

أثر سلوك التشارك المعرفي على جودة التعليم في الجامعة الجزائرية - دراسة حالة جامعة بشار -  
**The impact of knowledge sharing behavior on the quality of education  
 at the Algerian University - a case study of the University of BECHAR**

كرومي سعيد

**Kerroumi Said**

جامعة بشار (الجزائر)، kerroumi.said@univ-bechar.dz

تاريخ الاستلام: 2021/09/01 تاريخ القبول: 2021/11/18 تاريخ النشر: 2022/01/01

**ملخص:**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التشارك المعرفي على تحسين جودة التعليم العالي بجامعة بشار، حيث تم توزيع استبانة على عينة مكونة من 102 فرد، ثم معالجة إجاباتهم باستخدام برنامج SPSS. وبناءا على تحليل الانحدار الخطي المتعدد اتضح وجود أثر للتشارك المعرفي في تحسين جودة التعليم العالي بجامعة بشار، إلا أن هذا الأثر يُعزى فقط إلى بعد القيادة والإدارة. وقد أوصت الدراسة بضرورة صياغة إستراتيجية واضحة في تفعيل واستغلال عملية التشارك المعرفي للرفع من جودة التعليم في الجامعة. **كلمات مفتاحية:** تعليم عالي؛ تشارك معرفي؛ جودة؛ جامعة بشار؛ معرفة.

تصنيفات JEL : L15، M12

**Abstract:**

This study aimed to know the effect of knowledge sharing on improving the quality of higher education at the University of BECHAR, then using the SPSS program, a questionnaire distributed to a sample of 102 individuals was analyzed.

Based on multiple linear regression analysis, it was found that there is an effect of knowledge sharing in improving the quality of higher education at the University of BECHAR. Accordingly, the study recommended the importance of adopting knowledge sharing and developing appropriate strategies to enhance it at the university.

**Keywords:** Higher education; Knowledge sharing; Quality; BECHAR University; Knowledge.

**JEL Classification Codes:** L15, M12

## 1. مقدمة:

تعتبر المعرفة الركيزة الأساسية لقطاع التعليم العالي والذي يعد من المقومات الرئيسية للدولة العصرية، ذلك باعتباره قاطرة التنمية ومعقلا للفكر الإنساني في أرقى مستوياته، ومصدرا للاستثمار وتنمية الثروة البشرية والمجتمعية. فتحقيق القيمة في المؤسسات التعليمية يكون باستخدامها الأمثل لأصولها الفكرية من أعضاء هيئة تدريس وكذا موظفين، وذلك من خلال مشاركة المعرفة التي تعتبر جزءا أساسيا من عملهم اليومي سواء مع بعضهم البعض أو ومع الطلاب أيضا؛ لذلك فإن تلك المعرفة التي يتم إنشاؤها وتخزينها والمشاركة بها مع الآخرين تعتبر بمثابة مستودع للمعرفة لكل من الأساتذة والباحثين وكذا الموظفين، ولهذا فإن إدراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لأهمية مشاركة المعرفة له الأثر البالغ في تحسين جودة التعليم العالي وبالتالي تحسين مخرجات يكون لها المساهمة في تنمية وتطوير المجتمع.

وعليه تتمحور إشكالية هذه الدراسة، في محاولة الإجابة على السؤال الموالي:

**ما مدى إسهام التشارك المعرفي في تحسين جودة التعليم العالي بجامعة طاهري محمد**

**ببشار؟**

للإجابة على الإشكالية المطروحة تمت صياغة الفرضية الرئيسية على النحو التالي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي بأبعاده الثلاث (تبادل وتحويل المعرفة، الثقة، القيادة والإدارة) في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد ببشار. وتنفرد هذه الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية :
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده تبادل وتحويل المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد ببشار؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الثقة في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد ببشار؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده القيادة والإدارة في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد ببشار.

ويتجلى الهدف من هذه الدراسة في معرفة مدى إسهام التشارك المعرفي من خلال التبادل المعرفي ونشر المعرفة بين الأفراد على مستوى مؤسسات التعليم العالي في تحسين جودة التعليم العالي والرفع من أداء الجامعة الجزائرية.

وبغرض الإلمام بجوانب الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة وإثبات صحة أو خطأ الفرضيات التي تم وضعها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، إضافة إلى منهج دراسة الحالة من خلال اختيار جامعة طاهري محمد كنموذج للدراسة الميدانية.

ومن الدراسات السابقة لموضوع البحث يمكن الإشارة إلى:

- دراسة الباحث "الغازي محمد سعيد علي بطاينة" (2017)، وهي رسالة ماجستير بعنوان: أثر متطلبات تشارك المعرفة في بناء منظمة التعلم من خلال الثقة بين العاملين دراسة حالة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر متطلبات التشارك المعرفي (دعم الإدارة العليا، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية ونظام المعلومات الإدارية) في بناء منظمة التعلم بوجود الثقة بين العاملين كمتغير وسيط. وقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبات التشارك المعرفي في بناء منظمة التعلم بوجود الثقة بين العاملين كمتغير وسيط.
- دراسة الباحث "مالكي محمد" (2020)، وهي أطروحة دكتوراه بعنوان: أثر الهيكل التنظيمي على المعرفة التشاركية في المنظمات -دراسة ميدانية - بجامعة الطاهري محمد. هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الهيكل التنظيمي ودوره في تعزيز المعرفة التشاركية وذلك من خلال بعد التخصص، بعد التعقيد، بعد الرسمية، وبعد المركزية بصفة مباشرة في المنظمات، وأيضاً إلى إبراز أثر الهيكل التنظيمي بصفة غير مباشرة في ظل وجود عمليات إدارة المعرفة متغيراً وسيطياً. وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود أثر إيجابي معنوي لكل من التخصص، التعقيد والرسمية في الهيكل التنظيمي على تعزيز دور عمليات إدارة المعرفة؛ وكذا وجود أثر إيجابي معنوي لكل من الرسمية والمركزية في الهيكل التنظيمي على تعزيز دور المعرفة التشاركية؛ بالإضافة إلى وجود أثر وسيطي إيجابي معنوي لعمليات إدارة المعرفة بين كل من التعقيد والرسمية في الهيكل التنظيمي والمعرفة التشاركية؛ عدم وجود أثر معنوي لكل من التخصص والتعقيد في الهيكل التنظيمي على تعزيز دور المعرفة التشاركية.

