

تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج

زكية جيجق

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج

د. عبد المالك جيجق

كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

جامعة باجي مختار - عنابة

ملخص

تناولت هذه الدراسة أثر التشارك المعرفي بأبعاده الأربعة (السلوك، والثقافة التنظيمية، وفرق العمل، والتكنولوجيا) على الكفاءات البشرية لفئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة. ومن خلال استعمال الاستبانة واستعمال أساليب التحليل الإحصائي المناسبة بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS.19) تبين لنا أن كل بُعد من أبعاد التشارك له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على كفاءات الفئة المدروسة. وعليه يؤكد الباحثان على ضرورة تبنى الكلية لعملية التشارك المعرفي من أجل الارتقاء بها إلى أعلى المستويات.

الكلمات المفتاحية: تشارك معرفي، كفاءات بشرية، مؤسسات جامعية.

L'impact du partage des connaissances sur la compétence des enseignants universitaires: étude pratique au sein de la faculté des sciences économiques de l'université Mohamed El-Bachir El-Ibrahimi Bordj Bou Arreridj

Résumé

Cette étude examine la réalité des dimensions principales inhérentes au partage des connaissances (le comportement, la culture organisationnelle, les équipes de travail et la technologie) et leur impact sur les différentes compétences des enseignants universitaires de la faculté des sciences économiques de l'université MBI Bordj Bou Arreridj. Les résultats ont révélé un effet positif sur les compétences de la catégorie étudiée avec une valeur significative. L'étude recommande de renforcer davantage le partage des connaissances au sein de la faculté étudiée.

Mots-clés: Partage des connaissances, compétences humaines, institutions universitaires.

The impact of knowledge sharing on the competence of the university teachers: practical study in the faculty of Economics of the University of Mohamed El-Bachir El-Ibrahimi - Bordj Bou Arreridj

Abstract

This study examines the reality of the main dimensions inherent in knowledge sharing (behavior, organizational culture, the work team and technology) and their impact on the various skills of university teachers of the Faculty of Economics in MBI University Bordj Bou Arreridj. The results revealed a positive effect on the skills of category investigated with significant value. The study recommends further the strengthening of knowledge sharing within the studied faculty.

Key words: Knowledge sharing, human's skills, university institutions.

مقدمة

تعتبر منظمات التعليم العالي من المنظمات المعرفية التي كانت ومازالت تلعب دوراً أساسياً في بناء المجتمعات وتمييزها نظراً لطبيعة نشاطها ومواردها البشرية الفعالة والمتمثلة في فئة الأساتذة إذ يرجع لهم الفضل في تكوين وتخريج موارد بشرية باختصاصات ومهارات ومستويات متنوعة وتقديم مساهمات فكرية ليتم تسخيرها جميعاً في خدمة وتطوير المجتمع وحل مشاكله.

وفي ظل المتغيرات البيئية والتحديات الجديدة التي أصبحت تواجه منظمات التعليم العالي وفي ظل الدور الجديد لها فقد باتت ضرورياً أن تسعى كغيرها من المنظمات إلى تبني مفاهيم إدارية حديثة لتساعد مواردها البشرية الفاعلة (فئة الأساتذة) في كسب الكفاءات الضرورية التي تضمن لها القدرة على التحسين والتطوير المستمرين وبما يتماشى مع التطورات والمتطلبات البيئية والمعرفية، وتساعد على تحقيق أهدافها والقيام بدورها على أكمل وجه. وفي ظل زخم تلك المتغيرات البيئية وبالأخص الثورة المعلوماتية والمعرفية فإن إدارة المعرفة تعتبر المدخل الإداري المناسب الذي يسمح بالسيطرة والتحكم في المعرفة المتاحة والقدرة على استعمالها واستغلالها والتشارك فيها ومزجها مع بعضها بعضاً ومع ما هو متاح من الوسائل والتقنيات لتحقيق مستويات أداء ممتازة.

ويعتبر التشارك المعرفي من العمليات المهمة في إدارة المعرفة التي تضمن نشر وتوزيع ونقل المعرفة بين أفراد المنظمة وبما ينعكس إيجابياً على مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم وبالتالي على كفاءاتهم البشرية التي تضمن تحقيق أهداف المنظمات وطموحاتها المستقبلية.

مشكلة البحث:

يحاول البحث الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي: ما مدى تأثير التشارك المعرفي بأبعاده على كفاءة فئة الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريش؟ ويمكن تجزئة هذا السؤال الرئيسي إلى الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مدى تأثير بعد السلوك على كفاءة فئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة؟

- ما مدى تأثير بعد الثقافة التنظيمية على كفاءة فئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة؟

- ما مدى تأثير بعد فرق العمل على كفاءة فئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة؟

- ما مدى تأثير بعد السلوك على كفاءة فئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة؟

فرضيات البحث:

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الفرضيات نثبت صحتها في حالة ما إذا كانت القيمة المعنوية المحسوبة أقل أو تساوي (sig=0.05) وهي:

الفرضية الرئيسية: - يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي بكل أبعاده على كفاءات الأساتذة في الكلية محل الدراسة.

الفرضيات الفرعية:

1- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعده السلوك على كفاءة فئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة.

2- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعده الثقافة التنظيمية على كفاءة فئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة.

- 3- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد فرق العمل على كفاءة فئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة.
4- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعد التكنولوجيا على كفاءة فئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة.

أهداف البحث:

- في ضوء تحديد مشكلة الدراسة فإن البحث يسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- معرفة واقع التشارك المعرفي وعناصره الأكثر حيوية في الكلية محل الدراسة.
- تحديد مستوى الكفاءات البشرية الخاصة بالأساتذة ودرجة تأثرها بالتشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.
- استخراج نموذج الدراسة وتحديد الأثر ذي الدلالة الإحصائية بين المتغيرين المستقل والتابع.

أهمية البحث:

- توجيه إدارة الكلية إلى تبني عملية التشارك المعرفي في الكلية لتطوير كفاءات أساتذاتها.
- استفادة الكلية من نتائج البحث بمعرفة مواطن القوة في التشارك المعرفي وتفعيلها ومعرفة مواطن الضعف وتقاديرها أو تحسينها.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية:** كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة برج بوعريريج.
الحدود الزمانية: السنة الجامعية (2013-2014).

- الحدود الموضوعية:** أثر التشارك المعرفي الكلي على الكفاءات البشرية الكلية، وأثر كل بعد من أبعاد التشارك المعرفي على الكفاءات البشرية.

الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع:

- أهمية فرق العمل ودورها الفعال في تبادل المعارف وتدعيم التعلم من إعداد Wagne، (2004) حيث توصلت إلى أن الاتصالات الأفقية والرأسية تشجع على خلق علاقات تفاعلية بين أعضاء الفريق وتؤدي إلى نشر المعرفة وتقاسم المبادئ التنظيمية وخلق لغة مشتركة.
- دور التشارك المعرفي بين الموظفين في تدعيم الفعالية التنظيمية، من إعداد Jen-T-Yung، (2004)، حيث تم قياس بعض العوامل التي تعرقل تقاسم ونقل المعرفة من خلال إجراء مقارنة بين مؤسستين.
- إدارة الموارد البشرية وتسيير المعارف في خدمة الكفاءات، مقال من إعداد الدكتور صالح مفتاح، (2004). وهي دراسة نظرية اقتصر على عرض الإطار النظري لمفهوم الكفاءات ثم التطرق إلى المعرفة في خدمة الكفاءات نظريا.

- التطوير التنظيمي والاستثمار في الكفاءات ودورها في إحداث التغيير الإيجابي للمؤسسات، مقال من إعداد الأستاذ علاوي عبد الفتاح، (2007) بين من خلاله دواعي التغيير وأهميته بالنسبة للمؤسسة ومجالاته، كما تطرق إلى تقنيات التطوير التنظيمي وإلى تنمية الكفاءات كأساس للتغيير في المؤسسة ثم إلى التطوير التنظيمي كاستثمار في الكفاءات وختم بعنصر زوايا الاستفادة من برامج التطوير التنظيمي عند إحداث التغيير التنظيمي.

ومن أجل التوصل إلى إنجاز هذه الدراسة وتحقيق الأهداف المرجوة، تم اتباع الخطة الآتية:

الجزء النظري: مفاهيم ومداخل نظرية متعلقة بمتغيرات الدراسة:

أولاً: مفهوم التشارك المعرفي.

2- الثقافة التنظيمية: عن طرق تبني ثقافة تنظيمية تركز على القيم وتعيد تشكيل اعتراضات العاملين إلى تحديات للتغلب عليها، ثقافة تشجع وتحث على العمل بروح الفريق وتبادل الأفكار ومساعدة الآخرين، وتدعم البيئة التعاونية التي تعتبر من المتطلبات الأساسية للتشارك المعرفي.

3- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: تعتبر بالغة الأهمية في جميع عمليات إدارة المعرفة، وتؤدي دورا كبيرا بالتنسيق مع الموارد البشرية في الكثير من التطبيقات كمعالجة الوثائق وأنظمة دعم القرارات والأنظمة الخبيرة، كما أسهمت في تعزيز إمكانية السيطرة على المعرفة وتوليد معرفة جديدة وفي ترميم وتسهيل وتسريع وتبسيط كل عمليات ووفرت وسائل اتصال متاحة للجميع ومن مناطق جغرافية مختلفة.

4- فرق العمل: تؤدي إلى تحسين عمليات التشارك وتزيد من قابليتها وفعاليتها لأن فرق العمل توفر بيئة تعاونية تحقق مستوى مرتفعا من التماسك والتكامل بين مجموعة من الأفراد، وتقدم فرصا لتجديد الأفكار وتشكل علاقة عبر الحدود التنظيمية التقليدية.

ثالثا: العوامل المؤثرة على التشارك المعرفي

أهم العوامل تتلخص في: (4)

- 1- الهيكل التنظيمي: كلما قلت الرتبة الوظيفية ازدادت المشاركة في المعرفة.
- 2- نظام المشاركة المعرفية: كلما كان النظام أسهل زادت المشاركة فيه.
- 3- الفائدة المتوخاة من نظام المشاركة المعرفية: فالإدراك الأعلى لفائدة نظام المشاركة المعرفية يزيد فرصة المشاركة فيه.
- 4- استقامة ونزاهة الجماعة: تزيد من إمكانية التشارك المعرفي.
- 5- النزعة للخير: الإدراك الأعلى للنزعة للخير ضمن جماعة المنظمة يزيد من فرصة المشاركة المعرفية.
- 6- الثقة بجدارة (كفاءة) الجماعة: تساعد على زيادة المشاركة المعرفية.
- 7- التقدم الوظيفي: فعندما تكون هناك فرصة لإحداث تقدم وظيفي للفرد في المنظمة من خلال المشاركة المعرفية فإن ذلك سيؤدي إلى تشجيعها.
- 8- الحس الجماعي: كلما كان الحس الجماعي قويا تكون المشاركة المعرفية أفضل.

رابعا: معوقات التشارك المعرفي

أهم المعوقات حسب كل من (Huseman Coakes) والتي ذكرها (إبراهيم محمود منصور وأسماهان ماجد الطاهر) في مقال 'متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الأردنية' هي:

- 1- الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة: والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة على المكاسب المادية.
- 2- مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة، وبالذات ما يمتلكونه من معرفة ضمنية.

3- معوقات مرتبطة بالنواحي الفردية والتنافسية.

4- مشاركة المعرفة الخطأ: وتعريض المنظمة والآخرين للضرر.

5- الشعور بالغبن والإضرار بالمصلحة لشخصية:

فالأفراد الذين هم على استعداد لإشراك الآخرين فيما لديهم من معرفة يرغبون في الحصول على فائدة من المشاركة، وقد يحجمون عن إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة إذا اشعروا بأنه ليس هناك فائدة أو تعويض

6- انسجام القيم: فانسجام قيم الفرد مع قيم المنظمة يشجع ازدياد المشاركة المعرفية.

خامسا: مفهوم الكفاءات البشرية وخصائصها: من بين المفاهيم الكثيرة المقدمة في إطار مفهوم الكفاءات البشرية:

تعريف كل من Ropert et Boye على أنها "القدرة على التحرك والعمل في محيط مهني معطى، وتتمثل في المقاربة بين مهارات متحكم فيها، وقدرات فردية كامنة وتنظيم العمل الذي يمنح شرعية ممارسة معرفة معينة، وهي خاصية مرتبطة بالفرد أكثر من ارتباطها بتنظيم العمل"... وتعريف "Lorino" et "Tarondeau" الكفاءة" هي الاستعداد أو القابلية للتوليف بين الموارد بغية أداء مختلف الأنشطة أو العمليات المحددة"⁽⁵⁾.

وعرفها Louis Dainwa "مجموع سلوكيات اجتماعية وجدانية وكذا مهارات نفسية حسية حركية تسمح بممارسة دور ما أو وظيفة ما أو نشاط ما بشكل فعال"⁽⁶⁾.

وعرفت المجموعة المهنية الفرنسية "الكفاءة المهنية بأنها تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد ويتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وتطويرها".

