

أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي

دراسة حالة جامعة إقليم سبأ

**The Impact of Knowledge Sharing on the
Efficiency of Academic Performance:
A Field Study Applying to University of Saba
Region**

د. محمد محيي الدين ناجي الكميم⁽¹⁾

Dr. Mohammed Mohieddin Naji

Al-Kumaim

<https://doi.org/10.54582/TSJ.2.2.39>

(1) أستاذ الإدارة العامة المساعد بكلية العلوم الإدارية والمالية - جامعة إقليم سبأ

عنوان المراسلة : k.n.m3045@gmail.com



الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر المعرفة التشاركية في كفاءة الأداء الأكاديمي بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. تكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم (معيد/ مدرس)، تم استخدام الاستبانة، كأداة رئيسة لجمع المعلومات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية الطبقية؛ حيث بلغ تعداد عينة الدراسة (112) مفردة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيان، عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss). وخلصت الدراسة إلى وجود مستوى عالٍ من التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إقليم سبأ، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية عالية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل، وكفاءة الأداء الأكاديمي بجامعة إقليم سبأ كمتغير تابع. إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمدى الموافقة على كفاءة الأداء الأكاديمي في جامعة إقليم سبأ، كانت في مجملها تقع في متوسطة. كشفت نتائج اختبار الفروق الديمغرافية لكلٍ من التشارك المعرفي وكفاءة الأداء الأكاديمي، عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، تعزى إلى المتغيرات الشخصية، وهذا يعني بالضرورة أن أعضاء هيئة التدريس مهما اختلفت خصائصهم الشخصية والوظيفية، فإنهم يستخدمون نفس المعايير في تقييم متغيري الدراسة.

الكلمات المفتاحية: كفاءة الأداء الأكاديمي، إدارة المعرفة، التشارك المعرفي.





Abstract:

The study aims to find out the impact of knowledge sharing on the efficiency of academic performance at the University of Saba Region from the faculty members perspective. The study followed descriptive approach. The study population consisted of faculty members and the like (Teaching assistants/ Professors etc.). The questionnaire was used as a main tool for collecting data, and the distribution process was limited to the stratified random sample method, where the number of the study sample reached (112) individuals. The data was analyzed by using SPSS program based on frequencies, percentages, arithmetic averages, calculation of standard deviation, simple linear correlation coefficient, simple linear regression coefficient, determination of the Cronbach's alpha stability coefficient to ensure the validity and stability of the study tool, and analysis of variance (ANOVA) and calculation of range. The study concluded that there is a high level of knowledge sharing among faculty members at the University of Saba Region. The results of the study also showed a high direct correlation between knowledge sharing as an independent variable and the efficiency of academic performance at University of Saba Region as a dependent variable. The responses of the sample members regarding the extent of approval of the efficiency of academic performance at University of Saba Region were all in the middle. The results of the demographic differences test for both knowledge sharing and the efficiency of academic performance revealed the absence of statistically significant differences attributed to personal variables. This necessarily means that faculty members, regardless of their personal and functional characteristics, use the same criteria in evaluating the study variables.

Keywords: academic performance competency, knowledge management, knowledge sharing...





المقدمة:

إن ما يشهده عالم اليوم من أحداثٍ متسارعة ومتجددة، وغالباً ما يترتب على هذه الأحداث كثيراً من التطورات السياسية والاقتصادية، والثقافية والاجتماعية، والإدارية والعلمية، وخاصة ما استجد على العالم من ثورة في مجال المعرفة والتكنولوجيا والاتصالات، مما أدى إلى تغيير في الممارسات المتبعة في مجال إدارة المؤسسات والمنظمات العامة والحكومية والتعليمية وغيرها، من حيث التعبير والمشاركة في صنع القرارات. والجامعات من المؤسسات الحكومية الفاعلة وذات الأثر الكبير على المجتمع وصنّاع القرار، ولكي تصل الجامعة إلى ما تصبو إليه، وحتى تتحقق الأهداف المرجوة لا بد أن تُؤي إدارات الجامعات اهتماماً مستمراً بمكوناتها الأساسية وأدائها الأكاديمي، المتمثل غالباً في الأبعاد الثلاثة التي تُعدُّ أهم وظائف الجامعات اليوم (البعد التدريسي، والبعد البحثي، والبعد الاجتماعي أو المجتمعي)، والتي تتكامل في تلبية حاجات ومتطلبات المجتمع المحيط بها.

كل هذه التغيرات المتسارعة أدت إلى تحول المجتمعات نحو إدارة المعرفة، التي تركز على الإبداع الفكري والإنتاج المعرفي، باعتباره ثروة أساسية للتنمية المستدامة، مما شكّل ضغطاً على مؤسسات التعليم العالي؛ لتطوير أساليبها، حتى تتمكن من مواكبة هذه التطورات المتسارعة، لتسهم بشكلٍ فاعلٍ في بناء مجتمعات المعرفة (الشهري، 2017: 2).

ومن الأسباب التي أدت إلى الاهتمام المتزايد بكفاءة الأداء الأكاديمي للتعليم العالي تنامي حرص المؤسسات التعليمية على شهادات الأداء الجامعي، كشهادة الأيزو ISO، أو شهادة الاعتماد الأكاديمي Academic Accreditation، وهو الذي يعني بالضرورة تحقيق شروط ومعايير جودة الإدارة لهذه الجهات. (DahshanSisi, 2004).

إن الأهمية المتزايدة للمعرفة ورأس المال المعرفي في المنظمات؛ أدى إلى ظهور ما يعرف بإدارة المعرفة، كأسلوب وتقنية حديثة، تعمل من أجل الاستخدام الأمثل لمورد المعرفة، الذي يمكّن المنظمات الحديثة من البقاء والمنافسة في عالمٍ شديد التنافس، ولعل من أبرز عمليات إدارة المعرفة هو التشارك المعرفي، والذي انعكس بدوره على الجامعات، وأصبح لازماً عليها القيام بدورها في بناء مجتمع المعرفة، من خلال البحث والتطوير، ونشر استخدام المعرفة، وتحويل المجتمعات من التقليدية إلى مجتمعاتٍ تقوم على المعرفة والانتقال، نحو القيادة، والريادة، والإنتاج (القباري، 2018: 2).

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لبحث كفاءة الأداء الأكاديمي للجامعات اليمنية (دراسة حالة جامعة إقليم سبأ) كمتغير تابعٍ للتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة إقليم سبأ كمتغير مستقل.