## 2. مفهوم الجودة في مؤسسات التعليم العالي

يشكل التعليم العالي صيغة متقدمة في التعامل مع العلم وفق معايير محددة ومعروفة لكل الأطراف المتفاعلة في هذا النظام، ولهذا برز مفهوم جودة التعليم العالي كوسيلة لإظهار هذه المعايير ورسمها والسير وفق خطاها للوصول إلى الأهداف المنشودة.

## 1.2. تعريف جودة التعليم العالي:

من التعاريف المختلفة لمفهوم جودة التعليم العالي يمكن ذكر ما يلي:

- هي: " مجموعة من الخصائص والصفات الإجمالية التي ينبغي أن تتوفر في الخدمة التعليمية بحيث تكون هذه الخدمة قادرة على تأهيل الطالب وتزويده بالمعرفة والمهارات والخبرات أثناء سنوات الدراسة العالية، وإعداده في صورة خريج جامعي متميز قادر على تحقيق أهدافه وأهداف المشتغلين وأهداف المجتمع التنموية". (رقاد، 2014، صفحة 34)
  - وتعني بأنها مجموعة من الآراء التي تشمل: "امتياز العملية التعليمية، القيمة المضافة للعملية التعليمية، ملائمة مخرجات العملية التعليمية للاستخدام، توافق مخرجات التعليم مع الأهداف المخططة والمواصفات والمتطلبات، تجنب حدوث العيوب في العملية التعليمية، مقابلة التوقعات المتزايدة للعملاء". (بن ونيسة، بوكروشة، و بن عبو، 2016، صفحة 297)
  - وتعني جودة عناصر العملية التعليمية المكونة من الطالب الجامعي وأعضاء هيئة التدريس الجامعية وجودة المادة التعليمية بما فيها من برامج وكتب جامعية وطرق التدريس وتقنيات التعلم، وجودة مكان التعلم في الجامعات والكليات والمكتبات ومراكز الحاسوب والورش والمعامل والقاعات التعليمية وغيرها. (منصوري، 2020، صفحة 110)
- وعليه يمكن القول أن جودة التعليم العالي هي: "عبارة عن نظام يعمل على تحسين مخرجات مؤسسات التعليم العالي بما يوافق متطلبات البيئة الخارجية، وذلك من خلال إرساء وتطبيق بشكل جاد لمجموعة من الأسس والقواعد والأساليب والسياسات التي يحملها الأفراد على عاتقهم بمساندة الأجهزة والأدوات اللازمة لذلك بهدف الرقي بالعملية التعليمية من كل جوانبها بما يحقق الرضا لكل الفاعلين في العملية.

## 2.2. عناصر الجودة في مؤسسات التعليم العالي:

ترتكز جودة التعليم العالي على عدد من العناصر الأساسية التي تشكل المنظومة ككل وهي:

- **الهيئة الأكاديمية:** ويقصد بها هيئة التدريس والمتمثلة في الأساتذة وما تمتلكه من مؤهلات تمكنها من إعداد البرامج والمناهج والمقررات ونشر القيم والأعراف العلمية بجودة عالية لدى الطلاب. (حرنان، 2017، صفحة 710)

- **البرامج والمناهج:** ونعني بها جودة الاختصاصات الرئيسية والفرعية، والتي يجب أن تمتاز بالشمول والعمق وحداثة المحتوى العلمي الذي يجب أن يعبر عن حقيقة المادة التعليمية والإلمام بمجمل عناصرها ومسايرة التغيرات في مجال البحث العلمي، بالإضافة إلى جودة أسلوب تقديمها وإيصالها إلى الطالب؛ طريقة تنظيم البرامج ومتطلباتها، والانسجام بين التنوع في البرامج والأهداف مع سياسة وأهداف الجامعة من جهة أخرى. (صبري، 2009، صفحة 155)
- **التنظيم:** ويقصد به العنصر البشري والبيئة التنظيمية والنظم والقرارات التي تحكم العمل الإداري في جميع مستوياته، والذي يجب أن يكون تحت إشراف قيادة واعية بالمسؤولية قادرة على وضع رؤية تحقق التفاعل والتعاون والانسجام بين الإدارة والمرؤوسين وتحقيق الأهداف العامة. (يعقوبي و بلبية، 2013، صفحة 276)
- **الطلبة:** ويقصد به مدى تأهيل الطلبة علميا واجتماعيا وثقافيا ليتمكن من استيعاب دقائق المعرفة، مع مراعاة نسبة عدد الطلبة ومتوسط تكلفة الطالب والخدمات المقدمة له ودافعيتهم واستعداداتهم للتعلم. (حرنان، 2017، صفحة 711)
- **المرافق والوسائل:** وتعني مدى توفر الجامعة على قاعات التدريس والمكتبات والمختبرات وكل المرافق والوسائل خاصة منها التقنية والتي لها دور مهم في الرفع من جودة العملية التعليمية. (مدفوني، 2017، صفحة 190)

