تؤكد النتائج وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين المتغيرين التشارك المعرفي وكفاءة أستاذ التعليم العالي. وهو ما يقود إلى قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود اثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي على كفاءة أستاذ التعليم العالي. ولدلالة إحصائية أكثر تم الأخذ بعين الاعتبار قيمة معامل التحديد R-deux بلغت 0.651 وهذا يعني أن تطبيق التشارك المعرفي يحقق 65% من كفاءة أستاذ التعليم العالي، و الباقي يعود إلى عوامل أخرى غير مدروسة. (الملحق رقم 4)

#### 5.5 اختبار الفرضيات الفرعية: (ملحق رقم 5 و6)

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: من خلال النتائج المحصل عليها نلاحظ بأن قيمة معامل الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل السلوك بلغت 0.30 والقيمة المعيارية المقابلة لها هي 0.42 وقيمة T المقابلة لهذه الأخيرة 5.376، وبلغت قيمة مستوى المعنوية (sig)

القيمة (sig= 0.000) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وهي معنوية إحصائيا وهو ما يؤكد وجود اثر بين المتغيرين ومنه يمكن أخذ معادلة الانحدار التالية:

$$\text{كفاءة أستاذ التعليم العالي} = 0.30 \text{ سلوك} + 0.981$$

وبالإطلاع على النتائج المحصل عليها أيضا فإن علاقة الارتباط بين بعد السلوك وكفاءة أستاذ التعليم العالي بلغت 0.68 أي 68% بمستوى دلالة (sig= 0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، تؤكد النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ومتوسطة القوة بين المتغيرين السلوك وكفاءة أستاذ التعليم العالي. وهو ما يقود إلى قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك وكفاءة أستاذ التعليم العالي.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: من خلال النتائج المحصل عليها نلاحظ بأن قيمة معامل الانحدار البسيط بالنسبة للمتغير المستقل الثقافة التنظيمية بلغت 0.01 والقيمة المعيارية المقابلة لها هي 0.02 وقيمة T المقابلة لهذه الأخيرة 0.23، وبلغت قيمة مستوى المعنوية (sig) القيمة 0.812 وهي أكبر من قيمة مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وهي غير معنوية إحصائيا وهو ما يؤكد عدم وجود اثر بين المتغيرين ومنه يمكن أخذ معادلة الانحدار التالية:

$$\text{كفاءة أستاذ التعليم العالي} = 0.01 \text{ ثقافة تنظيمية} + 0.981$$

وبالإطلاع على النتائج المحصل عليها أيضا فإن علاقة الارتباط بين الثقافة التنظيمية وكفاءة أستاذ التعليم العالي بلغت 0.63 أي 63% بمستوى دلالة (sig= 0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، تؤكد النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ومتوسطة القوة بين المتغيرين الثقافة التنظيمية وكفاءة أستاذ التعليم العالي. وهو ما يقود إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وكفاءة أستاذ التعليم العالي.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: من خلال النتائج المحصل عليها نلاحظ بأن قيمة معامل الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل فرق العمل بلغت 0.21 والقيمة المعيارية المقابلة لها هي 0.33 وقيمة T المقابلة لهذه الأخيرة 3.10، وبلغت قيمة مستوى المعنوية (sig) القيمة 0.003 وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وهي معنوية إحصائيا وهو ما يؤكد وجود أثر ذو دلالة احصائية بين المتغيرين ومنه يمكن أخذ معادلة الانحدار التالية:

$$\text{كفاءة أستاذ التعليم العالي} = 0.21 \text{ فرق العمل} + 0.981$$

وبالإطلاع على النتائج المحصل عليها أيضا فإن علاقة الارتباط بين فرق العمل وكفاءة أستاذ التعليم العالي بلغت 0.70 أي 70 % بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، تؤكد النتائج وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين المتغيرين فرق العمل وكفاءة أستاذ التعليم العالي. وهو ما يقود إلى قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل وكفاءة أستاذ التعليم العالي.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: من خلال النتائج المحصل عليها نلاحظ بأن قيمة معامل الانحدار بالنسبة للمتغير المستقل التكنولوجيا بلغت 0.20 والقيمة المعيارية المقابلة لها هي 0.25 وقيمة T المقابلة لهذه الأخيرة 3.20، وبلغت قيمة مستوى المعنوية (sig) القيمة 0.002 وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وهي معنوية إحصائيا وهو ما يؤكد وجود أثر ذو دلالة احصائية بين المتغيرين ومنه يمكن أخذ معادلة الانحدار التالية:

$$\text{كفاءة أستاذ التعليم العالي} = 0.20 \text{ تكنولوجيا} + 0.981$$

وبالإطلاع على النتائج المحصل عليها أيضا فإن علاقة الارتباط بين التكنولوجيا وكفاءة أستاذ التعليم العالي بلغت 0.58 أي 58 % بمستوى دلالة sig=0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، تؤكد النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ومتوسطة القوة بين المتغيرين

التكنولوجيا وكفاءة أستاذ التعليم العالي. وهو ما يقود إلى قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا وكفاءة أستاذ التعليم العالي.

**6. الخاتمة:** قامت الدراسة بتناول الموضوع من جانبين أولهما نظري، حيث تناولنا مفاهيم مختلفة حول التشارك المعرفي و كفاءة استاذ التعليم العالي وثانيهما تطبيقي من أجل إسقاط الجانب النظري على واقع كلية الاقتصاد بجامعة باتنة 1 ، ومن النتائج التي قمنا باستخلاصها ما يلي :

-التشارك المعرفي الكلي بين اساتذة الكلية متوسط حيث وجدنا ان سلوك التشارك المعرفي منخفض فالأساتذة لا يميلون الى تبادل المعارف و الخبرات فيما بينهم، و ان ثقافة الكلية تجسح الى حد ما التشارك بالمعرفة ، كذلك وجود مستوى متوسط لفرق العمل و استخدام محتشم لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال .يؤثر التشارك المعرفي بنسبة 65 % على كفاءة استاذ التعليم العالي في الكلية محل الدراسة.

#### الاقتراحات:

- الاستعانة بمتخصصين في مجال إدارة المعرفة ذوي كفاءة، وبذلك دعم ممارسات إدارة المعرفة؛ بغرض الاستفادة من خبراتهم، وضرورة تفعيل الثقافة التنظيمية المشجعة على التشارك المعرفي من خلال استغلال الكفاءات التي يتميز بها الاساتذة و نقلها و تشاركتها مع الاساتذة الآخرين ، وكذلك دعم المشاركة في المؤتمرات و الملتقيات العلمية.
- مواكبة التطور الحاصل في تكنولوجيا المعلومات وتقنياتها باستمرار، لتكوين بنية تكنولوجية حديثة تزيد من كفاءة فعالية التشارك المعرفي في الكلية.
- تشجيع الممارسات التي تركز على نشر ثقافة التشارك في المعرفة، من خلال دعم الأفكار والحرص على تميمتها باستمرار. وتبني مداخل إدارية حديثة لإدارة المؤسسة الجامعية من

شأنها إيصال الجامعات الجزائرية إلى مستوى أفضل في الترتيب الدولي، ومن هذه المداخل تبني إدارة الكفاءات، إدارة المعرفة، إدارة الجودة الشاملة.