يتمثل دور الجامعات في عملية الإسهام في التنمية والتطوير للمجتمعات، على جميع المستويات





الوطنية، وذلك من خلال محورين أساسيين، الأول: تزويد جميع مؤسسات الدولة بالكوادر العلمية المتخصصة للاطلاع بمسؤولية التخطيط والتنفيذ، والثاني: إجراء البحوث العلمية، وتقديم الابتكارات، ونقل المعرفة، بما يفيد قطاع الأعمال وباقي قطاعات المجتمع، مما يؤدي إلى تنمية وتطوير الاقتصاد الوطني، والنهوض بالمجتمع بكافة طوائفه. (مركز الدراسات الاستراتيجية جامعة الملك عبد العزيز، 2012: 87).

ب- مشكلة الدراسة:

تعيش المجتمعات عصراً يتسم بالتطور والتغيير في شتى مجالات الحياة، مما يجعلها تواجه تحدياً مشتركاً؛ حتى يتسنى لها التكيف والتأقلم مع متطلباته، وقد شهد التحول إلى الألفية الثالثة، وارتفاع قيمة المعرفة في المنظمات الحكومية- على وجه الخصوص- ومنظمات الأعمال- بشكل عام- واستبدال الموارد التقليدية بالموارد المعرفي- الذي لم يصبح مصدراً للميزة التنافسية؛ بل المصدر الوحيد لها- شهد اهتمام منظمات الأعمال بالاحتفاظ، واكتساب المورد المعرفي، وإدارته الذي سوف يحقق النجاح للوصول إلى الأهداف المرسومة، ولما كانت نظرية الأداء مبنية على أساس مواجهة التغيرات في البيئة متسارعة التغير، فإن الدراسة الحالية تتجه إلى بحث إمكانية استدامة هذه القدرات في الأداء الأكاديمي للجامعات، من خلال توافر سلوك التشارك المعرفي، الذي بدوره يمثل محصلة للعديد من العوامل الفردية والاجتماعية والتنظيمية، عبر سؤال الدراسة التالي:

ما أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي، لدى جامعة إقليم سبأ - اليمن -.

وللإجابة على هذا الإشكالية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما درجة اهتمام أعضاء هيئة تدريس جامعة إقليم سبأ بمشاركة المعرفة؟
2. ما هو المستوى المتوافر لكفاءة الأداء الأكاديمي بجامعة إقليم سبأ؟
3. هل يوجد أثر للتشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي في جامعة إقليم سبأ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات أفراد العينة، حول كفاءة الأداء الأكاديمي، تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي)؟

د - أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة: إلى الإجابة على الأسئلة التي أثارها مشكلة الدراسة. والتي أهمها: تحديد أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي بجامعة إقليم سبأ، وتفصيلاً يسعى الباحث من خلال هذه





الدراسة؛ لتحقيق الأهداف التالية:

1. معرفة واقع التشارك المعرفي، وأبعاده الأكثر حيوية في الجامعة محل الدراسة.
2. إظهار مدى كفاءة الأداء الأكاديمي في جامعة إقليم سبأ.
3. بيان أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي في جامعة إقليم سبأ.
4. تحديد مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات أفراد العينة، حول كفاءة الأداء الأكاديمي، تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي)؟

هـ- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من كونها الدراسة الأولى حسب علم الباحث التي تطبق في مجال تقييم كفاءة الأداء الأكاديمي في جامعة إقليم سبأ، كونها جامعة حديثة النشأة، والتي تحاول إدارتها باستمرار السير نحو تحسين كفاءة الأداء الأكاديمي، ومعالجة القضايا والمشاكل التي تحول دون ذلك، عن طريق تطوير قدرات الهيئة التدريسية، وإقامة الدورات التدريبية بمختلف أشكالها، بتخصصات محددة، حسب حاجة موظفيها، كما أرجو أن تكون هذه الدراسة مفتاح الحل وعلاج لكثير من القضايا التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، فيما يتعلق بكفاءة الأداء إذا ما أخذ بنتائجها وتوصياتها، من قبل إدارة الجامعة.

كما يُتوقع أن تفتح هذه الدراسات المجال أمام الدراسات المستقبلية في مجال مشاركة المعرفة، وإضافة إلى ما سبق، فإن هذا الدراسة تكتسب أهميتها من أهمية أهدافها، المتمثلة بالسعي نحو إجابة التساؤلات المثارة في مشكلتها، بخصوص متغيريها.

وحيث إن هذه التساؤلات تراوحت بين التساؤلات النظرية، والتساؤلات الميدانية، لذا يمكن القول أن أهمية هذه الدراسة ستحدد من الناحيتين النظرية والتطبيقية، على النحو الآتي:

- تسليط الضوء على مفهوم المشاركة بالمعرفة، كأحد أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة، وخاصة فيما يتعلق بإدارة المؤسسات العامة.

- تعد المشاركة بالمعرفة وإدارة المعرفة من أهم العوامل التي تساعد المؤسسات والعاملين فيها، على تنفيذ المهام الموكلة إليهم، بكفاءة وفعالية، وريح أكثر للوقت.

- يساهم التشارك المعرفي في تكوين الاتجاهات الإيجابية لدى الأساتذة والعاملين، نحو العمل بالجامعة.

- يساعد التشارك المعرفي في اكتساب معارف وخبرات جديدة، وبالتالي تحسّن كفاءة الأداء.





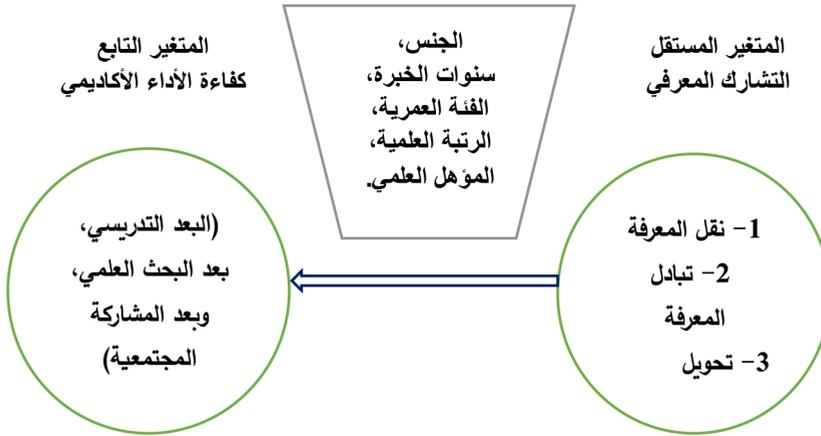
أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة إقليم سبأ

د. محمد محيي الدين ناجي الكميم

- التشارك المعرفي يساعد في تقليل التوتر الناجم عن نقص المعرفة أو الخبرة أو كليهما.
- كما تبرز أهمية هذه الدراسة من حيث إمكانية استفادة جامعة إقليم سبأ من نتائج الدراسة في التعرف على مستوى التشارك المعرفي، لدى الأساتذة الجامعيين، والعمل على تعزيزه، والكشف عن مدى مساهمة التشارك المعرفي في تحسين كفاءة الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي، بصفة خاصة.