### 3.2. متطلبات تحقيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي:

- إن تحقيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي يحتاج إلى عدد من المتطلبات التي تساعد على إرساء قاعدة متينة لجودة التعليم العالي، يمكن ذكر أهمها كما يلي:
- وضع سياسة الجودة في الجامعة من طرف إدارة الجامعة وتحديد المسؤوليات والمهام المطلوبة والإجراءات، رقابة ومراجعة النظام، ودعم ومؤازرة كل الفاعلين؛ (بوزيان، 2012، صفحة 30)
- إرساء ثقافة الجودة لدى جميع العاملين في المؤسسة الجامعية أساتذة واداريين وعمال، وتهيئة مناخ وظروف العمل وتشجيعهم لذلك؛ (يحياوي و عيساني، 2014، صفحة 11)
- مشاركة العاملين في مختلف مجالات العمل وصياغة القرارات والاستفادة من أفكارهم في حل المشاكل التي تعترض العمل بالجامعة؛ (بوزيان، 2012، صفحة 30)

- التعرف على احتياجات عناصر البيئة الداخلية للجامعة والبيئة الخارجية ومحاولة الموازنة بينها بهدف تحديد موقف إستراتيجي واضح لنظام الجودة، مع وضع رؤية مستقبلية محفزة وملهمة للجميع؛
- تطوير نظام المعلومات لجمع الحقائق أولاً بأول واتخاذ قرارات سليمة؛ وكذا توفير الوسائل المادية اللازمة. (يحياوي و عيساني، 2014، صفحة 11)
- الإدارة الفعالة للموارد البشرية وهذا من خلال إقامة نظام يركز على فكر العمل الجماعي، والتدريب المستمر، والمشاركة في وضع خطط التحسين المستمر وربط المكافأة، بأداء فرق العمل، والعمل على تسيير الكفاءات المواهب والمعارف.

### 3. مفهوم التشارك المعرفي

ظهر مفهوم إدارة المعرفة كنتاج لما اكتسبته المعرفة من أهمية كبيرة لدى منظمات الأعمال، حيث تسعى عملية إدارة المعرفة إلى رسملة وتثمين المعرفة باعتبارها مورد من موارد المنظمة الإستراتيجية؛ ولعل من أبرز عمليات إدارة المعرفة نجد ما يسمى بالتشارك المعرفي.

#### 1.3. تعريف التشارك المعرفي:

من بين تعاريف التشارك المعرفي ما يلي:

- هي ثقافة التفاعل الاجتماعي المتمثلة في تبادل وتقاسم المعرفة والخبرات والمهارات بين الأفراد داخل المنظمة، من خلال الحوار بين زملاء العمل ومساعدة بعضهم البعض لأداء عمل بكفاءة أكبر، ومن خلال جمع المعارف وتنظيمها وإعادة استخدامها وجعلها متاحة للجميع. (بن زايد و رواجية، 2020، صفحة 150)
- وهي نشاط ينطوي على نقل ونشر المعرفة من شخص يمتلكها إلى آخر بحاجة إليها مما يحقق تطورا للمنظمة، ويقدم أفكارا جديدة. (إبراهيم، 2020، صفحة 20)
- تعرف بأنها العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة الصريحة أو الضمنية إلى الأفراد الآخرين من خلال الاتصالات التي تتم بين هؤلاء الأفراد. (مباركي، 2019، صفحة 59)
- وعليه يمكن القول أن التشارك المعرفي هي عملية معرفية تتم داخل المنظمة بحيث يقوم الأفراد العاملين فيما بينهم بنقل وتحويل وتبادل مختلف المعارف والخبرات والمعلومات والمهارات، وهو ما يساهم في تثمين واستغلال معارف المنظمة في مختلف النشاطات بهدف الرفع من الأداء.

### 2.3. أهمية مشاركة المعرفة:

تكمن أهمية التشارك المعرفي في خلق وتوليد معرفة جديدة عن طريق احتكاك وانصهار معارف جميع أفراد المنظمة، وهذا ما يسمح بعدم زوال المعرفة بزوال الأشخاص؛ كما أن انتقال المعارف بين الأفراد يساهم في توسيع المجال المعرفي والتنمية الشخصية والتقدم الوظيفي وبالتالي خلق قيمة مضافة في العمل وإنجاز معظم المهام بشكل جيد (جحيق و عبيدات، 2014، صفحة 129). كما يتيح التشارك المعرفي للأفراد القدرة على حل المشاكل بسرعة أكبر وتقديم حلول مبتكرة من خلال التعاون، بحيث يدفع إلى تزايد إنتاج الأفكار المبدعة ويقلل من زمن دورة تطوير الفكرة؛ بالإضافة إلى أن عملية التشارك المعرفي تمكن من تحسين الكفاءة وخفض تكاليف التدريب. (ثروت و فتحي الهنداوي، 2015، صفحة 486)

### 3.3. أبعاد التشارك المعرفي:

من أهم أبعاد التشارك المعرفي ما يلي:

- **الثقة:** وهو إيمان الافراد بقدرات بعضهم البعض، الأمر الذي يسهل عملية التبادل المفتوح الحقيقي والمؤثر للمعرفة. مما يساعد على العمل بروح الفريق الذي يساهم في الرفع من مستوى تبادل المعرفة بين الأفراد العاملين في المنظمة وبين الأقسام والوحدات، مما يزيد في حصيلة المعرفة وفي توطيد وتدعيم المعرفة التشاركية. (جوهرة، 2014، صفحة 50)
- **القيادة:** أي القدرة على دفع الأفراد نحو تحقيق الأهداف، حيث أن القيادة هي ركيزة أساسية في وضع الرؤى وتحفيز العاملين وتوجيههم وتوحيدهم ومراقبتهم في عملية التشارك المعرفي، ودفعهم نحو التعلم من خلال الرغبة في اكتساب معرفة جديدة سواء من مصادر التعلم أو من الزملاء في العمل، بما يؤهل الأفراد للعب دور أكثر فاعلية في عملية خلق المعرفة. (كحلات، 2009، صفحة 139)
- **تبادل وتحويل المعرفة:** وهو مشاركة المعرفة الصريحة والضمنية من خلال إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب في الوقت المناسب وبالشكل وبالتكلفة المناسبين. وكذا نقل المعارف بين مختلف الوحدات والأقسام عن طريق قنوات الاتصال المختلفة، مما يسهل عملية خلق معرفة ضمنية جديدة لدى العاملين. (خالد، ريم، و حولة، 2020، صفحة 10)

### 4.3. العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة :

قد لا تتم عملية التشارك المعرفي في المنظمة بالشكل المطلوب، وهذا يتوقف على عدد من الأسباب أو العوامل التي تؤثر على ذلك؛ من أهم هذه العوامل يمكن الإشارة إلى:

- عدم مشاركة بعض الأفراد ما لديهم من المعرفة مع الآخرين اعتقاداً منهم أنها وسيلة للحفاظ على المكاسب المادية واللامادية؛
- افتقار المنظمة إلى بنية تحتية مناسبة لتسهيل عملية التشارك المعرفي، خاصة نظم المعلومات التي تعبر وسيلة هامة وفعالة في الرفع من عملية التشارك المعرفي؛
- ضعف القيادة في تفعيل التشارك المعرفي داخل المنظمة، وفقدان المهارة اللازمة لإدارة المعرفة، إضافة إلى غياب رؤية واضحة لها؛
- جمود المنظمات وعدم الرغبة في تغيير ثقافتها للتناسب مع استراتيجيات التشارك في المعرفة؛
- نقص مهارات الاتصال والاختلاف الثقافي وضعف الثقة بين الأفراد، ووجود صراعات تنظيمية؛
- بعض الخصائص الشخصية للأفراد مثل الانطوائية والانعزال والتجاهل أو عدم الرغبة في تشارك المعرفة، وأحياناً وجود تنافس بين الأفراد.

#### 4. الدراسة الميدانية

لغرض معرفة أثر التشارك المعرفي على تحسين جودة التعليم في الجامعة الجزائرية تم اختيار جامعة طاهري محمد بشار كنموذج للدراسة الميدانية، حيث أعدت استبانة لغرض الدراسة ثم توزيعها على أفراد عينة الدراسة والتي بلغت 102 فرد وتحديد استجاباتهم إزاء العبارات المختلفة المتضمنة محاور الدراسة. تم تفرغ وتحليل الاستبانة ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وقد تضمنت الإستبانة عدد من العبارات من شأنها المساهمة في تحديد المتغير المستقل "التشارك المعرفي" بأبعاده المتمثلة في: (تبادل وتحويل المعرفة، الثقة، القيادة والإدارة)، وكذا المتغير التابع والمتمثل في: "جودة التعليم العالي".

صنفت الإجابات وفق مقياس (ليكرت) الثلاثي. ثم تم تعديله إلى آخر فئوي ثلاثي حيث حدد طول كل فئة من خلال القانون التالي: (الحد الأعلى - الحد الأدنى) / عدد الفئات. أي:

$$(1-3) / 3 = 0,66 \text{ ليصبح مقياس التحليل وفق ما يوضحه الجدول التالي:}$$

جدول 01: مقياس التحليل المصحح

مستوى الاتجاه	قيم المتوسط الحسابي	الفئة
منخفض	من 1 إلى أقل من 1,66	الأولى
معتدل	1,67 إلى أقل من 2,33	الثانية
مرتفع	2,34 إلى 3	الثالثة

المصدر: من إعداد الباحث



تم التأكد من ثبات أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد عليها إستنادا إلى معامل "ألفا كرونباخ" الذي بلغ (0.895) أي بنسبة 89.5%. بعد ذلك تم وصف خصائص عينة الدراسة باستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على طبيعة اتجاهات الموظفين عينة الدراسة نحو كل بعد من أبعاد الدراسة.