ومن التعاريف يتبين أن للكفاءات البشرية عدة خصائص منها:

- الكفاءات خاصية مرتبطة بالفرد.

- الكفاءة مزيج من الخبرات والقدرات والمعارف.

- الكفاءة ليست ساكنة ولكنها ديناميكية ومتطورة.

- الكفاءة تقاس بالأداء المحقق.

سادسا: أنواع الكفاءات البشرية: توجد عدة أنواع للكفاءات البشرية يمكن تلخيصها في⁽⁷⁾

1- الكفاءات الفردية والكفاءات الجماعية: كالمعرفة والمهارة والقدرة المتوفرة لدى الفرد (والتي تظهر جليا في أدائه، بمعنى أن يكون قادرا على تطبيقها فعليا)؛ أما الكفاءات الجماعية فتعتبر محصلة التعاون والتآزر بين الكفاءات الفردية والتفاعل مع التكنولوجيا والموارد الأخرى الموجودة في المؤسسة (على أن تكون القيمة المحققة أعلى من القيمة المحققة لو تم تأدية العمل بصفة فردية).

2- كفاءات المستوى وكفاءات الوظيفة: تتعلق الأولى بالجماعة أو المستوى الوظيفي والثانية بالكفاءات الضرورية للسير الحسن للوظيفة أو المهمة.

3- الكفاءات القاعدية والكفاءات عالية الأداء: تمثل الكفاءات القاعدية كل ما يجب على الفرد معرفته قبل وبعد التحاقه بالوظيفة، أما الكفاءات عالية الأداء فهي التي تحل مشاكل معقدة وتتأقلم مع متغيرات العمل، وتتوفر غالبا لدى الأفراد ذوي المسؤوليات الهامة.

4- كفاءات التسيير: حدد "Robert Eichinger" عشر كفاءات للتسيير تتلخص في التفكير، والتوجه نحو النتائج، والعمل الجماعي، والقيادة، وموجهة نحو الزبون، وإدارة الأشخاص، والاندماج، والقدرة على التواصل والاتصال، وكفاءات وظيفية تقنية.

5- الكفاءات الموجهة نحو المستقبل: في إطار البرنامج الأوروبي "Euotechnet8" تم تحديد خمس عشرة (15) كفاءة موجهة للمستقبل؛ وهي متمثلة في المرونة، والتأقلم، والقدرة على التعلم، والقدرة على طرح الاسئلة، والاستقلالية، وروح المسؤولية، والروح الخلاقة، والمبادرة، والتفتح على الأفكار الجديدة، والعمل ضمن المجموعة، والقدرة على الاتصال، والقدرة على التحليل، والقيادة، والتحفيز، وتفتح الفكر على التأثيرات الداخلية والخارجية.

6- الكفاءات المحورية: يعرفها (Larregle) على أنها "تلك المهارات الناتجة عن تضافر وتداخل مجموعة من الأنشطة المنظمة حيث تسمح هذه الكفاءات الجماعية بإنشاء موارد جديدة للمنظمة فهي لا تحل محل الموارد بل تسمح بتطويرها وتراكمها و(تتميتها).

ويرتبط مفهوم تنمية الكفاءات في مواقع العمل ارتباطا كليا بسياسة المنظمات⁽⁸⁾؛ وتعرف بأنها "تشاطات التعلم التي تزيد من أداء الموظفين الحالية والمستقبلية بزيادة قدرتهم على أداء المهام المطلوبة من خلال تحسين معارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم"⁽⁹⁾ ومن التحديات التي تواجهها اختلاف مفهوم الكفاءة من طرف إلى آخر وتتنوع مجالات التطبيق (تنظيم العمل، والتنقل الداخلي، والتعويض، وتنفيذ التغيير التنظيمي، والتنمية الإدارية، إلخ...) يدفع بالكثير للارتباك، وصعوبة إدماج تطوير المهارات في الاستراتيجية العامة لقطاع الأعمال. كما أن العلاقة بين الكفاءة والأداء قد تكون غير واضحة وغير مؤكدة حين يؤدي العمل على تطوير الكفاءة إلى نتائج عكسية على الأداء إذا كانت العملية معقدة للغاية، وأخيرا صعوبة النظر إلى الموظفين كمصادر للكفاءة والثروة، وليس كموارد مكلفة⁽¹⁰⁾.

سابعا: الكفاءات في مؤسسات التعليم والمؤسسات المسيرة معرفيا: حسب (Stéphane Martineau) فإن هناك خصائص أساسية مشتركة بين الكفاءات في المنظمات المهنية والكفاءات في منظمات التعليم وهي⁽¹¹⁾:

1- الأصالة: أصالة الكفاءة تعني القدرة على كسر الروتين وتقديم إجراءات جديدة ومحددة لحالات المشكلة المعتادة أو إجابات مناسبة للمشكلات الجديدة التي قد يواجهونها.

2- الفعالية: فعالية الكفاءة تعني القدرة على تقديم إجابات لتحقيق الأهداف المفيدة وذات الصلة بالصالح العام بأفضل وجه.

3- التكامل: من خلال دمج بين مجموع الخبرات والمعارف والمهارات والتفاعل فيها بينها.

ويتجلى أثر إدارة المعرفة وعملياتها على الكفاءات البشرية في المؤسسة المسيرة معرفيا أنها تكون أكثر قدرة على التجديد والابتكار، إعطاء للكفاءات دوافع ذاتية ورغبة متميزة في الإنجاز الذاتي وتوفير حرية اختيار أساليب العمل⁽¹²⁾. فالتشارك المعرفي يؤدي إلى تنمية المهارات والقدرات وإطلاق الطاقات الفكرية وقدرات الأفراد على كافة المستويات التنظيمية وتحقيق التكامل بينهما. كما أن التشارك المعرفي يزود الكفاءات على أنواعها بالمهارات والمعلومات والمعارف اللازمة التي تساعد في التأقلم مع كل المتغيرات المتوقعة وغير المتوقعة.

الجزء التطبيقي:

دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة محمد بشير الإبراهيمي - برج بوعرييج.

أولاً: تعريف المؤسسة محل الدراسة: أنشئت أول نواه لجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعرييج في شهر سبتمبر عام 2000 في إطار ملحق جامعي لجامعة فرحات عباس بسطيف، وفي سنة 2001 تحولت إلى مركز جامعي إلى غاية 14 ديسمبر 2011 حين تم ترقيةها إلى جامعة، وهي تحتوي على أكثر من 11000 طالب موزعين على سبع كليات هي (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وكلية العلوم والتكنولوجيا، وكلية الآداب واللغات، وكلية الحقوق والعلوم السياسية، وكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية الإعلام الآلي والرياضيات) وقد وقع اختيارنا على كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لتخصصنا المرتبط بها.