## 7. قائمة المراجع

- AMARNI, A., & Kamel HACHEMAOUI. (2019). Impact of Organizational Culture on Knowledge Sharing: The mediating role of Top Management support and social interaction., *Revue Stratégie et développement*.
- Celile Dejoux .(2001) .*Les Compétences Au Cœur De L'entreprise* . paris :éditions D'organisation.
- David W.De Long., Successful Knowledge Management Projects  
Thomas H. Davenport .(1998) .Successful Knowledge Management Projects .*sloan management review*.46 ‘
- K. Sugiyama B. Meyer .(2007) .The Concept of Knowledge in KM: a Dimensional Modelt .*Journal of Knowledge Management*.17 ‘
- Leinonen, P., & Johanna Bluemink., (2008). a shortened version of “The distributed team members' explanations of knowledge they assume to be shared”. *Journal of Workplace Learning*.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*.
- Muhamad Saufi Che Rusuli & Rosmaini Tasmin, , M. (2010). Knowledge SHARING Practice In Organize. MALAYSIA: Faculty of Technology Management, Business and Entrepreneurship ,Library of University Tun Hussein Onn malaysia,86400 Parit Raja, Batu Pahat, Joho.
- Osama F Al Kurdi, R. H., & Eldabi, T. (2018). Knowledge Sharing in Higher Education Institutions: A Systematic Review. *Journal of Enterprise Information Management*.
- .(2018) .Tillal Eldabi , Ramzi Haddadeh , و Osama F Al Kurdi Knowledge Sharing in Higher Education Institutions: A *Journal of Enterprise Information .Systematic Review .Management*
- Oyedelem, O. O. (2016, november). The Impact Of Organisational Factors On Knowledge Sharing Performance. social science doctoral training centre: university of plymouth.

- Pervaiz K. Ahmed, K. K. (2002). *Learning Through Knowledge Management*. Oxford: Butterworth Heinemann .
- Soutenain, J. F. (2009). *Management \_LMD*. Paris: éditions Fouche.
- A .(2007) .hmann and Helmut Krcma Martina E. Greiner“Tilo Bo Martina E. Greiner, Tilo .,Strategy for Knowledge Management and Helmut Krcmar, *Journal of Knowledge hmann’Bo Management*
- التميمي مهدي. (2007). *مهارات التعليم: دراسات في الفكر و الأداء التدريسي*. الاردن: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر و التوزيع.
- الهادي بقلقول. (2004). *لإستثمار البشري وإدارة الكفاءات كعامل لتأهيل المؤسسة. التنمية البشرية وفرص الإندماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية* (صفحة 27). ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
- ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، و ياسر فتحي الهنداوي المهدي. (2015). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية. *مجلة العلوم التربوية و النفسية*، 487.
- ججيق عبد المالك، زكية ججيق. (2017). تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير. *مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون*.
- ججيق عبد المالك، و وناس اسماء. (2014). تأثير البيئة الداخلية للمؤسسة على التشارك المعرفي - دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT. *مجلة دراسات و ابحاث*.
- حرز الله محمد لخضر. (2016). المتطلبات المنهجية الحديثة لاستثمار و تسيير كفاءات الموارد البشرية في ظل مجتمع -المعرفة. *مجلة دفاتر السياسة والقانون*، 334.
- ختيري و هيبية. (2019). صياغة الثقافة التنظيمية كمتطلب أساسي لنجاح تطبيق عمليات إدارة المعرفة. *مجلة الاستراتيجية والتنمية*، 516.
- سعد غالب ياسين. (2010). *مبادئ نظم المعلومات* . عمان : اليازوري العلمية للنشر و التوزيع .
- سليمان محمد داوود. (2013). نقل المعرفة التنظيمية وأثره في أداء منظمات الأعمال (حالة شركات القطاع العام الصناعي في سورية). حلب، ، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، سوريا.
- سملاي يحضية. (2002). أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة. الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر .
- عبد المالك ججيق،، و سارة عبيدات. (2014). تأثير التشارك المعرفي في ممارسة التعلم التنظيمي في مطاحن مجمع عمر بن عمر بقالة. *مجلة المؤسسة*.
- عزيز دحماني، و نفيسة ناصري. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي في الجامعة الجزائرية، مقارنة باستخدام نماذج المعادلات البنائية. *مجلة الباحث*.

