

دعم التجديد الاستراتيجي الاستثماري عبر مرتكزات التشارك المعرفي : دراسة ميدانية
لآراء الملاكات التدريسية في عدد من كليات جامعة تكريت

**Supporting Strategic Investment Renewal Through the pillars of
Knowledge Sharing : A Field Study of the Opinions of the Teaching
Staff in a Number of Colleges of Tikrit University of Tikrit**

عبدالوهاب عراك اسماعيل ^{*1} ، د. احمد علي حسين ²

¹ جامعة تكريت (العراق). Code.2021.44@st.tu.edu.iq

² جامعة تكريت (العراق)، ahmed44@tu.edu.iq

تاريخ النشر: 2022/06/30

تاريخ القبول: 2022/06/30

تاريخ الاستلام: 2022/06/29

ملخص:

يهدف البحث إلى اختبار تأثير مرتكزات التشارك المعرفي على التجديد الاستراتيجي الاستثماري، وتم اختبار البحث في الميدان التعليمي، وتمثلت عينته البحث بالملاكات التدريسية في عدد من كليات جامعة تكريت ، وتم اعتماد استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ، إذ بلغت الاستبانات المستردة والصالحة التحليل 289 استبانة.

وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة معنوية لمرتكزات التشارك المعرفي في التجديد الاستراتيجي الاستثماري في الكليات المبحوث.

الكلمات المفتاحية: مرتكزات التشارك المعرفي؛ التجديد الاستراتيجي الاستكشافي؛ جامعة تكريت

Abstract

The research aims to test the effect of the foundations of knowledge sharing on strategic investment renewal, and the research was tested in the educational field, and the research sample was represented by teaching staff in a number of faculties of Tikrit University, and a questionnaire was adopted as a main tool for data collection, as the recovered and valid questionnaires reached 289 questionnaire.

The research reached a set of results, the most important of which are; There is a significant effect of the foundations of knowledge sharing in the strategic investment renewal in the colleges under study.

Keywords: foundations of knowledge sharing, exploratory strategic renewal, Tikrit University

1. مقدمة :

إن العديد من المنظمات التعليمية أصبحت اليوم عاجزة عن التنمية والتطوير ، وتعاني من تراجع في أداءها مقارنة بمنافسها في البيئة المماثلة ، ومن تلك الاسباب التي تؤدي الى تدني مستوى أداء تلك المنظمات التعليمية هي مشكلة قلت الوعي بأهمية (التشارك المعرفي) وما ينتج عنها من المشكلات عدة تؤثر سلباً على أداء الملاكات التدريسية وعلى جودة المعلومات والمعرفة المقدمة للأخرين ، وترجع أسباب ذلك التراجع إلى المشكلة الرئيسية والمتمثلة بوجود انخفاض في الخبرات والمهارات خصوصاً في الجوانب التقنية وكذلك انخفاض انظمة الحوافز المقدمة من قبل ادارة الكليات المبحوثة والمنظمة بشكل عام ، وأثر ذلك على عمليات التجديد الاستراتيجي (الاستثماري) مما جعل المنظمات تتفوق في نطاق فكري ضيق يمنعها من تغير الأنشطة والعمليات التي تقوم بها ومما سبق يجب على المنظمات التعليمية بذل جهود كبيرة في مجال التشارك المعرفي الذي تشتد فيه المنافسة في سبيل تقديم معرفة ذات جودة متميزة، وجامعة تكريت واحدة من المنظمات التي تتمتع بسمعة مميزة من بين مثيلاتها ضمن القطاع التعليمي الذي تعمل فيه، إلا أن الظروف التي مر بها العراق في السنوات السابقة جعلت المنظمات التعليمية بصورة عامة تواجه الكثير من التحديات في مجال التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي.

ان منظمات التعليم العالي بشقيها الحكومي والاهلي على حد سواء تمتاز بالتنوع والاختلاف المعرفي الواسع في الخصائص والسمات الداخلية ولاسيما هي مركز الاشعاع الحضاري والفكري، وتسعى تلك منظمات الى الارتفاع بأعلى الدرجات في سلم النجاح من اجل الوصول الى القمة بشكل يكون متأنياً ومتألقاً ويليق بها ، في الوقت الذي تحظى فيه المعرفة باهتمام غير مسبوق بين الأوساط الاكاديمية والعلمية والبحثية على حد سواء ، ومن ثم تحقيق هدف الدراسة والاستمرار والبقاء في ظل البيئة الديناميكية السريعة التغير ، خاصة وان العالم يشهد اليوم ازدياداً مضطرباً في الاهتمام بالتشارك المعرفي المجدد للأنشطة والعمليات بما يخدم مسيرة المنظمات التعليمية ، وهذا ما جعل تلك الجامعات بحاجة الى اليات استراتيجية جديدة ومبتكرة من اجل مجابهة التحديات وكذلك بلوغ الغايات والاهداف التي تسعى اليها ، وهذا الامر يحتاج الى تبني التجديد الاستراتيجي الاستثماري وتبني المزيد من الحلول والمبادرات لتحقيق ما ذكر أنفأً وفي المقابل من ذلك نرى بأن عملية التجديد الاستراتيجي في ضل البيئة الجامعية تحتاج دوماً الى زجها بمعارف وخبرات جديدة تشجع على التشارك