ثانياً: أداة و نموذج الدراسة: من أجل اختبار نموذج الدراسة (انظر الشكل رقم 1). اعتمدنا في الدراسة الميدانية على تصميم استبانة وفق نموذج Likert للتدرج الخماسي (انظر الجدول رقم 1). وتكونت من 38 عبارة تتناسب مع طبيعة المتغيرات؛ يضم الجزء الأول 18 عبارة تقيس أبعاد التشارك المعرفي كمتغيرات مستقلة (انظر الجدول رقم 2). ويضم الجزء الثاني 20 عبارة تقيس الكفاءات البشرية كمتغيرات تابعة (انظر الجدول رقم 3). أما الجزء الثالث فهو مرتبط بالخصائص الديمغرافية لعينة البحث.

ثالثاً: عملية المعاينة

1- مجتمع الدراسة: يتكون من جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والبالغ عددهم (86) أستاذة) منهم 72 أستاذة) دائماً والباقي أساتذة مؤقتون.

2- وحدة المعاينة: أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير على اختلاف خصائصهم.

3- حجم العينة ونوع العينة: بعد توزيع 60 استبانة بطريقة عشوائية استرجعنا منها 36 استبانة أي ما يعادل 42% من حجم المجتمع وكلها صالحة للدراسة والتحليل. (انظر الملحق رقم 1) وهذا العدد ملائم ومقبول إحصائياً لمثل هذا النوع من الدراسات.

رابعاً: أساليب التحليل الإحصائي: تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS.19) بالاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية:

1- تم استخدام معادلة (كروبانغ الفا) للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

2- تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديمغرافية لأفراد مجتمع البحث.

3- تم استخدام عتبة الفصل لمعرفة مدى تطبيق التشارك المعرفي ومستوى الكفاءات البشرية على النحو الآتي:

الحد الأعلى لبدائل الإجابة عن الاستبانة هو (5) والحد الأدنى للبدائل هو (1) وبطرح الحد الأدنى من الحد الأقصى نتحصل على القيمة (4) وبقسمتها على الفرق بين الحدين أي على (3) نجد 1.33 ومنه نجد أن الحد الأدنى = $1.33 + 1 = 2.33$ وبالتالي العبارة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (1 - 2.33) تعني أن مدى تطبيق التشارك بالمعرفة والكفاءات البشرية منخفض. الحد المتوسط = $1.33 + 2.34 = 3.67$ وبالتالي العبارة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (2.34 - 3.67) تعني أن مدى تطبيق التشارك المعرفي والكفاءات البشرية متوسط الحد

الأعلى = 3.68 فأكثر وبالتالي الفقرة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (3.68- 5) تعني أن مدى تطبيق التشارك المعرفي والكفاءات البشرية مرتفع.

4- تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لمعرفة مدى تطبيق التشارك المعرفي ومستوى الكفاءات البشرية لأساتذة الكلية.

5- تم استخدام الانحدار المتعدد والبسيط لمعرفة أثر تطبيق التشارك المعرفي على الكفاءات البشرية، وأثر كل بعد من أبعاد التشارك المعرفي على الكفاءات البشرية. عند مستوى الدلالة (sig) تساوي أو أقل من (0.05) كمعيار لقبول الفرضية أو نفيها.

خامسا: عرض النتائج ومناقشتها:

1- ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستعمال معادلة (كروبانخ الفا) وكانت النتائج ممتازة حيث بلغ معامل الاختبار الإجمالي (0.954) (انظر الملحق رقم 2) وهذا يدل على أن معامل الثبات مرتفعة بالنسبة لكل محاور الاستبيان وبالتالي يمكننا أن نقر بصلاحيته للدراسة وتطبيقه أو تعميمه على مجتمع البحث.

2- وصف الخصائص الديمغرافية لأفراد مجتمع البحث:

تبين من نتائج التفرغ (انظر الملحق 3) أن نسبة الذكور بلغت (44.4%)، في حين بلغت نسبة الإناث (55.6%) وهذا يدل أن عدد الأساتذات بالكلية محل الدراسة كبير وبالتالي فإن فكرة سيطرة الأساتذة (الذكور) على التعليم الجامعي لم تعد صائبة، أما فيما يتعلق بمتغير شهادة المستوى التعليمي فنلاحظ أن نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه يقدر بـ (8.3%)، بينما نسبة الحاصلين على الماجستير هي (91.7%). وهذا راجع إلى حداثة الجامعة وصغر حجمها مقارنة بالجامعات الأخرى. أما بالنسبة لسنوات الخبرة فالنسبة العالية هي المحصورة بين [3-6] سنوات ومقدرة بـ (44.4%)، تليها الأقل من ثلاث سنوات بنسبة (30.6%)، ثم المحصورة بين [7-10] سنوات بنسبة (19.4%) لتحتل في الترتيب الأخير عدد سنوات الخبرة المحصورة بين [11-15] والأكثر من (15) سنة بنسبة متعادلة وهي (2.8%). وهذا يدل أن الجامعة في بداية مسارها. كما نلاحظ أن تخصص الأساتذة متنوع ويندرج ضمن عدة تخصصات، إذ تحتل تخصصات إدارة الأعمال الترتيب الأول بنسبة (38.9%) تليها تخصصات المالية بنسبة (25%) ثم التسويق بنسبة (11.1%) وتتبادل معها نسبة خارج التخصص كالرياضيات .. ثم الاقتصاد القياسي بنسبة (8.3%) والمحاسبة بنسبة (5.6%) وأخيرا بلغ عدد الأساتذة المؤقتين (5) بنسبة (13.9%). أما عدد الأساتذة الدائمين فهو (31) منهم (27) أستاذا غير مسؤول إداريا بنسبة (75%) و(4) أي ما يعادل (11.1%) لهم مهام إدارية.

3- تحليل محاور الاستبيان:

3-1- تحليل المحور الخاص بالتشارك المعرفي:

من خلال النتائج الإحصائية المرتبطة بالتشارك المعرفي بأبعاده الأربعة (السلوك، والثقافة التنظيمية، وفرق العمل، والتكنولوجيا) (انظر الملحق رقم4)، نلاحظ فيما يتعلق ببعد السلوك أن أساتذة الكلية يسعون بشكل كبير إلى تبادل الخبرة مع الآخرين، ويتقنون وبدرجة عالية في قدرتهم على التشارك المعرفي، ودوره في تحقيق التقدم الوظيفي ويستفيدون من التشارك المعرفي بدرجة مرتفعة. في حين تبين أن درجة حرص الأساتذة على التشارك المعرفي يقع في مجال الحد المتوسط. ومنه يمكن القول إن سلوك التشارك المعرفي للأساتذة إيجابي إلى حد كبير

لأن أربع عبارات من خمس، كلها تقع في المدى المرتفع أي تقع في مجال الحد الأعلى والتي يتراوح متوسطها الحسابي بين (3.68-5).