2. نموذج الدراسة:

وتوافقاً مع متغيرات الدراسة تم بناء نموذج يبين الأثر المباشر وغير المباشر، ممثلة بيانياً في الشكل الآتي رقم (1):



الشكل رقم (1) نموذج الدراسة من إعداد الباحث

وتسعى دراستنا الحالية إلى معرفة أثر التشارك المعرفي في تحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي، ومدى قدرة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة إقليم سبأ على التعاون في نقل المعرفة، وتحويلها وتبادلها فيما بينهم، مما يعزز موقع وتفوق الجامعة وتميزها، وبلوغ أهدافها، وتحقيق رسالتها فالمعرفة هي موردٌ أساسي، يتنامى بشكلٍ تراكمي، يؤثر على المركز التنافسي؛ حيث تقوم نظم إدارة المعرفة على ضرورة إنشاء وتخزين المعارف المتعلقة بالبيئة الداخلية والخارجية، ومن ثم مشاركة هذه المعارف لتعظيم الاستفادة منها، وتحقيق الأهداف والغايات المرجوة، بالإضافة إلى قياس كفاءة الأداء الأكاديمي للجامعة، وأثر مشاركة المعرفة عليه، والذي سيفيد المديرين مستقبلاً؛ ترشيحاً أكثر لقراراتهم.





و- فرضيات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، فقد صيغت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

1. الفرضية الأولى: «لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة». ومنه الفرضيات الفرعية التالية:
 - أ- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين نقل المعرفة وكفاءة الأداء الأكاديمي.
 - ب- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين تبادل المعرفة وكفاءة الأداء الأكاديمي.
 - ج- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين تحويل المعرفة وكفاءة الأداء الأكاديمي.
2. الفرضية الثانية: «لا توجد فروق معنوية، ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة، حول كفاءة الأداء الأكاديمي، تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي).
3. الفرضية الثالثة: «لا توجد فروق معنوية، ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة، حول التشارك المعرفي، تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي).

ح- التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على مجموعة من المصطلحات، وفيما يأتي تعريفها مفاهيمياً وإجرائياً:

- من الناحية الإجرائية فإن التشارك المعرفي يقصد به عملية تداول المعرفة، وتحويلها، وتبادلها بين الأفراد داخل المنظمة والأوساط الخارجية، ويمكن قياسه من خلال أبعاده الثلاثة (نقل المعرفة وتبادل المعرفة وتحويل المعرفة)، وتعريف ذلك إجرائياً على النحو التالي:

نقل المعرفة: يعرف نقل المعرفة وفقاً لبعض الأدبيات بأنه العملية التي تتأثر من خلالها إحدى الوحدات على سبيل المثال: (مجموعة أو قسم، أو إدارة، أو كادر) بجزيرة وحدة أخرى. ويمكن لمس التغيرات الحاصلة لقياس نتائج نقل المعرفة إلى الوحدات الأخرى في تطور معرفة هذه الوحدات وأساليب أدائها.

يُعدُّ نقل المعرفة الخطوة الأولى في عملية التشارك المعرفي، وتعني إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب، في الوقت المناسب، ضمن الشكل المناسب، والتكلفة المناسبة، وبتعبيرٍ أسهل هي إيصال المعرفة، من خلال عملية الاتصالات، التي تضمن فهم وتطبيق المعرفة بين مصدر ومستقبل المعرفة. ويشير نقل المعرفة إلى مشاركة المعرفة أو نشرها، وتقديم مدخلات لحل المشكلات.

تبادل المعرفة: العملية التي تسمح للأفراد بإتاحة معارفهم لغيرهم، وكذا حصولهم على المعارف من





تحويل المعرفة: يعني تحويل المعرفة من معرفة ضمنية، إلى معرفة صريحة، والعكس.

- أما كفاءة الأداء الأكاديمي: فهو جميع الأنشطة والمهام في الجامعات الحكومية، والتي تقوم بها القيادة والإدارة الجامعية، ممثلة في كادرها (الإداري والأكاديمي) داخل الجامعة أو خارجها؛ لتحقيق أهداف الجودة بالجامعة، وتوقعات المجتمع، المتمثلة في الأبعاد الثلاثة (البعث التدريسي، بعد البحث العلمي، بعد المشاركة المجتمعية)، والتي تعد عناصر لقياس كفاءة الأداء الأكاديمي في الجامعات الحكومية (تعريف إجرائي).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

اشتمل الإطار النظري على الموضوعات الآتية:

1. التشارك المعرفي:

قبل استعراض مفهوم التشارك المعرفي، نشير أولاً إلى المعرفة وإدارة المعرفة، والتي أصبحت عنصراً جوهرياً من عناصر الإنتاج، ومحددات أساسية للتنافسية، سيما في النشاطات الاقتصادية، عالية القيمة، والمؤسسات التعليمية الجامعية، والتي تقوم على إنتاج المعرفة ونشرها.

1-1 فالمعرفة هي عبارة عن عملية تراكمية تكاملية، تتكون وتحدث على امتداد فترات زمنية طويلة نسبياً، كمي تصبح متاحة للتطبيق والاستخدام؛ من أجل معالجة مشكلات وظروف معينة، فالمعرفة إنما يتم استخدامها لتفسير المعلومات المتوفرة عن حالة معينة، واتخاذ قرار حول كيفية إدارة هذه الحالة، ومعالجتها (عليان، رحي، 2007: 59)، أي أنها عبارة عن نتيجة لمزج وتراكم كل من المعلومات (العلم والخبرة).