#### 1.4. قراءة في نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة:

باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية يتم تحليل إجابات عينة الدراسة. والنتائج مبينة في

الجداول الموالية:

#### الجدول 02: قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير التشارك المعرفي وأبعاده

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	0,35	2,90	تتبادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي تحصل عليها مع زملائك؟
مرتفع	0,63	2,64	تتعاون وتتواصل مع زملائك على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة داخل الجامعة؟
مرتفع	0,44	2,86	تتفاعل من حين لآخر مع زملائك (من خلال الإحتكاك والنقاش...) في العمل لتحويل المعلومات التي تمتلكها إلى معارف؟
مرتفع	0,60	2,71	تكتسب خبرات ومعارف جديدة من خلال عمليات تبادل وتحويل المعرفة مع زملائك ؟
مرتفع	0,71	2,43	تساهم النشاطات البيداغوجية والعلمية المختلفة في تحويل المعارف الشخصية إلى معارف متاحة؟
مرتفع	0,40	2,71	بعد " تبادل وتحويل المعرفة"
مرتفع	0,83	2,04	ترى أن هناك ثقة بين الموظفين فيما بينهم والأساتذة فيما بينهم وبين الأساتذة والموظفين على مستوى مؤسستكم؟
متوسط	0,76	1,87	من الصعب إقناع زملائك بقيمة وفوائد المعارف التي تمتلكها؟
مرتفع	0,61	2,68	تحب مشاركة معارفك للآخرين لأنك تشعر بالانتماء للمجموعة؟
مرتفع	0,52	2,78	تتحرى تقديم معلومات صحيحة وموثوقة إلى زملائك؟
مرتفع	0,62	2,68	تشارك معارفك مع الآخرين دون خوف من تفوقهم عليك؟
مرتفع	0,33	2,41	بعد " الثقة"
مرتفع	0,76	2,41	القائد يحفز الأفراد على التشارك في المعرفة من خلال جمعهم حول رؤية مشتركة وإدماجهم ضمن العمليات التطويرية ؟
متوسط	0,83	1,85	الإدارة العليا ملتزمة وموفرة لنظام معلومات فعال ومعظم أنواع تكنولوجيا المعلومات والإتصال؟
متوسط	0,91	1,99	تتوفر الجامعة على فضاء ملموس للتشارك في المعرفة مثل غرف الإجتماع أوالفضاء الذهني (الندوات، مؤتمرات،..)؟
متوسط	0,82	1,95	تعمل الجامعة على تشجيع وحماية الموظفين والأساتذة في مشاركة معارفهم؟
مرتفع	0,81	2,37	ضغوطات العمل في الجامعة تؤثر على التشارك في المعرفة ؟
متوسط	0,72	1,69	تتوفر الجامعة على مناخ ملائم لعملية التشارك في المعرفة؟
مرتفع	0,46	2,04	بعد " القيادة والإدارة"
مرتفع	0,30	2,36	متغير " التشارك المعرفي" ككل

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS.

## التعليق:

من خلال نتائج الجدول أعلاه يظهر أن مستوى الوسط الحسابي لمتغير "التشارك المعرفي" كان مرتفع، حيث بلغ قيمة قدرها (2.36) وانحراف معياري (0.30)، وهذا يعني أن هناك تشارك معرفي مستوى جامعة طاهري محمد وبنسبة مرتفعة؛ ويمكن تحليل طبيعة هذه الممارسات التي شكلت هذا المستوى من التشارك المعرفي من خلال التعرف على طبيعة أبعاده وترتيبها؛ وبخصوص هذا الجانب من التحليل فقد احتل بعد "تبادل وتحويل" المعرفة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.71) وانحراف معياري (0.40) وهو ما يعني أن هناك تبادل وتحويل للمعرفة داخل الجامعة سواء بين الموظفين أو الأساتذة والتفاعل فيما بينهم لتحويل المعلومات إلى معارف وهذا يظهر جليا في المستوى المرتفع لجميع فقرات بعد تبادل وتحويل المعرفة.

أما بالنسبة لبعد "الثقة" فقد احتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.41) وانحراف معياري (0.33)، حيث تم تسجيل مستوى مرتفع في جل فقرات هذا البعد كذلك، باستثناء فقرة "من الصعب إقناع زملائي في العمل بقيمة وفوائد المعارف التي أملكها" التي سجلت مستوى متوسط بمتوسط حسابي قدره (1.87) وهذا ما يدل على أنه هناك ثقة بين الموظفين والأساتذة على مستوى الجامعة إلا أن البعض يجد صعوبة في الإقناع بقيمة وصدق معارفهم.

في حين نجد أن بعد "القيادة والإدارة" كان في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.04) وانحراف معياري (0.30)، حيث نجد أن معظم فقرات هذا البعد جاءت بمستوى متوسط باستثناء الفقرتين "القائد يحفز الأفراد على التشارك في المعرفة من خلال جمعهم حول رؤية مشتركة وإدماجهم ضمن العمليات التطويرية في المؤسسة" و"ترى أن ضغوطات العمل تؤثر على التشارك في المعرفة" التي سجلت مستوى مرتفع مما يدل على وجود التحفيز من طرف القائد للتشارك في المعرفة في حين هناك نقص في العوامل التنظيمية المساعدة على ذلك داخل الجامعة.

الجدول 03: قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور " جودة التعليم العالي "