المعرفي بهدف دعم عمليات التجديد الاستراتيجي والاستثماري . وبناءً على ذلك يطرح الباحث التساؤل الرئيسي والذي يمثل اشكالية الموضوع :

- ما هو اثر مرتكزات التشارك المعرفي على التجديد الاستراتيجي الاستثماري ؟
وافترضت الدراسة فرضيتين مفادهما:

1. ترتبط مرتكزات التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي الاستثماري في الكليات عينة الدراسة؟
 2. تؤثر مرتكزات التشارك المعرفي على التجديد الاستراتيجي الاستثماري في الكليات عينة الدراسة ؟
- ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها فقد تم تقسيم الدراسة الى ثلاث محاور اختص المحور الأول بمرتكزات التشارك المعرفي المحور التجديد الاستراتيجي الاستثماري أما المحور الثالث فخصص للتحقق من صحة فرضيات الدراسة.

2. مرتكزات التشارك المعرفي

1.2 مفهوم مرتكزات التشارك المعرفي

زاد الاهتمام بالمعرفة في المنظمات المختلفة استجابة للتطورات والتغيرات التي غيرت ملامح القرن الحادي والعشرين ، وتعد ظاهرة الانفجار المعرفي من أبرز تلك التغيرات والظواهر لذا من الضروري استغلال واستثمار الموجودات الفكرية المتاحة التي تساعد في الوصول الى افضل الممارسات الادائية ، كما ادت هذه الظواهر الى احداث ثورة في عالم المعرفة ، وبالتالي التحول الى المجتمعات الرقمية والابداع الفكري باعتبارها تمثل سلاح المجمععات ومفتاح سعادتها وثراءها وتقدمها (القдах ، 2022 :135). اذ توصف المعرفة بانها أشبه بالقلب النابض في عمليات المعرفة وادارتها ومشاركتها ، فهي تمثل طاقة ايجابية عالية الجودة في المنظمات كافة إذ تساعد عمليات المعرفة في تحسين اداء المنظمة وتوحيد مخرجاتها ، إذ تبرز منظمات التعاليم العالي وعلى رأسها الجامعات كافة في السعي من اجل الوصول الى تلك الغاية ، حتى تكون محطة بناء الشخصية واعادة تشكيلها ، لذلك تحتم على الجامعات التوجه نحو المعرفة ومرتكزاتها وتطوير استراتيجيات تمكّنها من مواجه التغيرات المتسارعة ورفع جودة العمليات التعليمية فيها(الخروصي ، 2017:57).

ومن اجل التمعن اكثر في موضوع التشارك المعرفي في المنظمات التعليمية قدم هذا المبحث الفلسفة المتعلقة بالتشارك المعرفي إذ تناولت الدراسة الكثير من الفقرات الرئيسية من اجل الوصول الى الفهم المعرفي الكافي لهذا الموضوع ، وكذلك التعرف على اهم الافكار لدى الباحثين والكتاب مراعي

في ذلك حدائة المصادر واصلتها من النواحي العلمية، ولتحقيق ذلك سوف يتم مناقشة الفقرات الاتية لهذا المبحث ، ويوضح ذلك الجدول (1)

جدول (1) بعض التعاريف الخاصة بالتشارك المعرفي

ت	الاسم والسنة	التعريف
1	Zheng, 2017:2	اداء ينطوي على عمل واعى وصريح من قبل الافراد للمشاركة في التشارك المعرفي مع عدم وجود إكراه للقيام بذلك.
2	Koivisto2018:29	عملية يتم خلالها ايصال ونقل وتداول المعرفة مع الأفراد الآخرين وكلما كان تلقي المعرفة بصورة صحيحة ودقيقة كلما انعكست ذلك إيجابا عند المتلقي .
3	Lee,2018:11	عملية يتم خلالها تبادل المعلومات والمعارف الظاهرة والضمنية من خلال عمليات الاتصال التي تم بين الافراد .
4	Balle et al.,2019: 2017	هي السياق المعرفي والسلوكي للأفراد الذين لديهم المعرفة وبالإمكان مشاركة للآخرين من اجل الاستفادة منها.
5	Jusoh & Alfawar ,2019:3	هي مجموعة من السلوكيات الفردية التي تنطوي على نقل المعرفة والخبرة المتعلقة بالعمل إلى أعضاء آخرين داخل المنظمة يساهم هذا العمل في تحقيق الغاية النهائية للمنظمة.
6	Muhammed,et al., 2460:2020	هي العملية التي يشارك فيها الأفراد معرفتهم الشخصية مثل الخبرات والمهارات ، والتفاهات غير الصريحة وكذلك الصريحة ،

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر السابقة

2.2اهمية مرتكزات التشارك المعرفي.

