

مساهمة التشارك المعرفي لهيئة التدريس بجامعة طاهري محمد في تنمية رأس المال البشري المحلي مقارنة باستخدام (PLS-SEM)

Contribution of knowledge sharing by faculty members at Tahri Mohammed University to the development of the human capital of the local community An Approach (PLS-SEM)

نعار مباركة¹ ، دحماني عزيز²

¹ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد - بشار (الجزائر)

dr.naar.meba@gmail.com

² كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد - بشار (الجزائر)

dahmani.aziz.univ@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/09/01

تاريخ القبول: 2023/08/01

تاريخ الاستلام: 2023/03/15

الكلمات المفتاحية: اتصال، تحفيز، تشارك معرفي، تنمية رأس المال البشري، ثقة، هيئة التدريس.

تصنيفات JEL: C53 ; C53 ; C12

Abstract :

The study aimed to highlight the contribution of knowledge sharing by faculty members at Tahri Mohammed University to the development of the human capital of the local community. The study used (SPSS) and structural equation modeling (SEM) using the partial least squares (PLS) to analyze the responses of a sample of The 142 faculty members of Tahri Mohammed University from the Faculty of Economics, Commercial Sciences, and Management Sciences and the Faculty of Humanities and Social Sciences. The study found several findings, most notably a strong and positive correlation between knowledge sharing and the development of the community's human capital, valued at 0.79, and that the educational, research, and knowledge roles of the faculty are at

مستخلص: هدفت الدراسة إلى إبراز مساهمة التشارك المعرفي لهيئة التدريس بجامعة طاهري محمد بشار في تنمية رأس المال البشري للمجتمع المحلي. استعانت الدراسة ببرنامج (SPSS) وبرنامج المعادلات الهيكلية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)، حيث تم تحليل استجابات الأعضاء المنتمون إلى كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. والبالغ عددهم 142 عضو دائم. خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود ارتباط قوي وإيجابي بين التشارك المعرفي وتنمية رأس المال البشري للمجتمع المحلي قدرت قيمته بـ 0.79، وأن الدور التعليمي والبحثي والمعرفي لهيئة التدريس يشكل جوهر مسؤوليتها في خدمة المجتمع المحلي.

Keywords: communication, motivation, knowledge sharing, human capital development, trust, faculty members.

the core of its responsibility to serve the community.

JEL Classification : C12; C53 ; C53

مقدمة

أصبح من المؤكد أن رأس المال البشري من أهم العناصر التي تسهم في تحقيق التنمية الشاملة لأي بلد، كما يعتبر مورد استراتيجي يميز تقدم المنظمات، لهذا باتت تنمية رأس المال البشري عملية ضرورية لصقل وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية عن طريق التعليم والتكوين ونشر المعرفة، إذ تعتبر هذه الأخيرة قاعدة ارتكاز للتنمية الإنسانية كونها وسيلة لتنمية قدرات الأفراد وتوسيع خياراتهم. أما التعليم فيعتبر من الأساليب التي تساهم بفعالية في تدعيم المخزون المعرفي، وبمثابة آلية استراتيجية لتنمية الموارد البشرية أيضاً. تعتمد تنمية المجتمعات على التعليم خاصة التعليم العالي ومخرجاته لدوره الرائد في بناء مجتمعات المعرفة التي أصبحت ميزة للمجتمعات المتقدمة، تعتبر الجامعات أداة لصناعة قيادات وكفاءات اقتصادية واجتماعية وعلمية قادرة على النهوض بالمجتمع وترقيته.

على هذا الأساس ارتأينا طرح الإشكالية كما يلي "ما مدى مساهمة التشارك المعرفي لهيئة تدريس الجامعة طاهري محمد في تنمية الرأس المال البشري للمجتمع المحلي؟".
تنطلق الدراسة من الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: التحفيز يساعد على توليد الدافع نحو التشارك المعرفي لدى هيئة التدريس.
- الفرضية الثانية: الثقة تدعم ثقافة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.
- الفرضية الثالثة: الاتصال الأكاديمي يدعم توثيق العلاقة بين الطلبة وهيئة التدريس.
- الفرضية الرابعة: يساهم التشارك المعرفي في تنمية رأس المال البشري المحلي.

1- التأسيس النظري للتشارك المعرفي وتنمية رأس المال البشري

تمثل المعرفة ثروة حقيقية للمؤسسات ومفتاح حل المشكلات، خاصة إذا تم توظيف المعلومات بمستوى عال من الكفاءة يؤدي إلى بلوغ الأداء المميز (ججقيق و عبيدات، 2014)، تزداد المعرفة بالاستخدام والمشاركة، وتبادل الأفكار والخبرات والمهارات بين الأشخاص، تنمو وتتعاظم لدى كل منهم.

1-1 التشارك المعرفي:

تعد عملية انتقال المعرفة الخطوة حاسمة نحو تحقيق التشارك المعرفي حيث عرفها Coakes على أنها إيصال المعرفة المناسبة في الوقت المناسب وضمن الشكل المناسب وبالتكلفة

المناسبة (ججقيق و عبيدات، 2014). يعرف التشارك المعرفي بـ"أنشطة نقل أو نشر المعرفة من أحد الأفراد إلى آخر أو من إحدى الجماعات أو المؤسسات إلى أخرى، يتضمن ذلك تبادل المعرفة الضمنية والصريحة على حد سواء (عبد الحافظ و المهدي، 2015).