2-1- أما إدارة المعرفة فقد عرّفها Uriarte (F, 2008) بأنها: «منهج إداري لعمليات: تحديد، وتوليد، وتجميع، وتشارك، وتطبيق المعرفة»، وينطوي هذا التعريف على توليد وتجميع وتشارك وتطبيق المعرفة، فتشارك المعرفة هي إحدى عمليات إدارة المعرفة.

تعد إدارة المعرفة: عملية إنتاج وتقاسم واستخدام وإدارة الخبرة ومعلومات البيانات الخاصة بالمنظمة. والغرض منها هو: تحسين الكفاءة، وتخزين معرفة المنظمة؛ حتى يتمكن الآخرون من مشاركتها والوصول إليها بسهولة. ويوحي كل ذلك إلى أن إدارة المعرفة: عملية متكاملة لمجموعة أنشطة، تتضمن توليد، وخبز، ومشاركة، وتطبيق المعرفة لتحويل الموارد الفكرية إلى ملموسة (بلقيدوم، 2015: 9).

1-3- إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي:





منظمات التعليم العالي مثل غيرها من المنظمات؛ حيث إنهما تعمل في بيئة ديناميكية، تتطلب الاستجابة السريعة للتغيرات البيئية من أجل البقاء، وتنقسم المعرفة في هذه المؤسسات إلى شكلين، هما: المعرفة العلمية، والمعرفة العلمية التشغيلية، ويمكن التعبير عن المعرفة العلمية، من خلال: التدريس، الأبحاث، المؤتمرات، والنشر. ومن ناحية أخرى، فالمعرفة العلمية التشغيلية يتم الحصول عليها من خلال الموظفين الذين يقدمون الدعم لهذه الوظائف (Biloslavo, R & Tmavcevic, A, 2007).

وتعد البيئة التنظيمية للجامعات أكثر البيئات مناسبة لتطبيق مفهوم إدارة المعرفة والتشارك المعرفي، بل الأكثر احتياجاً لتطبيق هذا المفهوم، مقارنةً بغيرها من المنظمات، وذلك انطلاقاً من الدور المناط بها في المجتمع، إذ إن الجامعات بمختلف أنواعها وأنماطها هي المسؤولة عن إعداد وتهيئة الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة، التي تعد العنصر الحيوي لجميع عمليات التنمية المجتمعية الشاملة؛ سواء على مستوى القطاع الحكومي أو الخاص، مما يستلزم ضرورة تبني المفاهيم والممارسات الإدارية الحديثة، التي تساهم في الرفع من مستوى الأداء: (التعليمي، البحثي، الابتكاري)، ويؤدي إلى الارتقاء بمستوى جودة مخرجاتها (سعود وحامد، 2015:57).

1-4- مفهوم التشارك المعرفي:

مثلت إدارة المعرفة أحد الخيارات الجيدة للتحديات التي تواجهها مؤسسات اليوم، باعتبار المعرفة أصلاً استراتيجياً، يمنح الاستمرارية والتفوق، وتظل المشكلة المركبة التي تواجه إدارة المعرفة مرتبطة بمسألة: **كيف يمكن مشاركة المعرفة؟** وليس بقضايا تحصيل المعرفة وإنتاجها، لكون مشاركة المعرفة مع الآخرين، يعني تجاوز عقبات متعددة، ومعالجة قيود ومحددات في النفس الإنسانية، خاصة إذا ارتبطت بالخبرة والمهارة الفردية المكتسبة. وبهذا يعتبر التشارك المعرفي من أهم جوانب إدارة المعرفة، ومن هذا المنطلق سوف نستعرض بعض المفاهيم الواردة حول التشارك المعرفي، وذلك على النحو التالي:





الجدول رقم (1-1) يوضح مفاهيم المعرفة التشاركية

م	الباحث	المفهوم
1	(بوخلوه، الطاهر، وخالد، 2020: 1230)	عملية تحويل ونقل المهارات والخبرات والمفاهيم من فرد إلى آخر في المؤسسة، كما تعرف بأنها عملية تفاعلية بين الأفراد، يتم من خلالها تبادل ونقل المعرفة، سواء داخل المؤسسة أو خارجها.
3	(الأغا، 2012: 38)	العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة الصريحة أو الضمنية إلى الأفراد الآخرين، من خلال الاتصالات التي تتم بين هؤلاء الأفراد.
4	(محمد، 2021: 202)	عملية اتصالية يتم فيها مناقشة المعارف وتبادلها، من خلال التفاعل المباشر بين الأفراد، أو عن طريق الأنترنت؛ بغرض رفع قيمة المعرفة الموجودة داخل المنظمة.
5	Ryu, Ho & :Hon, 2003 (113-122)	سلوك الفرد الذي ينشر المعلومات والمعرفة التي تم الحصول عليها من زملائه الآخرين في المنظمة.
6	(الشويخي وخالد، 2018)	نقل المعرفة من المصدر إلى المستلم، عبر وسيلة نقل، ثم اكتساب هذه المعرفة من قبل المستلم، مما ينجم على هذه العملية إما تغيير سلوك، أو تطوير معرفة جديدة.
7	Lee and) Al-Hawam- (deh: 2002)	عمل متعمد يسمح بإعادة استخدام المعرفة، مع الأفراد الآخرين، من خلال نقل المعرفة". ويمكن للأفراد تشارك المعرفة الضمنية والصريحة، وبالتالي يمكن خلق معرفة جديدة.
8	(الصويحي، 31، 2019)	هي عملية تبادل المعلومات والاقتراحات، والمشاركة في الأفكار المهمة، ذات العلاقة بين أعضاء الفريق بعضهم ببعض.
9	(دحماني ونفيسة، 2019: 322)	هي عملية التبادل التي تكون بين طرفين أو أكثر، والتي تسمح بإعادة تشكيل وخلق معارف جديدة.

المصدر: من إعداد الباحث

1-4-1 أصناف المعرفة التي يتم تشاركتها:

بشكل عام هناك تصنيف شائع للمعرفة؛ حيث تقسم إلى قسمين بين الأفراد والوحدات والمجموعات، وذلك كالتالي:





- **المعرفة الظاهرة (الصريحة):** هي المعرفة المكتوبة التي تحتويها المراجع، والكتب، والوثائق والتقارير ووسائل تخزين المعلومات العلمية، والمعلومات المخزنة في أرشيف المنظمة، ومنها: (الكتيبات المتعلقة بالسياسات، والإجراءات، والمستندات، ومعايير العمليات والتشغيل)، فهي معرفة سهلة الوصف والتحديد، ويمكن بسهولة تحويلها من لغة إلى أخرى، ومن شكل إلى آخر وهي قابلة للمشاركة، ويمكن بصفة مستمرة إعادة قراءتها وإنتاجها، ومن تمَّ تخزينها، واسترجاعها (العززي، 2018: 18).