للتشارك المعرفي اهمية بالغة ولجميع المنظمات والاحص المنظمات التعليمية وكما يوضحها

كل من (الزهراني، 2019: 476) و(المهدي ، 2019: 941) في النقاط الاتية

أ. يبيي مفهوم التشارك المعرفي اهمية وميزة تنافسية للجامعات .

ب. يساعد الجامعة الى التفوق والتميز .

- ت. اداة فاعلة من اجل استغلال رأس المال الفكري في خدمة الجامعات .
- ث. المساعدة على التنمية والتطوير المهني والتحسين المستمر.
- ج. زيادة الانتاجية العلمية والمعرفية .
- ح. تفعيل التعاون بين اعضاء الهيئة التدريسية مما يساعد على تحسين اداء الجامعات .

3.2. مرتكزات التشارك المعرفي

أ. دعم الادارة العليا : وصف (Villen & Eugenio,2020:4) دعم الإدارة العليا على أنه مدى مشاركة المدراء مع فريقهم من أجل النجاح في عمل ما نظرًا لأن التشجيع الأكبر من الإدارة العليا يؤدي إلى زيادة الانشطة التي تؤدي الى النجاح وقد تختلف الطرق المحددة التي يتصرف بها المديرون فيما يتعلق بدعم فريقهم لكنهم يميلون إلى وضع خطط العمل وتقديم المشروع وإبلاغ رؤية المشروع والحصول على موارد المشروع وحضور اجتماعات المشروع ومواجه أي تغييرات هيكلية قد تحدث في المنظمة

ب. الثقافة التنظيمية التشاركية : وضح(Chatterjee& Bates,2018:23) ان الثقافة التنظيمية تعني الولاء والثقة المتبادلة والالتزام المنظمي وكذلك تعني الالتزام بالابتكار والتطوير وكذلك تعني التركيز على الإنجاز وإنجاز الهدف وتعمل الثقافة التنظيمية على التقليل من العدوانية والخلافات من خلال الالتزام بالقواعد والسياسات الرسمية والحفاظ على تنظيم سلس وشامل داخل المنظمة .

وعرف (Romario et al.,2019:101) الثقافة التنظيمية على أنها نمط أو افتراض أساسي تشارك فيه المجموعة عند حل مشاكل التكيف الخارجي والتكامل الداخلي ، والتي تحتاجها وتعتبر شرعية لتعليمها للأعضاء الجدد كطريقة مناسبة للقبول والتفكير والشعور بالارتباط إلى المنظمة .

ت. تقانة المعلومات والاتصالات : وشار(السالمي واخرين ،2020:2) ان تقانة المعلومات والاتصالات ، تلعب دورًا في المنظمات التي تعمل فيها إذ تستجيب للظروف المحيطة والتطورات في قطاع هذه التقانات ، فهناك حتماً تأثير للتقنيات الجديدة والمتطورة على طريقة إدارة المعرفة داخل المنظمات التعليمية وكيفية مشاركتها .

وفي سياق متصل بينت دراسة (Rot & Sobinska;2018:63) ان تقانة المعلومات والاتصال هي مجموعة واسعة من التقنيات الذكية القادرة على التواصل المباشر مع المستخدم أو مع الأجهزة الذكية والحاسوبي لتقديم مستوى جديد من التفاعل أو استرداد ومشاركة المعارف والخبرات في أي بيئة توجد فيها تلك التقنيات و تحفز الجامعات أعضاء هيئة التدريس على تبادل المعرفة من

خلال عقد الندوات والمناقشات والأنشطة الأكاديمية الأخرى للموظفين، ومع ذلك ، إذا حصل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بنية تحتية ممتازة وسهولة الوصول إلى قواعد البيانات والنظام المناسب ، فقد يؤدي ذلك إلى تحسين وتشجيع تبادل المعرفة لديهم وتكتسب الجامعات مثل أي مؤسسات أخرى ميزة تنافسية ويجب أن تكون قادرة على إنشاء ونشر ومشاركة المعرفة من أجل البقاء في الميدان وعدم فقدان المعرفة

ث. الثقة بين الافراد : بين كل من (Curado & Vieira,2019:1455) و(Kmieciak,2021:1855) أن الثقة تعني الحفاظ على إيمان متبادل مع بعضنا البعض من حيث النية والسلوك ، وبالتالي فإن الثقة بين الموظفين تتعلق بالإيمان بأن الأعضاء الآخرين مؤهلين وسوف يتصرفون بطريقة عادلة وموثوقة وأخلاقية تقلل الخوف والمخاطرة ، مما يزيد من استعداد الموظفين لمشاركه معارفهم ، اذ ان المستويات العالية من الثقة تؤثر بشكل إيجابي على تدفق المعرفة بين الأفراد ومن الأفراد إلى قاعدة بيانات المنظمة .