يحقق التشارك المعرفي قيمة كبيرة للمؤسسات، حيث يمكن التشارك المعرفي الفعال من تحسين الكفاءة، وتجنب التكرار، وخفض تكاليف التدريب والحد من المخاطر الناتجة عن عدم التأكد، كما يؤدي إلى نشر الأفكار المبتكرة، ويعتبر ضروري للإبداع، بالتالي للتجديد، حيث يساهم تشارك المعرفة وتبادلها بين الأفراد في تحقيق التعلم الفردي والتنظيمي، كما يدفع إلى تزايد إنتاج الأفكار المبدعة، ويقلل من زمن دورة تطوير الفكرة، ويجنب المؤسسة ازدواجية الجهد أو تكرار الأخطاء، ويقلل الوقت اللازم لتحقيق كفاءة الموظف، ومن ثم زيادة الكفاءة التنظيمية من خلال التحسين المستمر لأفضل الممارسات التنظيمية، وزيادة إنتاجية الأفراد، حيث يمضون وقتاً أقل في البحث عن الخبرة اللازمة، واختصار الجداول الزمنية لتنفيذ المهام، وتطبيق الممارسات الناجحة في العمل. (عبد الحافظ و المهدي، 2015)

1-1-1 أبعاد التشارك المعرفي:

أ.الثقة: تطرقت أدبيات إدارة المعرفة إلى موضوع الثقة على نطاق واسع باعتبارها عاملاً حاسماً لتسهيل تشارك المعارف حيث تلعب الثقة المتبادل عنصراً جوهرياً بين طرفي عملية التشارك إذ تعكس مدى أهمية الاستعداد الطوعي للطرفين للقيام بالسلوك التشاركي. (دريس، 2018-2019) تناولت العديد من الدراسات الثقة كمتغير مهم للتنبؤ بسلوك تشارك المعرفة، تؤدي إلى زيادة احتمالية فهم المعرفة التي يتم تشاركتها، كما يمكن أن تسهل عملية التبادل المفتوح الحقيقي والمؤثر للمعرفة، فكلما توفرت الثقة سهل الاتصال وسهل تبادل المعلومات وتقديم البيانات والأرقام مما يزيد في حصيلة المعرفة ويزيد في توطيد وتدعيم تشارك المعرفة. (عصام، 2010)

ب.الحوافز: تُعد الحوافز من أهم العوامل المؤثرة على التشارك المعرفي، إذ تُسهم في توفير بيئة داعمة تزيد من دافعية الأفراد نحو ممارسة التشارك المعرفي، (حرب، 2020). صنف (1987) Herzberg عوامل التحفيز إلى صنفين عوامل السلامة وعوامل التحفيز، يمكن القول أن عوامل السلامة لها أثر مباشر على سلوك التشارك المعرفي، بمجرد غيابها يغيب سلوك التشارك، بينما لعوامل التحفيز أثر غير مباشر على سلوك التشارك المعرفي؛ إذ أن وجودها قد يحفز سلوك التشارك في المعرفة اعتماداً على عوامل أخرى مثل شخصية الفرد والسياق الذي تتم فيه عملية التشارك.

يجب على المؤسسة تصميم نظام حوافز يعمل على تشجيع سلوك تشارك المعرفة وتعزيز وتوجيه الموظفين نحو اتخاذ إجراءات منسقة مع أهداف المؤسسة، فاستخدام أساليب متعددة للتحفيز يساعد على تشكيل وتعزيز السلوكيات المرغوبة للأفراد (حرب، 2020). لتعزيز سلوك تشارك المعرفة تحتاج منظمات الأعمال إلى ما يلي (دريس، 2018-2019):

- ✦ التعرف على نوع السلوكيات التي تحتاج إلى تعزيزها من أجل تحديد نوع الحوافز التي سيتم تشكيلها بنجاح، وهذا يعني أنه عندما يكون الهدف هو تعزيز سلوكيات تبادل المعارف؛
- ✦ التركيز على السبب الكامن وراء رفض الأفراد مشاركة معارفهم مع الآخرين؛
- ✦ التوصل إلى تحديد الحوافز المناسبة التي تهدف إلى منع حدوث رفض تشارك المعرفة؛
- ✦ الحرص على تكيف الحوافز مع الأهداف الاستراتيجية والأهداف التنظيمية.

ج.الاتصال: توصل الباحثون في سياق التشارك المعرفي إلى أن هناك خمسة مجالات تؤثر على

تطبيق عملية التشارك المعرفي، تتمثل في:

- ✦ العلاقة بين المصدر والمستلم؛
- ✦ نوع المعرفة ومكانها؛
- ✦ اتجاه التعلم للمستلم؛
- ✦ قدرة من هو مصدر للمعرفة على التشارك في فيها؛
- ✦ المحيط الذي تحدث فيه أنشطة التشارك في المعرفة.

تحتاج عملية التشارك المعرفي إلى قناة اتصال، يمكن أن تكون عبارة عن اجتماعات فعلية مثل: ورشات العمل، وأماكن التدريب. وقد تكون الاجتماعات افتراضية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

يمكن تحديد قيمة قناة الاتصال من خلال ثلاثة عوامل هي: قدرتها على تغطية عدة عمليات للتشارك المعرفي في وقت واحد، مدى سرعتها في تقديم التغذية الراجعة من المستلم، درجة السياق الشخصي؛ الذي يتأقلم بسرعة مع كل الظروف، بالإضافة إلى إمكانية التعامل مع لغة الجسم، الحديث اللفظي وغير اللفظي، المظهر... الخ، في قناة الاتصال (أقطي، 2013-2014).

2-1 - تنمية رأس المال البشري

أطلق KENDRECH مصطلح رأس المال البشري على رأس المال غير المادي أو غير الملموس الذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث والتدريب (طرشان، بدون تاريخ). ويرى بيكر أن الرأس المال البشري مماثل للوسائل المادية للإنتاج حيث يمكن الاستثمار فيه من خلال

التعليم والتدريب، واعتبر الرأس المال البشري بمثابة وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها (ابراهيم ، 2014). أما Sveiby فيرى أن الرأس المال البشري يتمثل في مستوى التعليم، الخبرة، معارف العاملين، روح الابتكار، القيم والتدريب (صلعة، 2015 - 2016). كما يعرفه YOUNNT وباحثون آخرون بأنه "مجموعة من الناس الذين يمتلكون مهارات ومعارف تساهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمنظمات" (YOUNDT,AL, 1996). وعرف أيضا بأنه "توليفة المعرفة والمهارة والجدارة والكفاءات الجوهرية للعاملين من أجل تحقيق الأهداف والبرامج والمهام الوظيفية المتاحة لهم" (الشهري، 2015). تتمثل مكونات الرأس المال البشري في:

1. الكفاءات: هي مجموعة المعارف، الاتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة؛
2. التجارب والخبرات: وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة؛
3. المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

أما تنمية رأس المال البشري فتعتبر عملية ضرورية لصقل وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية، إذ تتبلور تلك العملية في بناء أفراد قادرين على أحداث التطور لمسايرة تغيرات العصر. تتم تنمية رأس المال البشري من خلال استراتيجية تنموية تعتمد على أساليب ووسائل علمية وفنية وتربوية حديثة قادرة على خلق وتطوير المعرفة العلمية ونشر الخبرات والمعارف بين أفراد المجتمع لرفع أكبر قدر ممكن منهم إلى قوى ذات مستوى أعلى.