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	0,86	1,98	تلتزم إدارة الجامعة بتوفير الموارد اللازمة للبحث العلمي؟
متوسط	0,79	1,89	تدعم الإدارة العليا تطبيق نظام إدارة الجودة الجامعية من خلال إرساء خلية الجودة؟
متوسط	0,80	1,89	توجد لدى الجامعة إستراتيجية واضحة لتطوير أداء الجامعة؟
متوسط	0,72	1,76	توجد سياسة لدعم البحوث ونقل التكنولوجيا؟
متوسط	0,76	1,79	يتشارك العاملون في جميع مجالات العمل والشفافية في اتخاذ القرارات؟
متوسط	0,84	1,98	يستفيد العمال والأساتذة من أفكارهم في حل المشكلات التي تعترض العمل بالجامعة؟
متوسط	0,84	1,79	تحرص الجامعة على تطوير المعارف والمهارات للعاملين؟
متوسط	0,81	1,76	تهتم إدارة الجامعة بالأفراد العاملين فيها لما لهم دور في رفع مستوى الإنتاجية؟
متوسط	0,76	1,85	ترى أن مخرجات الجامعة من طلبة ذات جودة عالية؟
منخفض	0,70	1,49	تتوافق مخرجات الجامعة مع سوق العمل؟
متوسط	0,86	1,98	تمتلك الجامعة علاقات شراكة مع المؤسسات من خلال عقد اتفاقيات وتعزيز العلاقات؟
متوسط	0,79	1,89	نظام التعليم في المؤسسة يرقى إلى مستوى التطلع؟
متوسط	0,83	1,89	تمتلك الجامعة الوسائل والهيكل المناسبة لاستقبال الطلبة والأساتذة والباحثين الأجانب؟
متوسط	0,79	1,76	تحرص الجامعة على احترام قواعد أخلاقيات وأداب المهنة الجامعية ومبدأ المساواة في الفرص؟
متوسط	0,78	1,79	تمتلك الجامعة الموارد المكتبية الكافية؟
متوسط	0,85	1,98	سياسة الجامعة تتوافق مع التوجهات الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي؟
متوسط	0,84	1,79	تضمن الجامعة جودة التكوين في الدكتوراه بتدعيمها علميا وباستراتيجيات تعاون وطني ودولي؟
متوسط	0,81	1,76	تقوم الجامعة بتطوير جهاز لمتابعة قابلية المتخرجين للتوظيف؟
متوسط	0,51	1,85	متغير " جودة التعليم العالي "

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS.

### التعليق

نلاحظ من الجدول أعلاه أن مستوى الوسط الحسابي لمحور جودة التعليم العالي كان متوسط حيث قدر المتوسط الحسابي بـ (1.85) وبانحراف معياري قدره (0.50)، مما يعني أن مستوى جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار هو متوسط، ويعزى هذا إلى أن المتوسط الحسابي لجل العبارات المعبرة عن جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار كانت متوسطة، وهذا باتفاق جل أفراد العينة المدروسة حول الإجابات المتعلقة بجودة التعليم العالي بجامعة طاهري محمد بشار، حيث أن الانحراف المعياري لها

قد تراوح بين (0.76 - 0.86) وهي قيم كلها موجبة، باستثناء العبارة القائلة " تتوافق مخرجات الجامعة مع سوق العمل" التي سجلت مستوى منخفض بمتوسط حسابي قدره (1.49) وانحراف معياري (0.70) وهذا ما يدل على عدم وجود توافق بين مخرجات الجامعة وما يوفره سوق العمل من مناصب شغل.

#### 2.4. اختبار الفرضيات ومناقشة نتائج الدراسة:

باستخدام تحليل الانحدار المتعدد سيتم اختبار فرضيات الدراسة الميدانية ممثلة في الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية.

تشير الدراسات في هذا الجانب إلى أن هذا الاختبار هو ضروري في حال العينات الصغيرة والتي تحدد في الغالب بأقل من 30 مشاهدة، أما في حالة العينات الكبيرة فإنه يمكن الاستغناء عن هذا الاختبار لأنه وفقا لنظرية الحد المركزية نجد في حالة العينات الكبيرة أن التوزيعات الاحتمالية للبيانات المراد تحليلها تقوّل إلى التوزيع الطبيعي وهو ما كان في الدراسة الحالية التي بلغت عينتها 102 مفردة صالحة للتحليل؛ وبناء على هذه النتيجة يمكن للدراسة استخدام اختبارات الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة.

#### 1.2.4. الفرضية الرئيسية:

$H_0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي بأبعاده الثلاث (تبادل وتحويل المعرفة، الثقة، القيادة والإدارة) في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار.

جدول 04: نتائج الارتباط الخطي المتعدد لمتغيرات الدراسة

الخطأ المعياري للتقدير	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	معامل الارتباط	نموذج
0,409	0,35	0,37	0,61	1

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS.

يلاحظ من الجدول رقم 04 أن معامل الارتباط الثنائي بين أبعاد التشارك المعرفي وجودة التعليم العالي بلغ 0.610 أي بنسبة 61% وهو ارتباط طردي قوي، كما بلغ معامل التحديد 0.353 أي أن 35.3% من تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار تعود إلى التشارك المعرفي بين أساتذة وموظفي الجامعة.

الجدول 05: نتائج تحليل التباين (ANOVA) لمتغيرات الدراسة

النموذج	درجة الحرية Df	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	3	9.747	3.249	19.343	0.000
البواقي	98	16.461	0.168		
المجموع	101	26.209			

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول رقم 05 نلاحظ أن مستوى الدلالة قد بلغ (0.000) وهي قيمة أقل من (0.05)، وعليه نستنتج أن النموذج ككل له دلالة إحصائية وبالتالي هو نموذج مقبول للدراسة، ومنه سيم رفض الفرضية العدمية التي تقول: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي بأبعاده الثلاثة (تبادل وتحويل المعرفة، الثقة، القيادة والإدارة) في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 5\%$ )"، ويتم قبول الفرضية البديلة التي تقول: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي بأبعاده الثلاثة (تبادل وتحويل المعرفة، الثقة، القيادة والإدارة) في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار.