واشار (Kmieciak& Michna,2018:554) ان الثقة الشخصية بين زملاء العمل تؤدي إلى شعور أكبر بالأمان في مكان العمل والالتزام التنظيمي الاكبر. أذ بين (Iqbal et al , 2020,4) ان الثقة تعني حالة نفسية تتضمن نية قبول الطرف الاخر بناءً على التوقعات المتفائلة لنوايا أو سلوك الشخص الأخر. كذلك وضع (Tomlinson et al ,2020:540) ان الثقة تعني رغبة طرف في أن يكون عرضة لأفعال طرف آخر بناءً على توقع أن يقوم الطرف الآخر بعمل معين مهم، بغض النظر عن القدرة على مراقبة هذا الطرف الأخر أو التحكم في ذلك تمثل الثقة نية للانخراط في سلوك تعاوني اشبه بالوصي وفي سياق ذي صلة بين (Yasir & Khan, 2020:115) تشتمل الثقة على معتقدات الأفراد وافترضايتهم وتوقعاتهم فيما يتعلق بالنتائج الإيجابية لسلوك الآخرين في المستقبل.

ج. تميمين التشارك المعرفي : ان حوافز المنظمات المعاصرة ومنها الجامعات تعني جميع النتائج الملموسة من تعيين وظيفي أفضل ، ومكافآت ، وزيادة في الاجور ، وترقية وأمن وظيفي متوقع للأفراد عندما يشاركون معارفهم ، سواء الضمنية او الصريحة ، وبالتالي فإن اعتماد نظام مناسب من الحوافز والمكافآت يمكن أن يعزز من مشاركة المعرفة من قبل أعضاء المنظمة(Khan&Zaman,2020:2343).

واضاف (Gagné,et al, 2019:790) أن التميمين من شأنه أن يؤدي إلى تكرار مشاركة المعرفة ، حيث يميل الأشخاص المتحمسون جوهريًا إلى التحدث تلقائيًا عن عملهم بحماس ، حتى

عندما لا يتم طلبها، هذا النوع من التثمين من شأنه أن ينتج عنه مستويات منخفضة من المعرفة التي تختبئ في عقول الأفراد، إذ من المرجح أن تحدث مشاركة المعرفة عندما يدرك الموظفون أن الحوافز تتجاوز التكاليف على سبيل المثال سيكون الأفراد أكثر انخراطاً في مشاركة المعرفة إذا علموا أنه سيتم تقييمهم ومكافأتهم على مشاركة الأنشطة إذ يجب على الإدارة العليا تصميم آليات الحوافز المناسبة وتوفيرها لتحفيز الأفراد على مشاركة معارفهم لتحقيق تحسينات في العملية الادارية والعلمية . تؤثر الحوافز المكافآت أيضاً بشكل كبير على موقف مشاركة المعرفة بين الأكاديميين على الرغم من أنه من المعروف أن الحوافز تلعب دوراً مهماً إذ عوامل نجاحها ودورها في التأثير على تبادل المعرفة ، تماشياً مع هذه العملية، نجد أن الدوافع النفعية ستؤثر بشكل إيجابي على مشاركة المعرفة الداخلية (مثل زملاء العمل والمديرين والمرؤوسين) والخارجية (مثل العملاء والموردين والشركاء الآخرين) (Aboelmagd&2018:5).

3 . التجديد الاستراتيجي الاستثماري

1.3 مفهوم واهمية التجديد الاستراتيجي الاستثماري :

التجديد الاستثماري يتم تفسيره بطريقة خاصة موجبة نحو العمليات الإدارية، وبالابتكارات المتزايدة والمتقدمة للعمليات الحالية ، وهذا يدل على استخدام وتوسيع المهارات والمعارف الموجودة حالياً، ويؤدي ذلك إلى تحسين وتطوير التصاميم القائمة وتوسيع العمليات الحالية، ولتحقيق الأهداف خلال الفترة القصير، وترتبط عملية الاستثمار بالهيكل والأنظمة المترابطة بالإحكام والمسار التشغيلية والبيروقراطية، وأن المنظمات التي لديها استراتيجيات استكشافية متجددة تسعى من خلال ذلك إلى التوافق الوثيق مع العاملين الحاليين وتتوقع الإدارة العليا أن يؤدي هذا الى التوافق وإلى مزايا تنافسية قيّمة ونادرة للمنظمة (الطائي والكلاي،2017:1004) و(الطه ، الهلالي ، 2020:353) وفي سياق متصل بين (Kadim et al,2021:13) انه يمثل استراتيجية تنظيمية وتسويقية لنجاح التوجه الاستراتيجي لمنظمات الأعمال نحو الانشطة الخارجية، فضلاً عن تعزيز الدوافع اللازمة لتحقيق النمو المستمر ، وزيادة المبيعات ، ومعالجة القيود ، وتحسين التسويق المتنوع القدرات والإمكانيات ، وكذلك الحد من تأثير البدائل التسويقية على الأداء العام للمنظمة ، من خلال القدرة على تحديد الفرص التسويقية الواعدة والشروع في استكشافها بطريقة تفوق قدرة المنافسين .