أصبح لرأس المال البشري في عصرنا الحالي دور أساسي ومهم وجزء رئيسي في العملية الإنتاجية (عباس، 2011)، إذ يعتبر الثروة الحقيقية للأمم وأساس العملية التنافسية الاقتصادية، حيث تزيد تنمية رأس المال البشري من قدرة المنظمة على التفكير الإبداعي في حل المشاكل، والقدرة على المثابرة، وخلق المزيد من الفرص الجديدة، ومواجهة التغيرات العالمية (عجان، 2017). لدى يجب على الحكومات والمنظمات تولي موضوع بناء قاعدة رأس المال البشري الأهمية التي يستحقها من خلال التركيز على المناهج التعليمية سواء في المدارس أو الجامعات، أو من خلال تدريب الموارد البشرية وتنميتها بعد التحاقها بالعمل لضمان حيويتها وفعاليتها والمحافظة عليها لمواجهة المنافسة (العلي وآخرون، 2012).

1-2-1 أبعاد تنمية رأس المال البشري

تعتبر الجامعة واحدة من المؤسسات التي تسهم في عجلة التنمية بجميع ابعادها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والعلمية، من خلال تخريج إطارات، وكفاءات قادرة على احداث التنمية الشاملة، وتحمل مسؤولية خدمة المجتمع. يمكن ان النظر للجامعات مؤسسات إنتاجية للقوى البشرية المدربة لأنها تنتج كفاءات وعقول مفكرة وقيادات تتحمل المسؤولية في المجتمع ويمكن النظر إليها على أنها استثمار في الموارد البشرية (صبح، 2013) الذي له عدة أبعاد منها (قاضي، 2014):

1. **البعد الاقتصادي:** تساهم الجامعة في ازدهار التنمية الاقتصادية من خلال تخريج موارد بشرية مؤهلة ومدربة قادرة على تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة، إضافة إلى ان الفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج.
2. **البعد السياسي:** تؤكد العديد من الدراسات على العلاقة الوثيقة بين التعليم والوعي السياسي، كلما تعلم الفرد كلما زادت ثقافته وانعكس ذلك على ارتقاء وعيه. يزداد الوعي السياسي للفرد في مراحل التعليم العليا بشكل واضح حيث ان الجامعة تتوافر فيها فرص الاتصال والتفاعل والتباين في وجهات النظر والمناقشات الحرة تسهل عملية الإلمام بالمعلومات والمعارف ذات صلة بالمواضيع السياسية (صبح، 2013).
3. **البعد الاجتماعي:** من المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية، وللجامعة دوراً في احداث التغيير الاجتماعي من خلال التكوين المعرفي والعلمي والثقافي للخريجين.
4. **البعد العلمي:** تساهم الجامعة في التنمية العلمية بشكل فعال اذ تخرج كوادر علمية قادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير، بما يسهم في احداث النقلات الحضارية المختلفة واحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة. (مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية والصناعية)

يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي بهدف التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع البحث، وقد تم استطلاع العديد من الدراسات فيما يخص موضوع البحث، وسنعرض أهم وأحدث ما توفر ونذكر منها:

كدراسة (الشواهين، 2017) بعنوان أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي -دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان- «**The Effect of Universities Entrepreneurial Orientation in Revitalizing Knowledge Sharing Behaviors A Field Study in Jordanian Private Universities in Amman city**»، هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي. تُكون مجتمع الدراسة من الجامعات الخاصة في مدينة عمان والبالغ عددها (7) أما عينة الدراسة فقد تكونت من كافة رؤساء الجامعات، نواب رؤساء الجامعات، مساعدي رؤساء الجامعات، العمداء، ونواب العمداء ورؤساء الأقسام العاملين في الجامعات عددهم (210)، استخدم الباحث المنهج الكمي. من أبرز نتائج الدراسة أن التوجه الريادي للجامعات (التحشيد البحثي، التعاون مع المؤسسات الصناعية والسياسات الجامعية) يؤثر في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي؛ وأن التوجه الريادي للجامعات (التعاون مع المؤسسات الصناعية والسياسات الجامعية) يؤثر في تنشيط المساهمات الكتابية؛ كما أن التوجه الريادي للجامعات (التحشيد البحثي التميز والحالة غير الاعتيادية التعاون مع المؤسسات الصناعية والسياسات الجامعية) يؤثر في تنشيط الاتصالات التنظيمية؛ إضافة إلى أن التوجه الريادي للجامعات (التحشيد البحثي والتعاون مدع المؤسسات الصناعية) يؤثر في تنشيط التفاعلات الشخصية؛ وأخيراً فإن التوجه الريادي للجامعات (التحشيد البحثي والتميز والحالة غير الاعتيادية) يؤثر في تنشيط مجتمعات الممارسة. أوصت الدراسة بضرورة محافظة الجامعات قيد الدراسة على توجهاتها الريادية والسعي المستمر إلى تحديثها مواكبة التطورات المتسارعة وضرورة تفعيل التشارك المعرفي في الجامعات قيد الدراسة لأهميته في تحقيق الميزة التنافسية