- **المعرفة الضمنية:** وهي المعرفة القاطنة في عقول وسلوك الأفراد، وتشير إلى الحدس والبديهة، والإحساس الداخلي، كما تعتمد على الخبرة، ويصعب تحويلها بالتكنولوجيا، بل تنتقل بالتفاعل الاجتماعي.

1-4-2 الأهمية التنظيمية للتشارك المعرفي (حجازي، 2014):

- يمكن المؤسسة من تحسين الكفاءة.

- تخفيض تكاليف التدريب، والحد من المخاطر الناتجة من عدم التأكد.

ومما سبق يتضح أن مشاركة المعرفة مسألة مهمة للنجاح التنظيمي، وأن الحاجة إليه تعتبر مسألة أكثر إلحاحاً في مؤسسات المعرفة المكلفة، مثل: الجامعة التي نحن بصدد دراسة التشارك المعرفي فيها.

1-4-3 عمليات التشارك المعرفي:

يمر التشارك المعرفي بين الأفراد، الجماعات، والأقسام، داخل المؤسسة، بمجموعة من العمليات، تتمثل في عملية (نقل، وتبادل، وتحويل) المعرفة، من ضمنية، إلى ظاهرية، والعكس، وهي مكونات أساسية تم اتخاذها كأبعاد لتغيير الدراسة المستقل. ولتوضيح أكثر هذه العمليات نشرحها على النحو التالي:

أ. نقل المعرفة:

يشير مصطلح نقل المعرفة في النظرية التنظيمية إلى المشكلة العملية؛ لنقل المعرفة من أحد أجزاء المنظمة إلى جزء آخر. والقول بأنها مشكلة، لا يعني أكثر من اتسامها بالصعوبة البالغة.

وفي الشركات والمؤسسات يعتبر نقل المعرفة مهمة أساسية من مهمات إدارة المؤسسة، حيث إنَّ تطوير الموارد البشرية، يعتمد على نقل المعرفة لها، من الكوادر ذات الخبرة، وذات المعرفة العميقة، ويتجسد نقل المعرفة هذه، من خلال تحويل المعرفة الخاصة والضمنية لهذه الكوادر إلى معرفة ظاهرية يمكن ملاحظة.

إن عملية نقل المعرفة داخل المؤسسة هي الخطوة الحاسمة نحو تحقيق عملية التشارك المعرفي، لذا فإن





ما يعيق هذه الأخيرة هو الاختلاف بين مرسل المعرفة ومستقبلها، من حيث المعرفة المسبقة وتطابقها، وما قد يكون لديهم من مدركات وتفسيرات مختلفة لهذه المعرفة.

عُرفت عملية نقل المعرفة بأنها: «إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب، في الوقت المناسب، وضمن الشكل المناسب، وبالتكلفة المناسبة (حجازي، 2005: 42). كما تم تعريفها بأنها: «العملية التي تتضمن إرسال المعرفة من شخص إلى آخر، أو من مجموعة إلى مجموعة أخرى بهدف استيعاب المعرفة». ويشار إليها بأنها: «كل نشاط يهدف إلى نقل فكرة أو معلومة أو معرفة أو شيءٍ ما، يملكه أحد الأفراد إلى آخر، أو إلى مجموعة من الأفراد».

وشأن نقل المعرفة شأن إدارة المعرفة، حيث يهدف نقل المعرفة إلى تنظيم المعرفة، وتكوينها، واكتسابها، وتوزيعها، إلى جانب ضمان توفرها للمستخدمين في المستقبل. ونقل المعرفة ليس مجرد مشكلة اتصال، فلو كان كذلك، لكان من الممكن إنجازه عن طريق مذكرة، أو بريد إلكتروني أو اجتماع. لكن نقل المعرفة أكثر تعقيداً؛ لأن المعرفة تكمن في كل من: الأعضاء، والأدوات، والمهام، والشبكات الفرعية لكل هذه العناصر في المنظمة. أغلب المعرفة في المنظمات ضمنية أو يصعب التعبير عنها بوضوح؛ لذلك فالتحدي يكمن في نقلها من الحالة الضمنية، إلى الحالة الصريحة والظاهرة. (Argote, L, 2000).

ب. تبادل المعرفة:

عملية تبادل المعرفة تسهل نقل ومشاركة المعرفة، وقد تباينت تلك العوامل بحسب وجهات نظر الباحثين، وبحسب طبيعة المؤسسات المتباينة من حيث اختصاصها، وأحجامها، والبيئات التي تعمل فيها، كما أن تبادل المعرفة يحدث عندما يكون الفرد على استعداد للمساعدة، وكذلك للتعلم من الآخرين في تطوير كفاءاتٍ جديدة، ونقلها ومشاركتها معهم (محسن، 2015: 153).

ويضم تبادل المعرفة كلاً من الأفراد الذين يتيحون معارفهم لغيرهم، وكذا الأفراد الذين يبحثون عن المعارف من غيرهم، أي أن هنالك طرفين يتبادلان مع بعضهم البعض المعارف الضمنية والظاهرة.

ج- تحويل المعرفة:

إضافة إلى كل من عمليتي النقل والتبادل المعرفي، يمكن كذلك تشارك المعرفة، من خلال عملية تحويل المعرفة، حيث حدد كل من Nonaka و Takeuchi نموذجاً، يسمح بالانتقال من المعرفة الصريحة، إلى الضمنية أو العكس، وفق الطرق الأربعة التالية (الخفاجي والهيبي، 2009 - 137):

- التنشئة (الإشراك): والتي تتضمن التحويل من الضمنية إلى الضمنية، ويقصد بها عملية تقاسم الخبرات، ومن ثم إيجاد معرفة ضمنية، ويمكن للفرد أن يكتسب المعرفة الضمنية مباشرة مع