ومن وجهة نظر أخرى فإن المنظمات إذا بالغت في عملية الاستثمار فإنها قد تقلل من تعلم واكتساب مهارات جديدة وقد تصبح خاضعة وأسيرة للكفاءات القديمة والتكنولوجيا المتكررة وما إلى

ذلك و قد تؤدي ذلك إلى انخفاض الأداء والنشاط وقد تصل لمرحلة التوقف أو الانسحاب (Brix, 2019: 13). وبين (كاظم واخرين 2021:74) إن استثمار الفرص الجديدة يركز بشكل اساسي على (الاختيار ، الكفاءة، الإنتاج ، التطبيق) لذلك فان وحدات الاستثمار والاستثمار تكون ذات مركزية كبيرة وانشطة مرتبطة بالأنظمة المتجددة حيث يكون الاستثمار طريق التغير المستمر وتحقيق الكفاءة والسيطرة المثالية ، بالإضافة الى ذلك فأن استثمار الفرص يمثل القدرة المنظمة على تطوير الأنشطة من اجل تكوين قيمة في الامد القصير، من خلال توفير متطلبات الافراد في المنظمة وتطوير المعارف والمهارات والقدرات الحالية والمستقبلية.

تمثل هذه الاستراتيجية الاستثمارية قدرة المنظمة على تحسين انشطتها واعمالها بصورة تضمن انشاء قيمة لتلك الانشطة في المدى القريب إذ تهدف هذه الاستراتيجية الى تلبية الحاجات والرغبات التي يحتاجها الافراد الحاليين والمحتملين في المستقبل إذ تسعى الى تطوير وتوسيع المعارف والمهارات الحالية للمنظمة من اجل ضمان تطوير الانشطة الحالية مع ، كل ذلك يأتي من خلال التجديد الاستثماري المبرمج والمنظم للفرص المتاحة والمستمدة من التوقعات والتنبؤات المتسلسلة من اجل التعرف والاطلاع على المناطق التي تقع تحت تأثير قدرات وامكانيات المنظمة (اسماعيل ، 2020: 13) . وان التجديد الاستثماري هو استخدام الأنشطة والعمليات التي تؤدي وتهدف الى خفض تكاليف تحسين المستمر وتطوير الأفراد وزيادة من كفاءة العمليات، حيث يعتمد التجديد الاستثماري الفرص على البيروقراطية والروتين والتحكم والمسار (الطائي ومحمد 2021 : 11).

وينظر الباحثون إلى منطق الاستثمار على أنه ينطوي على مخاطر أقل مقارنة بمنطق الاستكشاف ، إذ تتحمل المنظمات مخاطر أكبر بسبب استخدام موارد جديدة وحديثة وبأن المنظمات التي لديها استراتيجيات استثمار تتجه نحو تحقيق نتائج قصيرة الأجل تكون أكثر أماناً، من المنظمات التي تختار منطق الاستكشاف حسب ما بين كل من (Alos et al, 2020:4) (Keswan, 2020:8)

يوضح الجدول(2) عددا من تعاريف التجديد الاستراتيجي الاستثماري وفقا لآراء مجموعة من الكتاب والباحثين لما يمثل من اهمية على المستوي الاستراتيجي للمنظمات التعليمية .
الجدول (2) بعض التعاريف الخاصة بالتجديد الاستراتيجي الاستثماري

ت	الباحث	التعريف
---	--------	---------

يعتمد الاستغلال على صقل أو استخدام أو تحسين الموارد والعمليات والكفاءات والمعرفة والنماذج والتقنيات الحالية للحصول على الكفاءة وتفعيل التنفيذ	&Popadiuk Kretschmer,2018:643	1
"يمثل قدرة المنظمة لتحسين الأنشطة لخلق قيمة في الأمد القريب، حيث يصمم لتلبية حاجات الزبائن الحاليين في الأسواق الحالية، ويسعى لتوسيع المعرفة والمهارات الحالية وكذلك توسيع المنتجات والخدمات الحالية مع زيادة قنوات التوزيع الحالية أيضاً"	عبودي، 2019: 84	2
عملية تمكّن المنظمات من زيادة كفاءة العمليات التجارية اليومية إلى الحد الأقصى والحفاظ على مواءمة مؤسستها مع البيئة المتغيرة .	Bustinzta et al.,,2020:3	3