- فاروق حريزي. (2019). دور استخدام بوابات الانترنت في دعم عمليات ادارة المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية. مجلة اقتصاديات الاعمال و التجارة.
- مباركي صفاء. (2019). التشارك المعرفي كمدخل لتطوير مهارات التعلم - دراسة استطلاعية لعينة من طلبة الدراسات العليا بالجزائر. مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، 55.
- محمد بن يوسف النمران. (226). *دائرة التغيير والتحديات العصرية-رؤية معاصرة لمدير القرن 21*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- محمد عواد الزيادات. (2008). *اتجاهات معاصرة في ادارة المعرفة*. عمان: دار صفاء للطباعة و النشر .
- محمد محمود الحيلة،. (2003). *مهارات التدريس الصفي*. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
- مهدي التميمي. (2007). *مهارات التعليم: دراسات في الفكر و الأداء التدريسي*. الاردن: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر و التوزيع.
- نجم عبود نجم. (2005). *ادارة المعرفة \_ المفاهيم و الاستراتيجيات و العمليات*. عمان: مؤسسة الوراق للنشر .
- وثائق ادارية مسخرجة من مصلحة المستخدمين. (اكتوبر، 2019). كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير: جامعة باتنة 1.

8. الملاحق

الملحق (1): الفاكرونباخ	
Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
,929	33

الملحق 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات أبعاد التشارك المعرفي

عبارات السلوك	1	2	3	4
Moyenne	2.93	2.16	2.29	2.14
Ecart-type	1.186	1.100	1.201	1.158
عبارات الثقافة التنظيمية				
Moyenne	2.33	3.45	2.96	2.68
Ecart-type	1.165	1.104	1.083	1.215
عبارات فرق العمل				
Moyenne	2.51	3.06	2.57	2.38
Ecart-type	1.018	1.259	1.158	1.264
عبارات التكنولوجيا				

Moyenne	3.05	2.74	3.08	3.83
Ecart-type	1.059	1.029	1.128	0.874

الملحق 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات كفاءة أستاذ التعليم العالي

العبارات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Moy	2.16	2.46	3.10	3.40	3.91	3.69	2.31	1.93	2.34	2.84	2.71	3.12	3.09	2.43	2.60	2.38	3.05
Ecar	1.23	1.16	1.22	1.07	1.20	0.97	1.11	1.04	1.10	1.19	1.24	1.21	1.17	1.17	1.24	1.26	1.05

الملحق 4: ملخص نموذج الإنحدار

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
	,807 <sup>a</sup>	,651	,636	,37575

الملحق 5 : نتائج الإنحدار المتعدد للمتغيرين المستقل والتابع

Coefficients <sup>a</sup>						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig .
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante )	,918	,177		5,202	000
	السلوك	,300	,056	,420	5,376	000
	الثقافة التنظيمية	,019	,080	,026	,238	812
	العمل_فرق	,210	,068	,331	3,106	000

					3
التكنولوجيا	209	,06 5	,251	3,209	00 2

الملحق 6: نتائج معامل الارتباط بين أبعاد التشارك المعرفي وكفاءة أستاذ التعليم

Corrélations						
		السلوك	الثقافة_التنظيمية	فرق_العمل	التكنولوجيا	كفاءة_استاذ_التعليم_العالي
<b>Corrélation de Pearson</b>		1	,592**	,583**	,365**	,689**
<b>Sig. (bilatérale)</b>			,000	,000	,000	,000
<b>N</b>		98	98	98	98	98
<b>الثقافة_التنظيمية</b>	Corrélation de Pearson	,592**	1	,797**	,598**	,637**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	<b>N</b>	98	98	98	98	98
<b>فرق_العمل</b>	Corrélation de Pearson	,583**	,797**	1	,580**	,701**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	<b>N</b>	98	98	98	98	98
<b>التكنولوجيا</b>	Corrélation de Pearson	,365**	,598**	,580**	1	,581**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	<b>N</b>	98	98	98	98	98
<b>كفاءة_استاذ_التعليم_العالي</b>	Corrélation de Pearson	,689**	,637**	,701**	,581**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	<b>N</b>	98	98	98	98	98