- الفرد الآخر، دون استخدام اللغة. وعادةً ما يحدث ذلك من خلال: (الملاحظة، والمحاكاة، والتطبيق)، ويتضمن هذا الإجراء وضع المعرفة الضمنية تحت تصرف كل فرد في المؤسسة.
- التخرّيج: من الضمنية إلى الصريحة، يتم تحويل المعرفة الضمنية وتجسيدها في معرفة صريحة، يمكن تقاسمها مع الآخرين في المؤسسة، وذلك من خلال التعبير عن المعرفة الضمنية بواسطة اللغة، الرسومات، الكتابة، ... وبعد ذلك يتم إدراكها وفهمها، من خلال التحوّل بين أعضاء فرق العمل، الحوارات، بحيث تتخذ شكل مفاهيم ونماذج، تسهل نقلها والاشتراك فيها.
- الترابط (التجميع والتكيب): وهو التحويل من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الصريحة، هو عملية التنظيم المنهجية للمفاهيم بشكل يحولها إلى نظام معرفي، ويضمن هذا الإجراء تحويل ودمج مجموعات مختلفة من المعرفة الظاهرة، ووضعها على شكل قواعد معلومات، يمكن للجميع الوصول إليها، كما في المدارس والكليات (وسام، 2015 : 153).
- التذويب (الإدخال): والتي تؤكد على التحويل من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية، وهو عملية تجسيد المعرفة الظاهرة، وتحويلها إلى معرفة ضمنية، ويرتبط بالتعلم عن طريق العمل، وعندما يتم إدخال الخبرات المتصلة بالتطبيع الاجتماعي والإخراج والدمج، ضمن قواعد المعرفة الضمنية للأفراد في صورة نماذج عقلية مشتركة، تصبح أصولاً قيمة. وبذلك يصبح لدى الأفراد معرفة ضمنية، كجزء من سلوكهم وذاكرتهم، من خلال تكرار أداء المهمة، فتصبح المعرفة الصريحة مستوعبة، مثل المعرفة الضمنية (وسام، 2015 : 155).

2- الأداء الأكاديمي:

تسعى المنظمات اليوم بشتى أنواعها إلى تعظيم الإنتاجية، ورفع مستوى أداء العاملين إلى أقصى المستويات، لضمان بقائها، واستمرارها في مزاولتها نشاطها.

ولعل من أبرز ما توليه المنظمات اليوم أكبر درجات الأهمية: الأداء، وكيفية تحسينه، والحفاظ عليه، حيث يعتبر أداء العاملين أداة المنظمات العملية؛ لتحقيق أهدافها، والوسيلة الفعالة لإنجاز الغايات والرسالة التنظيمية فيها.

2-1- مفهوم الأداء:

أصل مادة «الأداء» مستمد من الكلمة الإنجليزية «To Perform»، والذي اشتق بدوره من الفرنسية القديمة «Performer»، والذي يعني تنفيذ مهمة، أو تأدية عمل.

والأداء هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة





المبدولة، أما الأداء، فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (حسن، 2001 : 2003).

وعليه فإنه يمكن القول إن الأداء هو: «قياسٌ للنتائج»، وهو إجابة عن سؤال بسيط: هل أتممت عملك؟ بمعنى هل نفذت ما هو مطلوب منك في عملك؟ ويتحدد بمستوى الدافعية، وتفاعلها معاً بمعنى (الأداء = الدافعية × القدرة). (سلطان ، 2003 : 368).

لا يمكن للفرد تنفيذ أعماله ومسؤولياته، والوصول إلى النتائج المرضية، إلا إذا كان متفهماً لدوره واختصاصاته، ومدركاً للتوقعات المطلوبة منه، ومدى اتباعه لطريقةٍ أو لأسلوب العمل الذي ترشده إليه الإدارة، عن طريق المشرف المباشر.

فالأداء إذاً هو القدرة على تحويل المدخلات الخاصة للمنظمة، مثل المواد الأولية، والمواد نصف المصنعة، والآلات إلى مخرجات «منتجات»، بمواصفات محددة، وبأقل تكلفة. وهو ما يؤكد بأن الأداء يشمل: (الكفاءة، والفعالية)، فالفعالية هي مدى بلوغ النتائج، أما الكفاءة: فهي العلاقة بين النتيجة التي تم الحصول عليها والموارد المستخدمة (عبدالرزاق، 2007 : 19).

2-2 مفهوم الكفاءة:

تُعَدُّ الكفاءة موضوعاً حديثاً أولاه الباحثون أهمية بالغة، فيما يتعلّق بتسيير الموارد البشرية؛ وذلك لما للمورد البشري من أولوية لدى أيّ مُنظمة، حيث إنّه عنصر مهمّ في تحقيق أهدافها، من خلال ما يمتلكه من خبرات، ومعارف، ومهارات، ومن هذا المنطلق، فإنّ الكفاءة في تسيير الموارد البشرية الركن الأساسي الذي تعتمد عليه المؤسسات؛ في سبيل تحقيق أهدافها المنشودة.

وتعد الكفاءة والأداء كلمتان تستخدمان بشكلٍ شائع في العديد من المجالات، مثل: الموارد البشرية، والتعليم، وتنمية المهارات، والتدريب، وما إلى ذلك. ومع ذلك، ونظراً لقرب الكلمتين وتشابه السياقات التي يتم استخدامها فيها، غالباً ما تكون الكفاءة والأداء تستخدم بالتبادل على الرغم من وجود جوانب اختلافات بينهما. وذلك نظراً لاستخدام المصطلحين غالباً في دراسة وتطبيق الموارد البشرية، كما يساعد الأداء والكفاءة في تقييم الأفراد وقدراتهم الحقيقية. ومع ذلك هناك عدة اختلافات بينهما. فالكفاءة هي قدرة الفرد على أداء واجباته، أو أن يكون مؤهلاً بشكل كافٍ للقيام بذلك. والأداء هو نشاط أو إنجاز مهمة معينة. والكفاءة تطوي على «المعرفة»، بينما يتضمن الأداء «العمل»، ومع ذلك من الصعب تقييم الكفاءة، دون تقييم الأداء.

أما من حيث مفهوم الكفاءة فقد عرّفها بعض الباحثين على أنّها: «مجموعة سلوكيات اجتماعية، ووجدانية، ومهارات نفسية، وحسية، وحركية، تسمح بممارسة دور ما، أو وظيفة، أو نشاط، بشكلٍ فعّال». (شנקامة، 2013 : 9-27).