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر السابقة

4. الجانب العملي من الدراسة

1.4 علاقة الارتباط بين المتغيرات :

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان (Correlation spearman Coefficient) وذلك لقياس علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (مرتكزات التشارك المعرفي) وأبعاده الفرعية (دعم الادارة العليا ، الثقافة التنظيمية التشاركية ، تقانة المعلومات والاتصالات ، الثقة بين الافراد ، تميم التشارك المعرفي) وبين المتغير التابع التجديد الاستراتيجي الاستثماري ، كما موضح بالجدول ادناه (3) .

جدول رقم (3)

قيم معامل الارتباط (spearman) بين المتغير المستقل وأبعاده والمتغير التابع

تممين التشارك المعرفي	الثقة بين الافراد	تقانة المعلومات والاتصالات	الثقافة التنظيمية التشاركية	دعم الادارة العليا	مرتكزات التشارك المعرفي	الارتباط والدلالة	المتغير التابع
**0.789	**0.727	**0.707	**0.710	** 0.654	**0.809	(r)	التجديد

0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	Sig.	الإستراتيجي الاستثماري
------	------	------	------	------	------	------	---------------------------

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على (spss:24) . (**) تعني علاقة الارتباط معنوية بين المتغيرين عند مستوى (0.01) . (*) تعني علاقة الارتباط معنوية بين المتغيرين عند مستوى (0.05).

لاحظ الباحث من خلال النتائج الظاهرة في الجدول(3) اعلاه إن الارتباطات الموجودة في الجدول جميعها ذات مستوى معنوي عالي اذ بلغت عند مستوى أقل او يساوي (0.01)، إذ كان أعلى معامل ارتباط هو (0.809) بين (بين مرتكزات التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي الاستثماري)، وكان أدنى معامل ارتباط بلغ (0.654) بين (دعم الادارة العليا والتجديد الاستراتيجي الاستثماري)، حيث تشير القيمة الموجبة في معاملات الارتباط إلى اتجاه العلاقة يكون ايجابي بين المتغيرات والابعاد الفرعية ، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تكون بصيغة الاثبات والتي تنص على انه: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مرتكزات التشارك المعرفي وأبعاده الفرعية ، (دعم الادارة العليا ، الثقافة التنظيمية التشاركية ، تقانة المعلومات والاتصالات ، الثقة بين الافراد ، تامين التشارك المعرفي) بالتجديد الاستراتيجي الاستثماري في الكليات المبحوثة .

2.4 اختبار فرضية الاثر بين المتغيرين:

من اجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من أثر مرتكزات التشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي في الكليات المبحوثة ، وكما موضحة بالجدول (4) أدناه

جدول رقم (4)

نتائج اختبار الانحدار لتأثير التشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي

المتغير التابع	Sig.*	F	R2	Sig.*	T	B	المتغير المستقل
التجديد الإستراتيجي الاستثماري	0.00	592.604	0.674	0.00	24.343	0.881	مرتكزات التشارك المعرفي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS:24).

إذ يوضح الجدول (4) أثر مرتكزات التشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي الاستثماري للمنظمة المبحوثة. إذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.674)، أي أن ما قيمته (67.4%) من التغيرات الحاصلة في التجديد الإستراتيجي الاستثماري للكليات المبحوثة ناتج عن التشارك المعرفي وأن النسبة المتبقية (32.6%) تعود الى عوامل اخرى غير داخلية في انموذج الدراسة ، كما أظهرت نتائج تحليل معامل الانحدار البسيط للتشارك المعرفي بأن قيمة معامل التأثير لمتغير (التشارك مرتكزات المعرفي) بلغت قيمة (B) (0.881)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى التشارك المعرفي سوف يؤدي إلى زيادة في مستوى التجديد الإستراتيجي في الكليات المبحوثة بنسبة (88.1%)، ومما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) لأنموذج التأثير والتي بلغت (592.604)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($p \leq 0.05$)، وبالتالي يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية بصيغة الإثبات، والقائلة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي الاستثماري في الكليات المبحوثة .

5. الخاتمة

1. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين مرتكزات التشارك المعرفي بأبعادها الخمسة والتجديد الإستراتيجي الاستثماري بدرجة ارتباط عالية جداً، إذ تفسر تلك النتيجة بان القيمة الموجبة للارتباط تشير إلى عملية التناسب الطردي للمتغيرات، أي كلما ارتفعت عمليات التشارك المعرفي من قبل الملاكات التدريسية في الكليات المبحوثة كلما أدى إلى تعزيز مستوى عمليات التجديد الإستراتيجي الاستثماري لديها. وكان لتثمين التشارك المعرفي الارتباط الأقوى من بين أبعاد التشارك المعرفي.

2. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي للمرتكزات التشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي الاستثماري ، إذ يمكن أن تعود هذه النتيجة إلى أن إدارة المنظمة تعمل على زيادة التشارك المعرفي بين الملاكات التدريسية والتي تعمل على توفيرها مما يساهم في تحفيز التشارك المعرفي لديها ورغبتها في تحسين مستوى تقانة المعلومات والاتصالات لديها، ويُعد دافعاً لتحقيق اليقظة التكنولوجية التي تعتبر المحرك الاوّل للتشارك المعرفي في عالم اليوم ، وتفسر هذه النتيجة بان الكليات المبحوثة في حالة التجديد الاستراتيجي الاستثماري تتبع سياسات تحسين البيئة الداخلية والخارجية لدى الملاكات التدريسية وذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة للملاكات التدريسية ومنحهم الدوافع التي تحفزهم وتشجعهم على زيادة رغبتهم في تقديم المعرفة الافضل وعدم احتكارها في عقولهم مما يزيد في الرغبة على التجديد الإستراتيجي.

واوصت الدراسة

3. ابد من التشجيع على التشارك المعرفي بالخبرات والمهارات من اجل تحقيق اهداف تلك الكليات والمساعدة على تجديد الانشطة الاستراتيجية وذلك لمواكبة التغيرات العالمية خصوصا في مجال التعليم وان التشارك المعرفي هو السبيل الوحيد من اجل مواكبة تلك التغيرات .
4. من الضروري تطبيق عمليات التشارك المعرفي الحديثة في نواحي الكليات المبحوثة وكذلك والانتقال من العمل التقليدي في تلك العملية وذلك للسرعة والدقة وتوفير الوقت والجهد على الملاكات التدريسية والعاملين ككل .

5. قائمة المراجع:

1. القداح, محمد إبراهيم. (2022) "مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة"، دراسة حالة ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ، المجلد (19)، العدد(2) .
2. الخروصي، رحمة بنت محمد. (2017) ، " تأثير الدوافع الخارجية في النية السلوكية للأكاديميين بكمية العموم بجامعة السمطان قابوس نحو التشارك في المعرفة باعتماد نظرية الفعل المبرر" ،مجلة العموم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد ميري بالجزائر ، المجلد (48)العدد 48 .
3. بوطالب، جهيد وبرحال، عبد الوهاب. (2017) ، "تأثير المناخ التنظيمي على عملية التشارك المعرفي" ، دراسة حالة الأساتذة والمنتسبين لفرق البحث على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير، جامعة جيجل .
4. الطه ، شهاب محمد محمود ، الهلالي ، كلثوم حميد رمضان ، (2020) ، " مدى مساهمة البراعة الاستراتيجية في التميز المنظمين"، دراسة تحليلية في الشركة العامة للسمنت الشمالية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (16) ، العدد (50) .
5. الطائي ، يوسف حجيم سلطان و الكلابي ، اميرنعمة مخيف ،(2017)، " اثر التسويق الشمولي في البراعة التسويقية"، دراسة تطبيقية لي عينة من المصارف التجارية الخاصة في بغداد والنجف الأشرف ،مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد (14) ، العدد(3) .
6. كاظم ، جاسم راهي ، واخرين ، (2021) . "تأثير الذكاء الأخلاقي في تعزيز البراعة التسويقية"، بحث استطلاعي لآراء موظفي شركة زين العراق للاتصالات ، فرع محافظة المثنى، مجلة الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء ، المجلد(10)، العدد (40).
7. الطائي ، فيصل علوان ، محمد ، اوراس عباس ،(2021) ، "تأثير الأبداع التكنولوجي في البراعة التسويقية" ، دراسة تحليلية لآراء العاملين في المستشفيات الأهلية ضمن مركز محافظة بابل، المجلد (13) ، العدد(3) .