كدراسة (Jamshed, Nazri, & Abu Bakar, 2018) بعنوان أثر مشاركة المعرفة على أداء الفريق من خلال عدسة ثقافة الفريق "The effect of knowledge sharing on team performance through lens of team culture" بحثت الدراسة في أثر مشاركة المعرفة على أداء الفريق من خلال عدسة ثقافة الفريق. وقد تم استخدام طريقة المسح الجزئي لفرق الرعاية الصحية العاملة في مؤسسات الرعاية الصحية في باكستان. ومن خلال الاختبار الإحصائي لنموذج البحث باستخدام تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية. حيث تمت استجابة

106 فريق تتألف من 397 عضوا من فرق الرعاية الصحية الفريدة من نوعها في تقديم الخدمات حيث أن هدفها الأساسي هو تقديم خدمات رعاية فائقة للمرضى. وقد أقرت نتائج الدراسة أن تبادل المعرفة عامل مهم في تسهيل الأداء الأمثل للفريق. وإنها تمكن أعضاء الفريق من الحصول على معرفة أفضل حول مهام وأهداف الفريق.

دراسة (ابراهيمي و عزي، 2016) بعنوان "دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة (دراسة لواقع الجامعة الجزائرية)". حاولا الباحثان إبراز الدور الممكن أدائه من طرف الجامعة لتحقيق تنمية راس المال البشري المفضي إلى تحقيق التنمية المستدامة، وعرض المشكلات والمعوقات التي تعيشها الجامعة الجزائرية التي حالت دون قيامها بأداء وظائفها وتحقيق التنمية المستدامة انطلاقا من الإقرار بأن الجامعة تمثل أهم الوسائل والأدوات المتاحة لدى الجهات الحكومية في تفعيل حراك تنمية العنصر البشري، وتطوير المعرفة في المجتمع. بعد دراسة واقع الجامعة الجزائرية وجدا الباحثان أنه رغم الارتفاع الكمي في أعداد الجامعات على مستوى الوطن، وتجاوز الطلبة أعتاب المليون، وزيادة الإنفاق على نشاطات البحث العلمي بهدف ترقيته، والقيام بالإصلاحات في مجال التكوين الجامعي إلا أن الجامعة الجزائرية ما تزال تركز على أداء وظيفة تكوين الطلبة دون الاهتمام بنوعية المخرجات، ومدى ارتباط التخصصات بمتطلبات سوق العمل، كما أن هناك قصورا في توجيه البحث العلمي لخدمة أهداف التنمية والاقتران على الأبحاث الأساسية. أما عند الحديث عن الوظيفة الثالثة للجامعة الجزائرية فقد شهدت محاولات جديدة لبناء علاقات وطيدة بين الجامعة والمحيط، إلا أن واقع الجامعة اليوم يكشف أن طريقة تخطيط أهدافها وبرامجها أصبحت ضعيفة الصلة بالواقع العملي، وهذا ما يجسده الكم الهائل من المتخرجين الذين يعانون من البطالة، أو العمل في إطار بطالة مقنعة، كما أن الجامعة لا تستجيب بفاعلية للمتغيرات الحاصلة في المحيط.

دراسة (عبد الحافظ والمهدي، 2015) بعنوان "واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على بكليات التربية في بعض الجامعات العربية"، هدفت الدراسة إلى تعرف واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، وصولا إلى آليات مقترحة لتعزيز ممارسة تشارك المعرفة والتغلب على معوقاته، واعتمدت المعالجة المنهجية على المنهج الوصفي، بالاستعانة بأسلوب التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis لتحديد هوية العوامل المؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي، وقد طور البحث أداة لقياس واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة

فيه، تم تطبيقها على عينة تتكون من 144 من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة: (الأزهر، وعين شمس، والسلطان قابوس، والملك خالد) وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج منها: أن النسبة الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأربع تقع في المدى المتوسط، وتؤكد الحاجة لتنمية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أسفر التحليل العاملي عن عاملين رئيسيين هما: العامل التنظيمي والعامل الشخصي كعوامل مؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي، وأن تأثير العاملين التنظيمي والشخصي يتراوح بين مدى التأثير المرتفع والمتوسط في بعض الجامعات، كما أكدت النتائج على دور العامل التنظيمي في تحديد ممارسة التشارك المعرفي في جميع الجامعات.

كدراسة (صبح، 2013) هدفت إلى إبراز دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن المعوقات التي تحد من دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمة استبانة مكونة من 62 فقرة موزعة على المجالات الخمسة والمتعمقة بتنمية رأس المال البشري (اقتصادياً-سياسياً-اجتماعياً-علمياً-ثقافياً)، وزعت الاستبانات بالطريقة العشوائية على 268 عضو هيئة تدريس بنسبة 26%. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

1. جاء دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة حيث بلغت الدرجة الكلية 66%.

2. احتل مجال تنمية رأس المال البشري ثقافياً المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 47.22 ووزن نسبي 72.65 %، يليه مجال تنمية رأس المال البشري سياسياً بمتوسط حسابي 43.38 ووزن نسبي 72.29 %، ثم مجال تنمية رأس المال البشري علمياً ليحتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 47.72 ووزن نسبي 62.64، في المرتبة الرابعة مجال تنمية رأس المال البشري اقتصادياً بمتوسط حسابي 47.03 ووزن نسبي 60.74 %، في الأخير مجال تنمية رأس المال البشري اجتماعياً بمتوسط حسابي 33.34 ووزن نسبي 67.62%. قدمت الباحثة التوصيات منها:

1. زيادة الميزانية المخصصة لتمويل البحث العلمي، وتسويق واستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنمية.