وقد تبين من النتائج الإحصائية للعبارات المرتبطة ببعدهم الثقافة التنظيمية أن الإدارة أكثر ما تسعى إليه هو إيجاد مناخ ثقة وتضامن وبيئة تعاونية بين الأساتذة؛ ويحتل تشجيع إدارة الكلية على تبادل الأفكار بين الأساتذة الترتيب الثاني ثم يليها عمل الإدارة على تسهيل و تبسيط إجراءات، في حين نجد أن تحفيز الإدارة على العمل بروح الفريق أقرب إلى الضعيف، إذ يحتل الترتيب الأخير بعد انسجام قيم إدارة الكلية مع قيم الأساتذة، ومنه فقد تبين لنل جليا أن الثقافة التنظيمية للكلية اتجه التشارك المعرفي متوسطة إذ نلاحظ أن جميع عباراتها تقع ضمن الحد المتوسط.

وقد بينت نتائج التحليل الإحصائي الخاص ببعدهم فرق العمل أن الكلية تفتقر إلى فرق بحث تقدم فرصا لتجديد الأفكار وتعميق الأبحاث حيث احتلت هذه العبارة الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره 2.31، وانحراف معياري قدره 0.920، والذي يدل على تجانس كبير في الإجابات وبالتالي تقع ضمن الحد المنخفض. وتسعى الكلية بدرجة متوسطة إلى تدعيم علاقات العمل الجماعي في النشاط البحثي داخل أو خارج الكلية. كما نلاحظ أن هناك إشراكا متوسطا للأساتذة في النشاطات العلمية المتنوعة التي تنظمها الكلية، كما أن دور الفرق البيداغوجية في تحقيق التماسك والتكامل بين الأساتذة متوسط. ومنه يمكننا التأكيد إن بعد فرق العمل متوسط الحضور والدعم، إذ إن أكثر عباراته تقع ضمن مجال الحد المتوسط (2.34 - 3.67). ونلاحظ من نتائج التحليل الإحصائي المرتبط ببعدهم التكنولوجيا أن تسخير الكلية للتكنولوجيا المتاحة من أجل التنسيق المعرفي بين الأساتذة متوسط، واحتل الترتيب الأول. في حين احتل الاستخدام الكثيف للتكنولوجيا من أجل التشارك المعرفي الترتيب الأخير، كما نلاحظ أن درجة حرص الكلية على توفير التكنولوجيا للسيطرة على المعرفة متوسط ونشرها المستمر للمعرفة المتاحة والمتجددة متوسط أيضا، ومنه فقد تبين أن استعمال الكلية للتكنولوجيا المتاحة وتسخيرها للتشارك المعرفي متوسط المستوى حيث إن المتوسطات الحسابية لكل العبارات تقع ضمن الحد المتوسط، ومنها ما هي أقرب إلى الحد المنخفض. ومما سبق يمكننا القول إن التشارك المعرفي متوسط.

2-3- تحليل المحور الخاص بالكفاءات البشرية:

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المرتبطة بالكفاءات البشرية بأنواعها الأربعة (الكفاءات الفردية، والكفاءات الجماعية، والكفاءات التسييرية، والكفاءات الجوهرية) (انظر الملحق رقم 5) نلاحظ فيما يخص الكفاءات الفردية أن أغلب الأساتذة انفقوا على أنهم اكتسبوا قدرات ومهارات ومعارف جديدة خلال فترة عملهم بالكلية، وأكد جميعهم على قدرتهم العالية في استخدام مهاراتهم ومعارفهم أثناء التدريس وحسب الوضعيات وقد احتلت هذه العبارة الترتيب الأول، وقد ساهم في أدائهم العالي حسب رأيهم ما اكتسبوه من قدرات ومعارف ومهارات. وأخيرا فإن كفاءات أساتذة الكلية تظهر بمستوى عال. ومما سبق يتبين لنا أن الكلية تتوفر على كفاءات فردية كبيرة لأن المتوسطات الحسابية لكل عباراتها تقع ضمن مجال الحد المرتفع (3.68-5). وهذه النتيجة جد إيجابية، وتدل على أن الأستاذ قادر أن يوصل المعلومات المطلوبة لطلابه. كما أنه قادر على إنجاز بحوث فردية بمستوى عال. أما فيما يخص الكفاءات الجماعية، نلاحظ أن أساتذة كل تخصص لهم كفاءات خاصة متوسطة أقرب إلى مرتفعة. أما العمل المشترك وتعلم الخبرة جماعيا فقد احتل الترتيب الأخير. كما نلاحظ أن التعاون بين أساتذة

الكلية وتحقيق أداء أعلى للجميع متوسطة. أما التعامل المحكم مع كل موارد الكلية وتحقيق قيمة أعلى في الأداء فهي متوسطة المستوى، قد احتلت الترتيب الثاني مما يدل أن إدارة الكلية تسعى إلى الاستفادة من كل مواردها لتحقيق الأفضل. ومما سبق نلاحظ أن كل العبارات الخاصة بالكفاءات الجماعية تقع ضمن مجال الحد المتوسط وبالتالي فالكفاءات الجماعية في الكلية محل الدراسة متوسطة.

وبالنسبة للكفاءات التسييرية نلاحظ أن إدارة الكلية قادرة على توفير بيئة تنظيمية مناسبة وقادرة على إيجاد بيئة تحفيزية وتتمتع بجاهزية أمام الوضعيات المحتملة لكن في المجال المتوسط كما أنها تقدر مساهمات الآخرين لكن ليس بالمستوى الذي يأمله الأستاذ. ويحتل تقاسم إدارة الكلية المعلومات مع الأساتذة سعياً لتطويرها الترتيب الأخير. وعليه تبين أن الكفاءات التسييرية للكلية متوسطة لكنها إيجابية فرغم حداثة الإدارة وصغر سن الأساتذة الإداريين وقلة خبراتهم إلا أنهم تمكنوا من إدخال تحسينات ملحوظة كان لها الأثر الإيجابي على أساتذة الكلية عموماً.