#### 2.2.4. اختبار الفرضيات الفرعية:

باستخدام تحليل الانحدار المتعدد دائما يمكن اختبار الفرضيات الفرعية والتي تقول:

- H<sub>01</sub>: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده "تبادل وتحويل المعرفة" في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار.
- H<sub>02</sub>: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده "الثقة" في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار.
- H<sub>03</sub>: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده "القيادة والإدارة" في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار.

باستخدام جدول المعاملات يمكننا اختبار معنوية الثابت وكذا الفرضيات الفرعية الأخرى.

الجدول 06: جدول المعاملات

Sig	T	المعاملات اللا معيارية		المعاملات المعيارية	Model
		B	Std. Error	Beta	
0,026	1,113	0,389	0,035		الثابت
0,211	1,259	0,144	0,115	0,114	تبادل وتحويل المعرفة
0,109	1,618	0,215	0,133	0,142	الثقة
0,000	6,917	0,652	0,094	0,597	القيادة والإدارة

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS.

#### أ. اختبار معنوية الثابت:

يبين الجدول 06 أن مستوى الدلالة sig للثابت بلغ قيمة 0.026 وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، وعليه فإن الثابت له معنوية إحصائية على مستوى النموذج.

#### ب. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

من خلال الجدول 06 نرى أن مستوى الدلالة sig لبعدها تبادل وتحويل المعرفة قد بلغ 0.211 وهو أكبر من 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية المعدومة  $H_{01}$  التي تقول أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها تبادل وتحويل المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار.

#### ج. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال نفس الجدول 06 نرى أن مستوى الدلالة sig لبعدها الثقة قد بلغ 0.109 وهو أكبر من 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية المعدومة  $H_{02}$  التي تقول أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها الثقة في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار.

#### د. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

استخدام جدول المعاملات دائما نلاحظ أن مستوى الدلالة sig لبعدها القيادة والإدارة بلغ قيمة 0.000 وهو أقل من 0.05، وبالتالي نرفض الفرضية المعدومة  $H_{03}$  ونقبل الفرضية البديلة  $H_{13}$  التي تقول: أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها القيادة والإدارة في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بشار.

### 3.4. مناقشة النتائج:

بناء على مختلف المعلومات المتحصل عليها من الدراسة والتي أجريت على مستوى جامعة طاهري محمد ببشار تم التوصل إلى وجود أثر للتشارك المعرفي على تحسين جودة التعليم في جامعة طاهري محمد ببشار، إلا أن هذا التأثير لم يكن بالشكل المتوقع، حيث أن الدراسة أثبتت عدم تأثير كل أبعاد التشارك المعرفي على جودة التعليم في جامعة طاهري محمد، بل يعزى هذا التأثير إلى بعد واحد فقط وهو بعد القيادة والإدارة. فعلى الرغم من النتائج الإيجابية التي أظهرتها إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعدي "الثقة" و"تحويل وتبادل المعرفة" من خلال المتوسطات الحسابية التي كانت مرتفعة - وهو ما يعني وجود ممارسة مرتفعة لتحويل وتبادل المعرفة ووجود ثقة كبيرة بين أفراد عينة الدراسة -، إلا ذلك لم يكن له أثر على تحسين جودة التعليم في جامعة طاهري محمد ببشار، وقد يفسر ذلك بـ:

- وجود الثقة وتحويل وتبادل المعرفة لم يكن فعالاً ومُستثمرَ بشكل ملموس وينعكس على تحسين جودة التعليم في جامعة طاهري محمد؛
- تحسين جودة التعليم في جامعة طاهري محمد ببشار لا يعود بنسبة كبيرة إلى التشارك المعرفي - وهو ما أظهره معامل التحديد الذي بلغ نسبة 35.3%، بل هناك عوامل أخرى أكثر تأثيراً إلا أنها هي الأخرى لم تلعب دوراً كبيراً في تحسين جودة التعليم في جامعة طاهري محمد ببشار التي كانت بمتوسط حسابي متوسط القيمة؛
- غياب إدارة للمعرفة على مستوى الجامعة محل الدراسة بالشكل المطلوب، حيث أن التشارك المعرفي هو جزء من هذه العملية ككل؛
- الافتقار إلى نظام معلومات فعال وتكنولوجيات المعلومات والاتصال المساعدة على التشارك المعرفي؛
- نقص في توفر فضاء ملموس للتشارك في المعرفة مثل غرف الاجتماع أو الفضاء الذهني؛
- مناخ العمل في الجامعة غير مشجع على عملية التشارك في المعرفة.

### 4. خاتمة:

يكتسي موضوع الجودة في قطاع التعليم العالي أهمية كبيرة لدى مختلف دول العالم، لذلك فهي تسعى جاهدة للرقى بأداء هذا القطاع باعتباره أحد أهم منابر العلم والمعرفة؛ هاته المعرفة التي تعتبر جوهر العملية الإبداعية وأحد أهم موارد المؤسسة الاقتصادية إنتاجية كانت أو خدماتية؛ وعليه فإن الاهتمام بالمعرفة داخل هذا الصرح العلمي والمتشمل في الجامعة يعتبر من الأهمية بمكان، لما له من انعكاس على أداء

التعليم العالي وبالتالي عرض مخرجات ذات جودة عالية ترقى إلى مستوى التطلع وتساعد في دفع عجلة التنمية. من هنا فإن عملية التشارك المعرفي بين أفراد المؤسسة الجامعية والتي تعتبر أحد أوجه إدارة المعرفة سيكون لها الأثر في تتمين واستثمار المعرفة وتوظيفها لصالح الجامعة. من هنا حاولت هذه الدراسة معرفة مدى إسهام التشارك المعرفي في تحسين جودة التعليم العالي، حيث تم اختيار جامعة طاهري محمد بشار كنموذج للدراسة الميدانية. وقد تم التوصل من خلال معطيات التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها إلى النتائج التالية:

- يوجد ممارسة للتشارك المعرفي على مستوى جامعة طاهري محمد بشار بنسبة جيدة، وهذا من خلال أبعادها المتمثلة في الثقة، تبادل وتحويل المعرفة، القيادة والإدارة.
- يمتاز التعليم العالي في جامعة طاهري محمد بمستوى جودة متوسط.
- يوجد علاقة ارتباط قوي نوعا بين التشارك المعرفي وجودة التعليم العالي على مستوى جامعة بشار.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة بشار.
- يُعزى أثر التشارك المعرفي في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة بشار إلى بعد واحد من أبعاد التشارك المعرفي وهو بعد "القيادة والإدارة".
- أثبتت الدراسة عدم وجود أثر لبعدي "الثقة" و "تبادل وتحويل المعرفة" في تحسين جودة التعليم العالي في جامعة بشار.

على ضوء النتائج السابقة يمكن تقديم بعض التوصيات المقترحة كما يلي :

- تبني عملية التشارك المعرفي كمنهج وطريقة وأسلوب للحياة داخل الجامعة، من خلال إرساء روح المسؤولية للجميع لما يحملونه من معارف وأنها من حق الاجيال القادمة.
- وضع إستراتيجيات مناسبة لتعزيز التشارك المعرفي من خلال غرس روح العمل الجماعي، والعمل الفرقي، وفسح المجال للجميع بإبداء الأفكار والحلول دونما حواجز طبقية.
- تشجيع الجميع على توثيق معارفهم وتجسيدها على أرض الواقع.
- القيام بالتظاهرات التي تسمح بتضارب وتلاقح الأفكار والمعلومات في إطار تنافسي شريف، ثم توظيف وتتمين خلاصات هذه التظاهرات بشكل عملي ملموس.
- تفعيل خلية الجودة الخاصة بالجامعة من خلال تسييرها من طرف أفراد على قدر من الكفاءة العلمية والإنسانية.



- تحسين مناخ وظروف العمل المادية واللامادية، وإرساء نظام معلوماتي متطور يسمح بسهولة وسرعة انتقال المعلومات عبر كامل المستخدمين، واستغلال التكنولوجيا الحديثة في التعليم والتسيير.

## 5. قائمة المراجع:

1. أقطي جوهرة، (2014)، أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة - دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر.
2. السعيد مبروك إبراهيم، (2020)، القيادة التحويلية ومشاركة المعرفة. مكتبة الوفاء القانونية، مصر.
3. خليفة يعقوبي، محمد بليبة، (2013)، معايير تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي بالجزائر - وجهة نظر محور العملية التعليمية، مجلة الإستراتيجية والتنمية، 05 (03)، الصفحات 271-284.
4. راضية بوزيان. (2012)، متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ومعوقاتها - مقارنة سوسولوجية، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 18 (1)، الصفحات 24-35.
5. خالد رجم، ريم مدوش، خولة واصل، (2020)، تشخيص مستوى التشارك المعرفي بمؤسسة ليند غاز ورقلة. مجلة الميادين الاقتصادية، 03 (01)، الصفحات 07 - 20.
6. سارة بن زايد، عيسى رواجية، (2020). دورالثقافة التنظيمية في تحفيز التشارك المعرفي بين العاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة "اللبال" بعنابة، مجلة الراصد العلمي، 07 (02)، الصفحات 145-170.
7. سمراء كحلات، (2009)، تمكين المعرفة في المنظمة الجزائرية، دراسة ميدانية بمكتبات جامعة باتنة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر.
8. صفاء مباركي، (2019)، التشارك المعرفي كمدخل لتطوير مهارات التعلم، دراسة إستطلاعية لعينة من طلبة الدراسات العليا (الجزائر)، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، (49)، الصفحات 55-75.
9. صليحة رقاد، (2014)، تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائري، آفاقه ومعوقاته - دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، الجزائر.
10. عبد الحفيظ عبد الحميد ثروت، المهدي ياسر فتحي الهنداوي، (2015)، واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16 (04)، الصفحات 479-517.

11. عبد المالك جحيق، سارة عبيدات، (2014)، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 03 (02)، الصفحات 127-138.
12. ليلي بن ونيسة، عبد القادر بوكروشة، الجيلالي بن عبو، (2016)، واقع جودة التعليم في الجزائر، مجلة دفاتر بواداكس، (05)، الصفحات 259-309.
13. نجوى حرنان، (2017)، معايير جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية: من وجهة أعضاء هيئة التدريس، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 02 (04)، الصفحات 703-724.
14. نعيمة يجياوي، عامر عيساني، (2014)، متطلبات ومعايير إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة حديد الاقتصاد، 09 (01)، الصفحات 08-34.
15. هالة عبد القادر صبري، (2009)، جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي "تجربة التعليم العالي الخاص في الأردن"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، 04 (02)، الصفحات 148-176.
16. هندة مدفوني، (2017)، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل إستراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة، دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر.
17. هوراي منصور، (2020)، دور تدقيق الجودة في ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر - جامعة أدرار أمودجما، رسالة دكتوراه تسيير محاسبي وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أدرار، الجزائر.