2. ينبغي على الجامعات مد جسور المشاركة والتعاون مع مؤسسات الانتاج والاقتصاد،

وبناء علاقات تبادل بينها

3- الطريقة والأدوات

1-3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طاهري محمد بشار بجامعة طاهري محمد بشار المنتمون إلى كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. والبالغ عددهم 142 عضو هيئة التدريس دائم. تم تحديد حجم العينة

$$n = \left(\frac{N}{1+N(e)^2} \right) : \text{Taro Yamane}$$

حيث تمثل: n: حجم العينة؛ N: حجم المجتمع؛ e: مستوى الدقة ويقبل في الدراسة

$$105 = \left(\frac{142}{1+142(0,05)^2} \right) \text{ الحالية } 5\% \text{ كخطأ للمعينة.}$$

بالتقريب يكون حجم العينة 105 مفردة وقد تم توزيع 105 استبيان استرجع منها 60 فقط واستبعد منها 4 لعدم صلاحيتها.

2-3 أدوات الدراسة:

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام برنامج Excel وبرنامج Spss النسخة 28، وبرنامج Smart Pls3، وبالاعتماد على منهجية PLS التي تركز على الخوارزمية لتقدير النموذج المحدد فهي تستعمل نموذجين (نموذج داخلي ونموذج خارجي) في وقت واحد عند عملية التقدير، وهذه الأخيرة تطلب حساب درجات المتغيرات الكامنة، وكل متغير كامن له تقديره الخاص الذي يتوافق مع الدرجة المحسوبة له.

يتم وصف هذه المنهجية عن طريق نموذجين: الأول يسمى القياس الذي يعبر عن العلاقة ما بين المتغيرات الكامنة والمتغيرات المقاسة الخاصة بكل متغير كامن، والثاني يسمى بالنموذج الهيكلية الذي يعبر هو الآخر عن العلاقة ما بين المتغيرات الكامنة فيما بينها، ويمكن تسميتهما بالنموذج الخارجي والنموذج الداخلي.

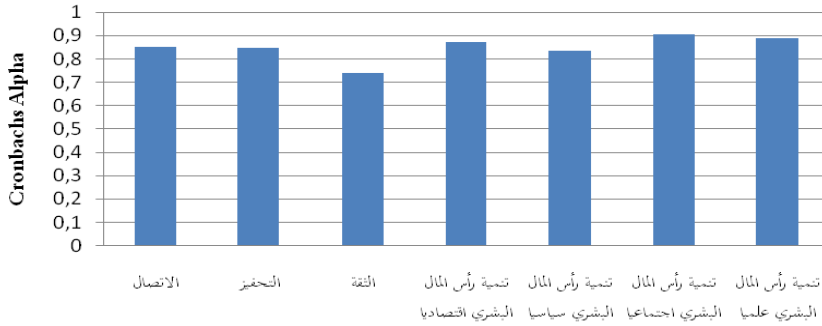
4- النتائج ومناقشتها

1-4 صدق وثبات الاستبيان

المعيار التقليدي للتناسق الداخلي هو ألفا كرونباخ، والذي يوفر تقديرا للاعتمادية على أساس الارتباطات المتبادلة لمتغيرات المؤشرات المشاهدة. ويفترض ألفا كرونباخ أن جميع المؤشرات يمكن الاعتماد عليها على حد سواء (أي أن جميع المؤشرات لها تحميلات خارجية

متساوية على البناء). لكن PLS-SEM تعطي الأولوية لمؤشرات وفقا لموثوقيتها الفردية. والشكل التالي يعطي قيم ألفا كرونباخ للمتغيرات الكامنة:

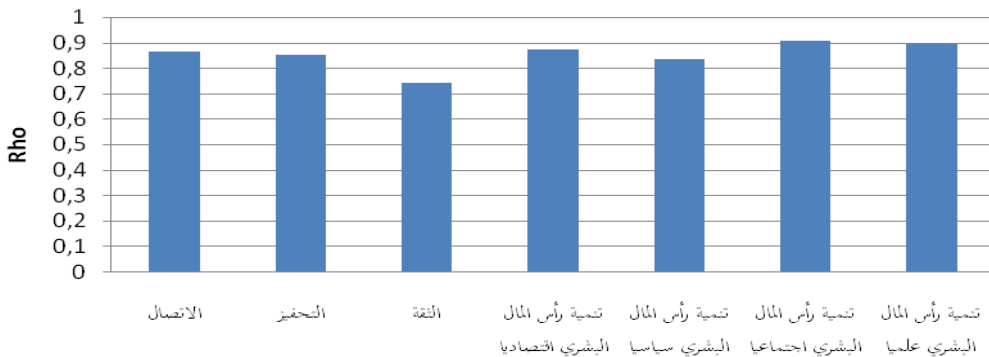
الشكل رقم(1): قيم ألفا كرونباخ للمتغيرات (Cronbachs Alpha)



المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج Excel

من خلال الشكل أعلاه، نلاحظ أن جل معاملات ألفا كرونباخ معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأن قيمها أكبر من 0,70 حسب (Hulland (1999)، وهذا ما يتطابق مع مؤشر الموثوقية المركبة.

الشكل رقم 2: معامل Rho De Joreskog



المصدر: من اعداد الباحثين باستخدام برنامج Excel

نستخدم معيار Rho De Joreskog وهو أكثر دقة من معامل ألفا كرونباخ، لأنه يدمج في عملية حسابه الأخطاء حسب (Roussel et al, 2012)، والشكل(3) يبين معاملات Rho De Joreskog للمتغيرات الكامنة: (Hair et al, 2012) والتي كلها معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من 0,70 حسب Fornell & Lacker (1981).