وعرّفتها الجمعية الفرنسية للمعايير الصناعية على أنّها: «استخدام القدرات في وضعية مهنية؛ بغية التوصل إلى الأداء الأمثل للوظيفة، أو النشاط». (هاملي عبدالقادر، 2011: 53)

ومن خلال التعريفات السابقة يظهر لنا أنّ مفهوم الكفاءة يعني: عملية المقارنة بين الإنتاج، والوضع الحالي، وما يمكن أن يتم إنتاجه، وتحقيقه، وذلك باستخدام الموارد نفسها، كالموارد المادية، والجهود المبذولة، والوقت، وغيرها. كما أنّها تعني الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة؛ لتحقيق حجم أو مستوى معين من النواتج، بأقل التكاليف، وهو من أهم مقاييس النجاح للمؤسسات في تحقيق أهدافها. إذ إن الكفاءة هي الاستغلال العقلاني والأمثل والاقتصادي لموارد المؤسسة، بينما الفعالية تعبر عن مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها، بأقل تكلفة، وأقل وقتٍ ممكن.

2-3 مفهوم الاداء الأكاديمي: عرّفه روبنز وورسيما (Robins & Wierse-,1995:110)

(ma) بأنه: «قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة الأمد، والتي تتمثل في البقاء والتكيف والنمو؛ لأنه يعد المعيار النهائي في تقييم المنظمة».

ويعرف الأداء الأكاديمي أيضاً بأنه: «قيام عضو هيئة التدريس بإنجاز الأعمال والمهام المكلف بها في القسم الذي يعمل فيه، والذي تعكسه الدرجة النهائية التي يحصل عليها عند تقييمه سنوياً» (Shi-bane & Toma, 2012: 106). نقلاً عن (غيطان وبطاح، 2018).

وعرفه (Mustafa, 2002: 76) بأنه: «بلوغ الفرد، أو فريق العمل، أو المنظمة للأهداف المخططة، بكفاءة وفعالية».

ويرى خان وأفزول ورهمان (Khan & Afzal & Rrhman, 2009) أن الأداء الأكاديمي، يعد من أنماط السلوك، والدوافع، والقرارات، والإجراءات، التي تهدف إلى الوصول لمجموعة كاملة من الأنشطة الموضحة، ضمن النظام الإداري لأي مؤسسة تعليمية كانت أم غير تعليمية.

وعرف مباشر (Mubashir, 2005) الأداء الأكاديمي بأنه: النتائج والإنجازات التي تقدرها المؤسسة أو أي نظام إداري، يعمل فيه العامل، أي أنه العمل والأداء الكمي والنوعي المتوقع من كل عامل، بناءً على معايير ونقاط واضحة، يحددها النظام الإداري.

وعرفه (Hawamdeh, 2004: 66) بأنه: «مجموعة أنماط السلوك الإداري المعبرة عن قيام العامل بأداء مهماته، وتحمل مسؤولياته، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة».

2-4 كفاءة الاداء الأكاديمي:



أما كفاءة الأداء الأكاديمي، فيعرف بأنه: «ذلك الجهد الذي يقوم به عضو هيئة التدريس الجامعي، سواء في التدريس، أو البحث العلمي، أو خدمة المجتمع، أو في الإدارة، أو القيادة الجامعية، وفي كل ما يتعلق بعمله الجامعي، مساهماً في تحقيق أهداف الجامعة» (السميح: 2010: 276).

لقد صارت قوة الإدارة الجامعية اليوم تقاس بارتفاع وانخفاض أداء أساتذتها وعلمائها، والأداء الأكاديمي- اليوم- والتعليم الجامعي لا يمكن أن يحققا الأهداف المرجوة منهما إلا إذا وفرت الإمكانيات لهذا الفاعل (الأستاذ)، والذي يعتبر العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية، وهو الوحيد القادر على تعويض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانيات الفنية والمادية للجامعة، حيث يتوقف نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها (التدريسية والبحثية والخدمة المجتمعية) على مقدار ما يبذله كل عضو في هيئة التدريس من نشاط، ومقدار ما يمتلكه من كفايات، تتصل بالمواد التدريسية، وكفايات تتصل بالطلبة، وكفايات تتصل بالقدرة البحثية، وممارسة علاقات إنسانية طيبة مع كل الفاعلين في الجامعة.

إن تقدم الدول أصبح اليوم يركز على مدى كفاءة أداء المتخرجين من الجامعة، ومدى تمكنهم من توظيف معارفهم المكتسبة فيها لتحقيق الجودة في التعليم، ولهذا فإن تطوير كفاءة الأداء الجامعي أضحى ضرورة حتمية، والذي يعتمد على تحسين وتقييم أداء الأستاذ الجامعي المسؤول عن إعداد هذه الكوادر والكفاءات البشرية المستقبلية. فتحديث المؤسسة الجامعية أو تطويرها لا بد أن يستهل أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة)، والعمل على خلق نظام يعمل على تفعيل الحوار بين الفاعلين داخل الجامعة؛ لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي المرجوة، وبالتالي الجودة التعليمية للمتخرجين، ورفع من مستوى الشهادات العلمية (مصباح، 2021).

3- أثر تطبيق مجالات التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي في أبعاده الثلاثة:

يرى كل من Johnson و linde Kidwell أنه يمكن تصنيف الفوائد المتحققة من تطبيق التشارك المعرفي في مؤسسات التعليم العالي على جودة الأداء الأكاديمي ومخرجات التعليم ثلاث فئات أساسية، تتمحور حول (كفاءة التدريس، كفاءة البحث العلمي، كفاءة خدمة المجتمع) (ديوب، العلي، 2017: 356).

● الفوائد المتحققة للتشارك المعرفي في مجال كفاءة التدريس:

1. تدعيم مستوى جودة المناهج والبرامج التعليمية المقدمة، من خلال تحديد وتوفير أفضل الممارسات والتجارب، وفحص، وتقييم المخرجات.
2. تحسين العمليات الإدارية، وكفاءة الأداء الوظيفي.
3. تحسين سرعة جهود مراجعة وتطوير وتحديث المناهج.
4. تدعيم جهود تطوير أعضاء هيئة التدريس، وخاصة حديثي الخدمة.





5. تحسين الخدمات الإدارية ذات العلاقة بعمليات التدريس والتعميم باستخدام التقنية.
6. تحسين فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس, من خلال الاستفادة من: الدروس, والتجارب, والخبرات السابقة للزملاء, وتقييم الطلاب وغيرها من المدخلات, التي يمكن الاستفادة منها في تحسين الأداء.

7. سهولة تصميم وتطوير المناهج والبرامج المشتركة بين أكثر من تخصص أو أكثر من برنامج, نتيجة لسهولة النقاش والتخطيط, عبر الأقسام والكليات المختلفة, نتيجة لما توفره إدارة المعرفة من أساليب وممارسات, للربط بين الأفراد.