وأخيراً فإن الكفاءات الجوهرية التي تتمتع بها الكلية متوسطة حيث إن خمسا من ست عبارات تقع ضمن الحد المتوسط بدرجات متفاوتة وعبارة ضمن المجال الحد الأدنى. وقد احتلت عبارة الكلية تتمتع بموارد بشرية قادرة على تطوير المعرفة وتطبيقاتها الترتيب الأول وتليها عبارة تملك الكلية موارد بشرية قادرة على التأقلم مع متطلبات التغيير ثم تليها السمعة الجيدة لكلية والقدرة على المبادرة في طرح الإشكاليات المجتمعية والمساهمة في حلها. أما الأداء المتميز للكلية في تنظيم النشاطات العلمية فهو متوسط وأقرب إلى المنخفض، وقد احتل الترتيب قبل الأخير، أما الإجابات الخاصة بمستوى تخرج الطلبة فكلها تقع ضمن مجال الحد الأدنى (1-2.33). ومما سبق يتبين لنا جلياً أن الكفاءات البشرية في الكلية محل الدراسة متوسطة.

سادساً: اختبار الفرضيات

1- اختبار الفرضية الرئيسية: لرفض أو قبول الفرضية تم اعتماد مستوى الدلالة (sig) أقل أو يساوي (0.05) كقاعدة لذلك، فإذا كان (sig) المحصل عليه أقل أو يساوي (0.05) نقبل الفرضية وإذا كان أكبر منها ننفي الفرضية. وبالاطلاع على نتائج الانحدار المتعدد الأثر التشارك المعرفي على الكفاءات البشرية (انظر الملحق 6) نلاحظ أن مستوى الدلالة (sig= 0.000) وهي أقل من (0.05) مما يبين وجود علاقة أو أثر دال بين المتغيرين، كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بين المتغيرين المستقل والتابع بلغت 0.854 وبلغت قيمة معامل التحديد (R-deux) 0.730، وهذا يعني أن تطبيق التشارك المعرفي يحقق 73% من الكفاءات البشرية والباقي راجع لعوامل أخرى. كما نلاحظ أن قيمة $B\beta$ للمتغير المستقل بلغت 0.854 وهي قيمة موجبة مما يفسر وجود أثر إيجابي للتشارك المعرفي على الكفاءات البشرية. ومن جدول الانحدار نمثل نموذج الدراسة بالعلاقة الآتية: $k=a+bz=0.518+0.864z$ ، و منه نقبل الفرضية الرئيسية، أي يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي و الكفاءات البشرية.

2- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

من خلال نتائج جدول الانحدار البسيط (انظر الملحق 7) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بين السلوك والكفاءات قد بلغت (56.8%) مما يبين أن الارتباط بينهما هو أقرب إلى المرتفع والعلاقة بينهما قوية نوعاً ما. كما بلغ معامل التحديد (R-deux) قيمة (0.322) وهذا يعني أن السلوك يؤثر على الكفاءات البشرية بنسبة

(32.20%) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، ونلاحظ أن قيمة $B\hat{e}ta$ موجبة وتساوي (0.568) عند مستوى الدلالة (sig=0.00) مما يعني وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية بين السلوك والكفاءات البشرية في الكلية؛ ومنه فإن الفرضية الفرعية الأولى "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين السلوك والكفاءات" هي صحيحة. والعلاقة بين السلوك والكفاءات تمثلها بالمعادلة الآتية:

$$\text{الكفاءات} = 0.122 + 0.828 \text{ سلوك}$$

3- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال نتائج جدول الانحدار البسيط (انظر الملحق رقم 8) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بين الثقافة التنظيمية والكفاءات قد بلغت (73.5%)، أي أن الارتباط بين المتغيرين مرتفع والعلاقة بينهما قوية، كما نلاحظ أن قيمة (R-deux) بلغت (0.541) أي أن (54.1%) من التغير في الكفاءات راجع للتغير في الثقافة التنظيمية والباقي لعوامل أخرى، أما قيمة $B\hat{e}ta$ فهي موجبة وتساوي (0.735) عند مستوى الدلالة (sig = 0.000). وهذا يبين وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والكفاءات البشرية في الكلية؛ ومنه فإن الفرضية الفرعية الثانية "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والكفاءات البشرية" صحيحة ومقبولة. والعلاقة بين هذين المتغيرين تمثلها بالمعادلة الآتية:

$$\text{الكفاءات} = 1.641 + 0.499 \text{ ثقافة}$$

4- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

من خلال نتائج جدول الانحدار (انظر الملحق 9) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بين فرق العمل والكفاءات قد بلغت (76.1%) مما يبين أن الارتباط بينهما مرتفع والعلاقة بينهما قوية جدا. كما بلغ معامل التحديد (R-deux) قيمة (0.578) مما يعني أن فرق العمل تؤثر على الكفاءات البشرية بنسبة (57.8%) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، ونلاحظ أن قيمة $B\hat{e}ta$ موجبة وتساوي (0.761) عند مستوى الدلالة (sig 0.000) مما يعني وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية بين فرق العمل والكفاءات البشرية في الكلية؛ ومنه فإن الفرضية الفرعية الثالثة "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين فرق العمل والكفاءات البشرية" صحيحة ويتم قبولها، أما العلاقة الرياضية بين هذين المتغيرين فهي:

$$\text{الكفاءات} = 1.482 + 0.638 \text{ فرق عمل}$$

5- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

من خلال نتائج جدول الانحدار (انظر الملحق 10) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بين بعد التكنولوجيا والكفاءات قد بلغت (73.9%) مما يبين أن الارتباط بينهما مرتفع والعلاقة بينهما قوية. كما بلغ معامل التحديد (R-deux) قيمة (0.546) مما يعني أن التكنولوجيا تؤثر على الكفاءات البشرية بنسبة (54.6%) والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، ونلاحظ أن قيمة $B\hat{e}ta$ موجبة وتساوي (0.739) عند مستوى الدلالة (sig 0.000) مما يعني وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والكفاءات البشرية في الكلية؛ ومنه فإن الفرضية الفرعية

الرابعة "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والكفاءات البشرية" صحيحة ويتم قبولها، أما العلاقة الرياضية بين هذين المتغيرين فهي:

$$\text{الكفاءات} = 1.795 + 0.549 \text{ تكنولوجيا}$$

سابعاً: خلاصة واقتراحات

من التحليل السابق توصلنا إلى النتائج الآتية:

- التشارك المعرفي الكلي بين أساتذة الكلية متوسط - رغم أن سلوك الاساتذة اتجاها التشارك المعرفي مرتفع، إلا أن درجة تطبيق التشارك المعرفي في الكلية متوسط بسبب المستوى المتوسط لبعده الثقافة التنظيمية، و الفرق العمل والتكنولوجيا.

- التشارك المعرفي المتوسط حقق كفاءات بشرية متوسطة، على الرغم من أن الكلية تملك كفاءات بشرية فردية مرتفعة.

- يحتل بعد فرق العمل الرتبة الأولى من حيث قوة علاقته وتأثيره على الكفاءات البشرية، ثم يليه بعد التكنولوجيا والثقافة التنظيمية بقيم مقاربة، وأخيراً بعد السلوك.