2-4 معايير جودة النموذج (Assessment of measurment Model):

يتم تحديد جودة النموذج في برنامج Smart PLS من خلال تقارب وتوافق عناصره وذلك عن طريق جزئين الأول (Convergent Validity) والجزء الثاني يتمثل في (discreminate Validity)

(الجدول رقم 1): صحة التقارب (Convergent Validity)

CR	AVE	Loadings	الأسئلة	المحور
0,908	0,767	0,817	Y2	التحفيز
		0,870	Y3	
		0,938	Y4	
0,911	0,774	0,804	Y6	الاتصال
		0,899	Y7	
		0,931	Y8	
0,885	0,794	0,887	Y13	الثقة
		0,895	Y14	
0,906	0,660	0,766	X12	تنمية رأس المال البشري اقتصاديا
		0,783	X14	
		0,858	X16	
		0,821	X17	
		0,829	X18	
0,900	0,751	0,861	X21	تنمية رأس المال البشري سياسيا
		0,900	X22	
		0,838	X23	
0,926	0,642	0,776	X31	تنمية رأس المال البشري اجتماعيا
		0,839	X32	
		0,748	X33	
		0,814	X34	
		0,802	X35	
		0,785	X36	
		0,842	X37	
0,916	0,646	0,709	X42	تنمية رأس المال البشري علميا
		0,828	X44	
		0,844	X45	
		0,897	X46	
		0,725	X47	
		0,805	X49	

المصدر: مخرجات Smart PLS.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات قيم تحميل المؤشرات (الأسئلة) على عواملها (الأبعاد) تفوق 0,70 وكذلك كل متوسطات التباينات المفسرة تفوق 0,50 وأن كل قيم الموثوقية المركبة تفوق 0,50 ومنه نستنتج صدق تقارب نموذج القياس.

الجدول رقم (2): معيار فورنال لاركر (Fornell-Larcker Criterion)

	الاتصال	التحفيز	الثقة	تنمية ر.ب اقتصاديا	تنمية ر.ب سياسيا	تنمية ر.ب اجتماعيا	تنمية ر.ب علميا
الاتصال	0,880						
التحفيز	0,576	0,876					
الثقة	0,341	0,407	0,891				
تنمية ر.ب اقتصاديا	0,424	0,733	0,364	0,812			
تنمية ر.ب سياسيا	0,408	0,586	0,447	0,604	0,866		
تنمية ر.ب اجتماعيا	0,472	0,726	0,484	0,640	0,605	0,801	
تنمية ر.ب علميا	0,387	0,748	0,580	0,618	0,810	0,654	0,804

المصدر: مخرجات Smart PLS.

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الجذر التربيعي لمتوسط التباين المفسر (AVE) والذي يمثل القيم التي تربط كل متغير كامن بنفسه هي أكبر من قيمة الارتباط مع المتغيرات الأخرى وبالتالي تؤكد صدق تمايز أبعاد نموذج القياس.

الجدول رقم (3): معاملات الموثوقية (Cross Loadings)

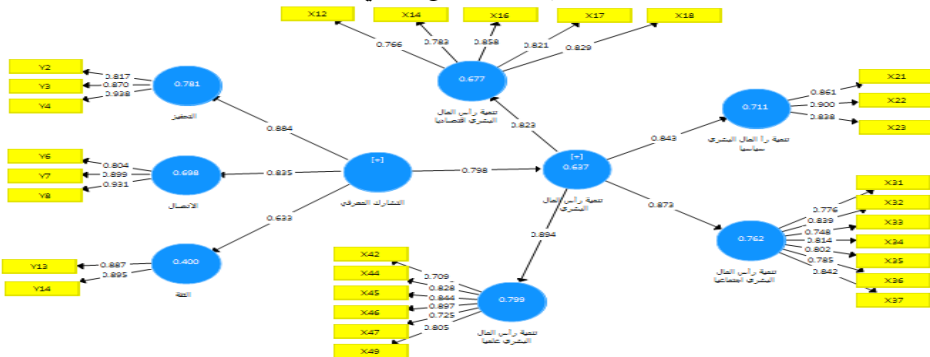
	التحفيز	الاتصال	الثقة	تنمية ر.ب اقتصاديا	تنمية ر.ب سياسيا	تنمية ر.ب اجتماعيا	تنمية ر.ب علميا
Y2	0,817	0,507	0,281	0,572	0,429	0,543	0,556
Y3	0,870	0,503	0,426	0,642	0,557	0,641	0,677
Y4	0,938	0,504	0,357	0,707	0,546	0,617	0,724
Y6	0,491	0,804	0,202	0,396	0,345	0,280	0,276
Y7	0,452	0,899	0,267	0,281	0,383	0,413	0,327
Y8	0,570	0,931	0,411	0,435	0,353	0,530	0,407
Y13	0,370	0,272	0,887	0,383	0,398	0,398	0,579
Y14	0,355	0,335	0,895	0,268	0,342	0,463	0,456

X12	0,614	0,220	0,177	0,766	0,506	0,472	0,488
X14	0,627	0,373	0,291	0,783	0,397	0,594	0,349
X16	0,667	0,383	0,201	0,858	0,478	0,530	0,564
X17	0,452	0,200	0,326	0,821	0,522	0,430	0,483
X18	0,612	0,517	0,468	0,829	0,542	0,568	0,601
X21	0,476	0,286	0,309	0,590	0,861	0,428	0,698
X22	0,522	0,446	0,499	0,514	0,900	0,566	0,740
X23	0,524	0,323	0,345	0,466	0,838	0,575	0,665
X31	0,609	0,351	0,239	0,522	0,484	0,776	0,468
X32	0,652	0,372	0,384	0,568	0,526	0,839	0,549
X33	0,412	0,256	0,425	0,457	0,500	0,748	0,496
X34	0,467	0,387	0,337	0,414	0,364	0,814	0,430
X35	0,652	0,429	0,306	0,558	0,403	0,802	0,443
X36	0,590	0,280	0,423	0,545	0,545	0,785	0,645
X37	0,663	0,561	0,572	0,545	0,545	0,842	0,604
X42	0,465	0,162	0,397	0,595	0,595	0,474	0,709
X44	0,579	0,227	0,411	0,575	0,575	0,422	0,828
X45	0,619	0,438	0,553	0,675	0,675	0,489	0,844
X46	0,633	0,353	0,451	0,777	0,777	0,521	0,897
X47	0,559	0,237	0,394	0,650	0,650	0,586	0,725
X49	0,722	0,405	0,570	0,619	0,619	0,648	0,805

المصدر: مخرجات Smart PLS

نلاحظ من خلال الجدول أن معاملات الموثوقية للأسئلة المتعلقة بمحورها أعلى من ارتباطها بباقي المحاور وهذا يدل على صدق تمايز نموذج القياس.