8. عبودي، صفاء ادريس، (2019). "التجديد الاستراتيجي مدخلا لتعزيز المناعة التنظيمية". دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الادارية في الجامعة التقنية الشمالية وجامعة الموصل ، مجلة المثني ، للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد (9)، العدد(2) .
9. السالحي، جمال بن مطر و عبدالله ، خالد عتيق والهناثي ، سعيد عبدالله بن سالم، (2020)، " دور إنترنت الأشياء في إدارة المعرفة في مؤسسات المعلومات" مجلة الاتصالات والمعلومات الدراسية ، المجلد (3)، العدد (1)
10. اسماعيل، جبرائيل احمد، (2020) ، "تحليل العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية والبراعة الاستراتيجية وتأثيرهما في تحقيق التجديد المنظمين"، دراسة تحليلية لأراء عينة من مديري مصارف القطاع الخاص في مدينة أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد (16) العدد (52)
11. Aboelimged , M. G. (2018). "Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity". Journal of Knowledge Management, 22.(2)
12. Alos,S, L., Verdu,A. J., & Gomez,G. M. (2020). "The dynamic process of ambidexterity in eco-innovation". Sustainability, 12,(5)
13. Alshwayat, D.,M, & Akbar, H.(2021), "A multi-level perspective on trust, collaboration and knowledge sharing cultures in a highly formalized organization", Journal of Knowledge Management, 25 (9).
14. Balle, A. R., Steffen, M. O., Curado, C., & Oliveira, M. (2019). "Interorganizational knowledge sharing in a science and technology park: the use of knowledge sharing mechanisms. Journal of Knowledge Management, 23(10).
15. Brix, J.(2019), "Innovation capacity building: An approach to maintaining balance between exploration and exploitation in organizational learning", The Learning Organization, 26, (1)
16. Bustinza, O. F., Vendrell,H, F., & Gomes, E. (2020). "Unpacking the effect of strategic ambidexterity on performance: A cross-country comparison of MMNEs developing product-service innovation " . International Business Review, 29 (6)

17. Caruso, S. J. (2017). "A foundation For understanding knowledge sharing: Organizational culture, informal workplace learning, performance support, and knowledge management". *Contemporary Issues in Education Research*, 10(1)
18. Chatterjee, A., Pereira, A., & Bates, R. (2018). "Impact of individual perception of organizational culture on the learning transfer environment". *International Journal of Training and Development*, 22(1)
19. Curado, C., & Vieira, S. (2019). "Trust, knowledge sharing and organizational commitment in SMES". *Personnel Review*, 48 (6)
20. Deromario, F., Dwija, I. G. A ., Badera, I. D. N., & Putra, I. N. W. (2019). "Effect of budget participation towards regional government managerial performance". *International research journal of management, IT and social sciences.*, 6 (3).
21. Gagné, M., Tian, A. W., Zhang, B., Ho, K. S. B., & Hosszu, K. (2019). "Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design". *Journal of Organizational Behavior*, 40(7).
22. Iqbal, S., F, T., Khan, M. K., Zhang, Q., K, A., & Ma, J. (2020). "Bridging the gap between authentic leadership and employees communal relationships through trust". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1).
23. Jusoh, S & Alfawareh,H.(2019)"EMPIRICAL STUDY OF KNOWLEDGE SHARING AMONGMULTINATIONAL ACADEMICIANS," *BAU Journal - Science and Technology*,1 (1)
24. Keswani,C.(2020). "Bioeconomy for sustainable development". Berlin,Heidelberg, Germany: Springer.
25. Khan, Mohammad Nasar; Zaman, Umer (2020). "Bankers' knowledge sharing behavior, The role of personality and perceived organizational incentives". *Journal of Public Affairs*, Vol. 22, No.2. doi:10.1002/pa.234

26. Kmiecik, R. & Michna, A. (2018), "Knowledge management orientation, innovativeness, and competitive intensity: evidence from Polish SMEs", *Knowledge Management Research and Practice*, 16 (4)
27. Koivisto, E. (2018). "Knowledge management and sharing of internal best practices in the global service business". Master's thesis, LUT School of Business and Management, Lappeenranta University of Technology
28. Lee, J. (2018). "The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions: socio-technical view". *Administrative Sciences*, 8(2).
29. Muhammed, S., & Zaim, H. (2020). "Peer knowledge sharing and organizational performance: the role of leadership support and knowledge management success". *Journal of Knowledge Management*, 24 (10)
30. Popadiuk, S., Luz, A. R. S., & Kretschmer, C. (2018). "Dynamic capabilities and ambidexterity: how are these concepts related?". *Revista de Administração Contemporânea*, 22(6)
31. Rot, A., & Sobinska, M. (2018). "The Potential of the Internet of Things in Knowledge Management System". In *FedCSIS (Position Papers)*. 63(6)
32. Tomlinson, E. C., Schnackenberg, A. K., Dawley, D., & Ash, S. R. (2020). "Revisiting the trustworthiness–trust relationship: exploring the differential predictors of cognition- and affect- based trust". *Journal of Organizational Behavior*, 41(6).
33. Villena-Manzanares, F, T, and Eugenio Pellicer. (2021). "Organizational Factors That Drive to BIM Effectiveness: Technological Learning, Collaborative Culture, and Senior Management Support" *Applied Sciences*, 11 (1)
34. Yasir, M., & Khan, N. (2020). "Mediating role of employees' trust in the relationship between ethical leadership and workplace deviance in the public sector hospitals of Khyber Pakhtunkhwa". *Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*, 2 (2).

35. Zheng, T. (2017). "A literature review on knowledge sharing". Open Journal of Social Sciences, 5(3).