ومما سبق يمكننا اقتراح الآتي:

- ضرورة استغلال سلوك الأفراد واستعدادهم للتشارك المعرفي من أجل تنمية الكفاءات، لأنه وبالرغم من أن هذا البعد هو ضمن المجال المرتفع واحتل الترتيب الأول مقارنة بالأبعاد الأخرى (عند تحليل محور الاستبيان) إلا أن نتائج الانحدار أثبتت أن علاقته بالتشارك ضعيفة. وبالتالي فهي نقطة قوة غير مستغلة يجب استغلالها.

- ضرورة تشجيع العمل الفرقي والجماعي بين الأساتذة لتحقيق مستوى أعلى في الكفاءات.

- ضرورة تفعيل الثقافة التنظيمية المشجعة على التشارك المعرفي.

- ضرورة الاهتمام بكل العوامل المؤثرة على التشارك المعرفي لضمان نجاعة العملية التشاركية. 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.

VI- الهوامش:

1- توفيق سريع علي باسردة، تكامل إدارة المعرفة والجودة الشاملة وأثره على الأداء- دراسة تطبيقية في شركات الصناعات الغذائية الليمنية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2006، ص 59.

2- معالي عزت محمد النعيمات، أثر التشارك بالمعرفة على أداء الموارد البشرية - دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الأردنية في مدينة عمان، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء، الأردن، 2012، ص 41.

3- نفس المرجع، ص 47 و 49، بتصرف.

4- أماني طلعت إبراهيم أبو جزر، مشروح مقترح الإدارة المعرفة في الجامعات الرسمية الأردنية، أطروحة دكتوراه، إدارة تربوية، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2005، ص 37.

5- المرهون نسرين، إدارة المعارف وتسيير الكفاءات - توجه جديد في إدارة الموارد البشرية ومدخل استراتيجي لبناء ميزة تنافسية مستدامة للمنظمة الاقتصادية - دراسة حالة شركة حمود بوعلام وشركاه، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 125-126.

6- أبو أنس الأنصار، تنمية الكفاءات، بحث على موقع benasla.arabblogs.com، اطلع عليه يوم 2013/4/27.

7- المرهون نسرين، مرجع سبق ذكره، ص 130-135، بتصرف.

8- Pierre-Marie burgat, Emmanuel certain, Enquête Employabilité et compétences Gestion des compétences et développement de l'employabilité - Projet de rapport de synthèse, INSEP consulting - ANACT, 17/3/2014, p 18.

9- Shimon L. Dolan et autres, La gestion des ressources humaines-Tendances, enjeux et pratiques actuelles, 3eme édition, Pearson education, Paris, France, 2002, p 307.

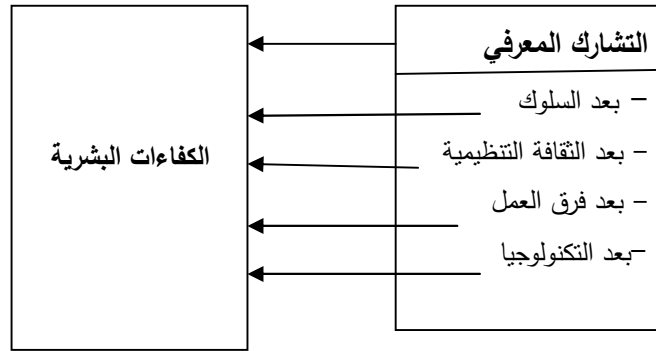
10- Daniel Held et Jean-Marc Riss, Le développement des compétences au service de l'organisation apprenante, Paru dans: Employeur Suisse, no 13, 1998, <http://www.stephanehaefliger.com>, adapté.

11- Stéphane Martineau, La question des compétence: Tour d'horizonsocio – historique de la notion et analyse conceptuelle, LADIPE, 2006, www.insertion.qc.ca, 14/12/2013.

12- سملاي يحضية، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية - مدخل الجودة والمعرفة، أطروحة دكتوراه، كلية علوم التسيير، جامعة الجزائر، (2003،2004)، ص 186-187، بتصرف.

الجدول، الأشكال والملاحق:

شكل رقم 1: نموذج الدراسات



المصدر: من إعداد الباحثين

جدول رقم (1): نموذج Likert للتدرج الخماسي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثين

ملحق رقم (1): عينة البحث

	N	%
Observations Valide	36	100,0
Exclus ^a	0	,0
Total	36	100,0

المصدر: مخرجات SPSS.19

ملحق رقم (2): معادلة كرونباخ (الفا)

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,954	44

المصدر: مخرجات SPSS.1

جدول رقم(2): عبارات التشارك المعرفي الواردة في الاستبانة	
السلوك	
1	أسعى باستمرار إلى تبادل الخبرة مع الآخرين
2	أثق بقدرتي على التشارك المعرفي مع الأساتذة
3	يحرص الأساتذة على التشارك المعرفي فيما بينهم
4	أستفيد من التشارك المعرفي مثل زيادة الخبرة وتناقل المعرفة جديدة
5	التشارك المعرفي يحقق التقدم الوظيفي
الثقافة التنظيمية	
6	تشجع الإدارة على تبادل الأفكار بين الأساتذة
7	تحفز الإدارة الأساتذة على العمل بروح الفريق
8	يسهل النظام الإداري للكلية ويبسط إجراءات عملية التشارك المعرفي
9	تعمل الإدارة إلى إيجاد مناخ ثقة وتضامن وبيئة تعاونية بين الأساتذة
10	يوجد انسجام تام في القيم بين إدارة الكلية والأساتذة
فرق العمل	
11	توجد فرق بيداغوجية تعمل على تحقيق التماسك والتكامل بين الأساتذة
12	توجد في الكلية فرق بحث تقدم فرصا لتجديد الأفكار وتعميق الأبحاث
13	تدعم الكلية علاقات العمل الجماعي في النشاط البحثي داخل وخارج حدود الكلية
14	تنظم إدارة الكلية بإشراك أساتذتها نشاطات علمية متنوعة
التكنولوجيا	
15	تحرص الكلية على توفير التكنولوجيا للسيطرة على المعرفة وتوليد معرفة جديدة
16	يتم استخدام كثيف للتكنولوجيا المتاحة من أجل التشارك المعرفي
17	تسخر الكلية التكنولوجيا المتاحة لتسهيل وتبسيط التنسيق المعرفي بين الأساتذة
18	تقوم الكلية بالنشر المستمر للمعرفة المتاحة والمتجددة
المصدر: من إعداد الباحثين	