الشكل رقم (3): النموذج النهائي للدراسة



المصدر: مخرجات Smart PLS

3-4 تقييم النموذج البنائي (Assessment of Structural Model):

الجدول رقم(4): معاملات المسار لفرضيات النموذج (Path Coefficient)

القرار	قيمة P	قيمة T	Std Erreur	Std Beta	العلاقة	فرضيات النموذج
علاقة موجبة وقوية	0,000	15,917	0,050	0,798	تشارك المعرفي ← تنمية رأس المال البشري	H1

المصدر: مخرجات Smart PLS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن فرضية وجود أثر للتشارك المعرفي على تنمية رأس المال البشري مقبولة لأن قيمة P أقل من 1%.

الجدول رقم (5): معامل التحديد (Coefficient of determination)

النتيجة	R ²	المحاور
متوسطة	0,637	تنمية رأس المال البشري

المصدر: مخرجات Smart PLS.

من خلال الجدول نلاحظ أن قدرة متغير التشارك المعرفي في تفسير تنمية رأس المال البشري في جامعة طاهري محمد بشار متوسطة حيث أنها محصورة بين 0,33 و 0,67.

الجدول رقم(6): قدرة النموذج على التنبؤ (Predictive Relevance Q²)

النتيجة	Q ²	المحاور
مقبولة	0,289	تنمية رأس المال البشري

المصدر: مخرجات Smart PLS.

من خلال الجدول نلاحظ أن النموذج ذو قدرة على التنبؤ حيث Q²=0,289 فهي قيمة مقبولة لكونها أكبر من 0.

4-4 جودة المطابقة (Goodness of Fit):

وضع مؤشر حسن الملائمة GOF للتحقق من صحة نموذج PLS، ويعمل على قياس مدى إمكانية الاعتماد على نموذج الدراسة (Hair & all, 2016, p. 309). وحسب (Wetzels & Van Oppen, 2009, p. 187) حددت معايير جودة المطابقة على النحو التالي : أقل من 0.1 غير مناسب، من 01 إلى 0.25 ضعيف، 0.25 إلى 0.36 متوسط، أكثر من 0.36 كبير، وتحسب GOF بالعلاقة:

$$GOF = \sqrt{R^2 * AVE^2}$$

$$GOF = \sqrt{0,632 * \left(\frac{0,767 * 0,774 * 0,794 * 0,660 * 0,751 * 0,642 * 0,646}{7} \right)}$$

$$GOF = 0,674$$

نلاحظ ان قيمة GOF تقدر بـ 0,674 أكبر من 0,36 مما يدل على جودة مطابقة كبيرة لنموذج الدراسة وإمكانية الاعتماد عليه.

الخلاصة

أشارت نتائج إلى أن التحفيز يساعد في توليد الحماس والدافع نحو التشارك المعرفي لدى هيئة التدريس نظرا للطبيعة الخاصة والمميزة لوظيفة الأستاذ والتشابك بين مهامه من تدريس وبحث علمي وإنتاج المعرفة وخدمة للمجتمع، فالمسار المهني للأستاذ الجامعي بداية من توظيف ومرورا بالتكوين والتقييم وصولا إلى ترقية مرتبطا بإنتاجه المعرفي ومجهوداته البيداغوجية، كما أن الثقة ضرورية ملحة لمواجهة التحديات التي تشهدها الجامعة من التطور المعرفي والعلمي، وحتى تستطيع الجامعة أن تواكب هذه التغيرات المتسارعة، فإنه يتحتم عليها تدعيم ثقافة المشاركة بالمعرفة بين أعضاء هيئة التدريس لأنها تساهم بتزويدهم بالمعارف والخبرات والمهارات والقيم والاتجاهات التي تساعد على القيام بأدوارهم بكفاءة عالية. وأن الاتصال الأكاديمي يدعم التشارك المعرفي ونقل المعرفة بتوثيق العلاقة بين الطلبة وهيئة التدريس.

كما أكدت الدراسة على وجود ارتباط قوي وإيجابي بين التشارك المعرفي وتنمية رأس المال البشري للمجتمع المحلي قدرت قيمته بـ 0.79. لذلك فإن الجامعة مطالبة اليوم وأكثر من أي وقت مضى، بأن تكون رائدة في مجال تنمية الموارد البشرية. فهي لا تنفصل عن المجتمع، وأن علاقتها بالمجتمع هي علاقة الجزء بالكل. وأن ما يميزها عن المؤسسات التعليمية والتربوية الأخرى أنها تتربع على قمة هرم النظام التعليمي، وهذه المكانة تعكس أهميتها في لعب دور مهم في بناء المجتمع وتلبية احتياجاته المعرفية، وهو ما يشكل جوهر مسؤوليتها في خدمة المجتمع. إن وظائفها الرئيسية تتركز على نشر المعرفة، لذا لم يعد ينظر إليها على أنها مؤسسة علمية فحسب، بل هي مؤسسة اقتصادية واجتماعية وثقافية. بالمعنى الواسع يعني مسؤوليتها الاهتمام بكل ما يشغل المجتمع من تحديات وتطلعات . ولعل أولى من يقوم بالمسؤولية المناطة بها هم أعضاء الهيئة التدريسية، لما لهم من دور كبير في التأثير على طلبتهم الذين هم بُناة المجتمع بطبيعة الحال. أعضاء هيئة التدريس لهم دورا هاما ومضامين أخلاقية واجتماعية ووطنية وإنسانية، يستدعي الأمر القيام بواجباتهم على أكمل

وجه في التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المحلي وتنميته (تنمية مستدامة). فعلى سبيل المثال لا الحصر عند قيام الأستاذ الجامعي بوظيفته كباحث فلا بد من أن يكون لبحثه أو دراسته دورا أساسيا في الإسهام في حل مشكلات المجتمع وتلبية احتياجات أفرادهم وتطلعاتهم .