المصدر : مخرجات spss  
-الاستبيان

المتغير الأول: التشارك المعرفي	
أولاً: السلوك	
01	أ تبادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها مع زملائي.
02	لدي رغبة في تجديد معلوماتي والحصول على المعرفة جديدة.
03	أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة و بيني وبين زملائي في نقل المعرفة والخبرات.
04	توجد ثقة متبادلة بيني و بين زملائي الاساتذة.
ثانيا: الثقافة التنظيمية	
05	تشجع الإدارة على تبادل الأفكار بين الأساتذة و التطوير و الإبداع الفكري .
06	تمنح الكلية مكافأة مالية للمشاركات بالمعرفة ذات الجودة العالية و خاصة في مجال المؤتمرات الخارجية .
07	توفر الكلية الوقت اللازم للاساتذة لتشارك المعارف من خلال تنظيم وقت للمؤتمرات و ندوات الحوار .
08	النظام الإداري للكلية يسهل و يبسط إجراءات نقل وتبادل المعرفة.
ثالثاً: فرق العمل	
09	أتعاون مع زملائي و أتواصل معهم على شكل فرق لتبادل المعارف والخبرات.
10	يوجد في الكلية فرق بحث تقدم فرصا لتجديد المعارف والأفكار وتعميق الأبحاث.
11	تدعم الجامعة علاقات العمل الجماعي في النشاط البحثي داخل وخارج الكلية.
12	تكون الكلية فرق عمل تطوعية من الاساتذة للاستشارات العلمية .
رابعاً: تكنولوجيا المعلومات والاتصال	
13	يوجد لدى الكلية موقع تفاعلي لإدارة المعرفة على الانترنت.
14	تستخدم الكلية الاتصالات المتبادلة مثل نظم الاقتراحات، لوحة الاعلانات الالكترونية.
15	تكون الكلية جميع الاساتذة في مجال استخدام التكنولوجيا الحديثة (Moodle).
16	لدى الكلية إجراءات لحماية امن تكنولوجيا المعلومات و جدار الحماية .
المتغير الثاني: كفاءة استاذ التعليم العالي	
اولاً: كفاءات فردية	
17	اتحكم في المادة التدريسية جيداً .
18	عضو في مختبر بحث.
19	احسن جيداً استخدام تكنولوجيا المعلومات و لاتصال.

20	اكتسبت قدرات ومهارات ومعارف جديدة خلال فترة عملي بالكلية.
21	أواظب على نشر الابحاث العلمية في المجالات المحلية و العربية .
22	اشرف على البحوث الطلابية في مختلف التخصصات في الكلية.
23	اتقن عدة لغات.
	<b>ثانيا: كفاءات جماعية</b>
24	يوجد اتصال وتفاعل مستمر بين الأساتذة مما زاد كمية المعلومات المتدفقة في الكلية.
25	المشاركة في تطوير تخصصي من خلال أنشطة البحث الجماعية.
26	يوجد عمل مشترك وتعلم الخبرة جماعيا بين الأساتذة.
27	انشر مقالات في عدة مجالات بالتعاون مع اساتذة من تخصصات مختلفة في الكلية.
28	تجرى نقاشات بين الاساتذة يسودها فن الاستماع و الانفتاح للراي الاخر.
	<b>ثالثا: كفاءات تنظيمية</b>
29	تتمتع الكلية بموارد بشرية قادرة على تطوير المعرفة وتطبيقها.
30	أداء الكلية متميز في تنظيم الأيام الدراسية والملتقيات العلمية.
31	تتقاسم إدارة الكلية المعلومات مع زملاء العمل سعيا لتطويرهم.
32	تتمتع إدارة الكلية بالقدرة على توفير بيئة تنظيمية و تحفيزية مناسبة.
33	تتمتع إدارة الكلية واساتذتها بجاهزية كبيرة أمام الوضعيات المحتملة.