جدول رقم (3): عبارات الكفاءات البشرية الواردة في الاستبانة	
الكفاءات الفردية	
19	اكتسبت قدرات ومهارات ومعارف جديدة خلال فترة عملي بالكلية
20	قادر(ة) على استخدام معارفي ومهارتي والتحكم فيها حسب الوضعيات
21	حققت لي القدرات والمعارف والقيم التي اكتسبتها أداء عاليا
22	تظهر المهارات والقدرات والمعارف جليا عند أساتذة الكلية
الكفاءات الجماعية	
23	يوجد اتصال وتفاعل مستمر بين الأساتذة
24	يوجد عمل مشترك وتعلم الخبرة جماعيا بين الأساتذة
25	يتحلى أساتذة كل تخصص بكفاءات خاصة
26	حقق التعاون بين الأساتذة أداء أعلى للجميع
27	حقق التعامل المحكم مع كل موارد الكلية قيمة أعلى في الأداء
الكفاءات التسييرية	
28	تتمتع إدارة الكلية بالقدرة على توفير بيئة تنظيمية مناسبة
29	إدارة الكلية لها القدرة على إيجاد بيئة تحفيزية
30	تتمتع إدارة الكلية بجاهزية كبيرة أمام الوضعيات المحتملة
31	تتقاسم إدارة الكلية المعلومات مع زملاء العمل سعيا لتطويرهم
32	تقدر إدارة الكلية المساهمات التي يقدمها الآخرون وتتفهمهم
الكفاءات الجوهرية	
33	يتخرج الطلبة من الكلية بمستوى معرفي عال
34	تتمتع الكلية بموارد بشرية قادرة على تطوير المعرفة وتطبيقها
35	تتمتع الكلية بموارد بشرية قادرة على التأقلم مع متطلبات التغيير
36	أداء الكلية متميز في تنظيم الأيام الدراسية والملتقيات العلمية
37	الكلية قادرة على المبادرة في طرح وحل الإشكاليات المجتمعية
38	الكلية حققت مكانة متميزة وسمعة جيدة بين الكليات الأخرى
المصدر: من إعداد الباحثين	

الملحق رقم (3) : الخصائص الديمغرافية لمفردات عينة البحث

الجنس		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage v	Pourcentage c
Valide	HOM	16	44,4	44,4	44,4
	FEMM	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
الوظيفة					
Valide	DOC	3	8,3	8,3	8,3
	MAJ	33	91,7	91,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
Valide	FINANC	9	25,0	25,0	25,0
	E				
	MANAG	14	38,9	38,9	63,9
	ET				
	MARKE	4	11,1	11,1	75,0
	TIN				
	CONTA	2	5,6	5,6	80,6
	BILI				
Valide	ECO	3	8,3	8,3	88,9
	INTER				
	HORE	4	11,1	11,1	100,0
Valide	SPE				
	Total	36	100,0	100,0	
Valide	VAC	5	13,9	13,9	13,9
	ASSIST	27	75,0	75,0	88,9
	ASS ET	4	11,1	11,1	100,0
	AD				
	Total	36	100,0	100,0	
Valide	MOIN	11	30,6	30,6	30,6
	DE 3				
	3 - 6	16	44,4	44,4	75,0
	7- 10	7	19,4	19,4	94,4
	11- 15	1	2,8	2,8	97,2
	PLUS	1	2,8	2,8	100,0
	DE 15				
Valide	Total	36	100,0	100,0	

المصدر: نتائج (SPSS.19)

ملحق رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات أبعاد التشارك المعرفي

عبارات السلوك	1	2	3	4	5
Moyenne	4,36	4,47	2,61	4,22	4,47
Ecart-type	,639	,696	1,050	,959	,736
عبارات الثقافة	1	2	3	4	5
Moyenne	3,22	2,94	3,14	3,28	3,06
Ecart-type	1,333	1,308	1,222	1,323	1,308
عبارات فرق العمل		1	2	3	4
Moyenne	2,83	2,31	2,78	2,86	
Ecart-type	1,134	,920	1,198	1,125	
عبارات التكنولوجيا	1	2	3	4	
Moyenne	2,58	2,42	2,69	2,56	
Ecart-type	1,228	1,156	1,283	1,132	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج (SPSS.19)

ملحق رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأنواع الكفاءات البشرية

الكفاءات الفردية	1	2	3	4		
Moyenne	3,83	4,14	4,00	3,22		
Ecart-type	1,000	,833	,926	,866		
الكفاءات الجماعية	1	2	3	4	5	
Moyenne	2,61	2,44	3,36	2,83	2,72	
Ecart-type	1,153	1,107	1,046	1,108	1,085	
الكفاءات التنظيمية	1	2	3	4	5	
Moyenne	3,42	3,19	3,19	3,17	3,19	
Ecart-type	1,079	1,167	1,238	1,320	1,451	
الكفاءات الجوهرية	1	2	3	4	5	6
Moyenne	2,31	3,44	3,42	2,69	2,86	3,14
Ecart-type	1,037	1,157	,967	1,261	1,150	1,150

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS.19)

الملحق رقم 6: نتائج الانحدار المتعدد الخاص بأثر التشارك المعرفي بكل على الكفاءات البشرية

Model Summary

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,854 ^a	,730	,722	,39996

a. Predictors: (Constant)

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,518	,288		1,802	,040
z	,864	,090	,854	9,585	,000

a. Dependent Variable: k

المصدر: مخرجات SPSS

الملحق رقم 7: نتائج الانحدار البسيط للمتغيرين السلوك والكفاءات البشرية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,322	,302	,63363

a. Predictors: (Constant),

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,122	,833		-,146	,885
	,825	,205	,568	4,020	,000

a. Dependent Variable: k

المصدر: مخرجات SPSS

الملحق رقم 8: نتائج الانحدار البسيط الخاص بأثر الثقافة على الكفاءات البشرية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,541	,527	,52159

a. Predictors: (Constant),

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,641	,261		6,276	,000
	,499	,079	,735	6,326	,000

a. Dependent Variable: k

المصدر: مخرجات SPSS

الملحق رقم 9: نتائج الانحدار البسيط الخاص بأثر بعد فرق العمل على الكفاءات البشرية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,578	,566	,49966

a. Predictors: (Constant), فرق العمل

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,482	,265		5,594	,000
	,638	,093	,761	6,831	,000

a. Dependent Variable: k

المصدر: مخرجات SPSS

10: نتائج الانحدار البسيط الخاص بعد التكنولوجيا على الكفاءات البشرية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,533	,51831

a. Predictors: (Constant), تكنولوجيا

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,795	,236		7,603	,000
تكنولوجيا	,549	,086	,739	6,400	,000

a. Dependent Variable: k

المصدر: مخرجات SPSS