وعلى ضوء ما سبق وبوصف الأثر الايجابي للتشارك المعرفي في تنمية رأس المال البشري للمجتمع المحلي، ولكي تحقق الجامعات رسالتها وفق هذا المنظور فإن عليها العمل وتكوين رؤيتها المستقبلية من خلال ما يلي:

اعطاء الأولوية في اعداد البرامج التعليمية للمستوى النوعي ومواكبة احتياجات سوق العمل، وتوفير بيئة تعليمية ثقافية تخدم احتياجات الطلاب العلمية والثقافية مع تنمية مهاراتهم وقدراتهم الذاتية وربطهم بما يدور في فلك بيئتهم المحلية وخارجها توفير بيئة بحثية متميزة ومرتبطة قدر الامكان باحتياجات المؤسسات الانتاجية. توفير برامج دراسات عليا متنوعة للإسهام في اثناء المعرفة وتأهيل الكفاءة العلمية والمهنية المتخصصة لمسايرة التقدم السريع للعلوم التقنية، وللمساهمة في معالجة قضايا المجتمع والسعي إلى التواصل مع المجتمع وتلبية احتياجاته لتحقيق تنمية متوازنة تأخذ في الاعتبار خطط الدولة التنموية، مواصلة تقديم خبرتها الاستشارية والبحثية للمجتمع بصورة متميزة حتى تثمن وتصبح مصدرا للدخل تعزز به امكاناتها وقدراتها البحثية.

قائمة المصادر والمراجع

- Jamshed, S., Nazri, M., & Abu Bakar, R. (2018, 05 01). The effect of knowledge sharing on team performance through les of team culture. Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 7, 64-80.
- Goldin, C. (2014). Human Capital. Human Capital. Department of Economics Harvard University and National Bureau of Economic Research.
- Simonnet, V. (2003). Le Capital Humain. Récupéré sur www.capitalhumain.fr
- YOUNDT,AL. (1996). Humane Ressource manufacturing strategy and firm performance. academy of management journal, 39, 839.
- إبتسام علي عبد الله الشهري. (2015). مدى اسهام تنمية رأس المال البشري بزيادة فاعلية نظم المعلومات الادارية " من وجهة نظرالموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود". الرياض: جامعة نايف العربية.
- ابراهيم فلاح ابراهيم الشواحين. (2017). أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي- دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الاردنية بمدينة عمان-. كلية الأعمال، قسم ادارة الاعمال، الاردن: جامعة الشرق الأوسط.
- احلام عبد الحافظ صبح. (2013). دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. غزة: الجامعة الاسلامية.

- أيوب محمد نافز. (01، 2010). الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي و دور التربية والتعليم فيه. مجلة العلوم الانسانية، السنة السابعة (44)، صفحة 5.
- ثروت عبد الحافظ، و ياسر المهدي. (ديسمبر، 2015). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16 (4)، الصفحات 479-516.
- جوهره أقطي. (2013-2014). أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية. بسكرة: جامعة محمد خضير.
- حسيبة بن عمار. (2008-2009). تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة " تكوين المكونين في ولاية قسنطينة. قسنطينة: جامعة منتوري .
- سمية صلعة. (2015 - 2016). اقتصاديات التعلم في الجزائر دراسة قياسية. تلمسان: جامعة إبي بكر بلقايد.
- سميرة عبد الصمد، و سهام العقون. (2011). الاستثمار في رأس المال البشري و دوره في تخفيض البطالة. استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة. المسيلة: جامعة المسيلة.
- صادق أحمد علي عجان. (2017). ادارة المعرفة و دورها في تنمية رأس المال البشري ق البنوك التجارية اليمينية . صنعاء: جامعة الأندلس للعلوم و التقنية.
- عبد الحميد ربحان حنان طرشان. (بدون تاريخ). الاستثمار في رأس المال البشري ومتطلبات العمل في الجيل الثاني من مؤسسات المعلومات دراسة ميدانية بجامعة بسكرة. قسنطينة: جامعة قسنطينة 2- عبد الحميد مهري.
- عبد الستار العلي، و آخرون. (2012). المدخل إلى ادارة المعرفة (الإصدار 3). عمان، الاردن: دار الميسيرة للنشر و التوزيع.
- عبد المالك ججيق، و سارة عبيدات. (2014). تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية- دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية (06)، الصفحات 127-138.
- علي عبد الحسن عباس. (2011). دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال البشري دراسة استطلاعية لأراء عينة في شركة الاتصالات (اسيا سيل) محافظة كربلاء. المجلة العراقية للعلوم الادارية، 7 (30)، الصفحات 253-272.
- عمار ابراهيم . (2014). تنمية رأس المال البشري وأثره على كفاءة المنشأة دراسة ميدانية في الساحل السوري. سوريا: جامعة تشرين اللاذقية.
- محمد خميس حرب. (2020). دور القيادات الأكاديمية في تعزيز ممارسات التشارك المعرفي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية، 25 (الجزء الثاني)، الصفحات 200-298.
- محمد دهان. (2009 - 2010). الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري - مقارنة نظرية و دراسة تقييمية لحالة الجزائر. قسنطينة: جامعة منتوري.

- مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية والصناعية. (بلا تاريخ). *الاستثمار في رأس المال البشري*. الرياض: مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية والصناعية. تاريخ الاسترداد 05، 2018
- نادية ابراهيمي، والأخضر عزي. (2016). دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة (دراسة لواقع الجامعة الجزائرية). *المؤتمر السادس لضمان جودة التعليم العالي*، (الصفحات 409-423).
- ناريمان دريس. (2018-2019). *نحو نموذج مقترح لتشارك المعرفة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية "دراسة حالة مؤسسات الصناعة الإلكترونية في ولاية برج بوعريج"*. سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير: جامعة فرحات عباس سطيف 1-.
- نجاة قاضي. (2014). دور التعليم في تنمية رأس المال البشري من أجل الحد من البطالة في الجزائر. *مجلة الاقتصاد الجديد*، 2(11)، الصفحات 57-71.
- نور الدين عصام. (2010). *إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة*. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- هناء جاسم محمد العسكري. (2013). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد. *مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية*، (6)3.