الفوائد المتحققة للتشارك المعرفي في مجال كفاءة البحث العلمي:

1. توفير الوقت الضائع المستغرق لدى الطلاب في عملية البحث, نتيجة لسهولة الوصول إلى مصادر المعلومات, وسهولة جمعها, وتوفيرها بأسرع وقتٍ ممكن.
2. تخفيض تكلفة مصاريف البحث, نتيجةً لتخفيض تكاليف المصاريف الإدارية للطلاب.

3. تسهيل عمليات البحث المشتركة بين التخصصات المتنوعة والمتداخلة.
4. تحسين مستوى فعالية الخدمات الداخلية والخارجية, ذات العلاقة بنشاط البحث العلمي.
5. تخفيض التكاليف الإدارية للبحث العلمي.

الفوائد المتحققة للتشارك المعرفي في كفاءة خدمة المجتمع:

1. تسريع عملية حل المشكلات, سعيًا وراء خدمة المجتمع وتطوره.
1. تحسين مستوى الخدمات للعاملين بالمؤسسات المختلفة في المجتمع.
1. ترشيد استخدام موارد المجتمع المحدودة والقابلة للنفاد.

الدراسات السابقة:

فيما يأتي عرض للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة, والتي تناولت بعض جوانب الموضوع, وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم, وقد تنوعت من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات, كما يلي:

1- دراسة (قرمش, 2018) بعنوان تشاركية المعرفة, ودورها في تحقيق التميز المؤسسي, الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجامعات الحكومية الفلسطينية. هدفت الدراسة للتعرف على مدى تشاركية المعرفة بين الأكاديميين في الجامعات الحكومية الفلسطينية, وفهم وتحديد دور تشاركية المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي لتلك الجامعات, وطبقت الدراسة باستخدام استبانة بلغت (270)





عضو هيئة التدريس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدد من النتائج كان أبرزها ان تشاركية المعرفة بين الأفراد في المؤسسات- سيما- التعليمية منها ضرورة ملحة؛ لما لها من تأثير كبير وإيجابي على تميز هذه المؤسسات.

2- دراسة (منطاش ومانع، 2017)، هدفت الدراسة إلى: اختبار أثر نظم وممارسات العمل عالية الأداء، بوصفها متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، ورأس المال المعرفي بوصفه وسيطاً تفاعلياً على سلوك مشاركة المعرفة. خلصت الدراسة للنتائج التالية: 1- وجود علاقة خطية معنوية بين نظم وممارسات العمل عالية الأداء وبين سلوك مشاركة المعرفة. 2- تلعب البيئة المالية التي تتعلق بمدى وجود أماكن مخصصة لتبادل المعرفة دوراً مهماً في تحقيق فاعلية الأداء للمنظمات الإدارية.

3- دراسة (Qamar, 2017)، والتي هدفت الى معرفة آراء طلبة كلية التربية بجامعة (دنقلا والقضارف) في الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس. وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي. ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت أداة لقياس الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، مكونة من (35) فقرة، موزعة على أربع مجالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء الأكاديمي بين طلبة الجامعتين. وعدم وجود فروق تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي والعمر.

4- (Razmerita, Kirchner, & Nielsen, 2016)، هدفت الدراسة إلى: فهم العوامل التي تدفع مشاركة المعرفة بين الموظفين، وما هي العوامل التي تعرقل مشاركتهم في وسائل الإعلام الاجتماعية للشركات. خلصت الدراسة للنتائج التالية:

- أهم الدوافع لمشاركة المعرفة، تشمل التمتع بمساعدة الآخرين، والمكافآت النقدية، الإدارة والدعم. - أهم معوقات مشاركة المعرفة: تغيير السلوك، وانعدام الثقة، وقلة الوقت.

5- دراسة (GREVE, 2015) بعنوان: تشارك المعرفة هو خلق المعرفة: دراسة بحثية لشركة إنتاج الأغذية بالدانمرك، هدفت الدراسة إلى: التوجه من تشارك المعرفة إلى خلق المعرفة، على مستوى المؤسسة محل الدراسة.

خلصت الدراسة للنتائج التالية: - تمكين العاملين في مجال المعرفة من استخدام استراتيجيات مختلفة لتقاسم المعارف. - أفضل استراتيجية لتقاسم المعرفة الشخصية أو الضمنية، هي خلق معارف جديدة، عن طريق استخدام العمل المعرفي المشترك.

6- دراسة: (عبد الحافظ، المهدي 2015). والتي هدفت إلى معرفة واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية، اعتمدت المعالجة المنهجية





على المنهج الوصفي، بالاستعانة بأسلوب التحليل العاملي الاستكشافي، لتحديد هوية العوامل المؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: - أن النسبة المئوية للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية ليست مرتفعة، وتقع في الحدود الدنيا، وتؤكد الدراسة الحاجة لتنمية ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية؛ كما أكدت على ضرورة بناء إستراتيجية واضحة؛ لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

7- دراسة: (بورغدة، ناريمان بشير دريس 2015) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، ولتحقيق هدف البحث؛ تم القيام بدراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للألكترونيك بولاية برج بوعريريج بالجزائر، باستعمال مجموعة من أدوات جمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية في الوحدة محل البحث؛ ووجود أثر إيجابي لتشارك المعرفة على إنتاجية الموارد البشرية في العمل، وكذلك على الجانب السلوكي لدى الموارد البشرية.

8- دراسة (ججيق وعبيدات، 2014) هدفت إلى: إبراز أثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية في المتوسطة لأشغال البحرية "ميديرام" الجزائر. خلصت الدراسة للنتائج التالية: وجود علاقة ارتباطية قوية، ذات اتجاه طردي بين التشارك المعرفي، وتطوير الكفاءات الجماعية. وجود أثر إيجابي لممارسة التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية.

9- دراسة جانداو وفارنيك (Vranek & Gandal, 2001)، والتي هدفت إلى التعرف على معايير جودة الأداء، وأثرها في مستقبل العملية التربوية والمعايير في الولايات المتحدة الأمريكية. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود معايير للجودة، لا سيما عمليات القياس والتقويم لمخرجات التعليم من: مهارات، وأفكار، ومعارف، وجوانب نفسية واجتماعية.

الطريقة والإجراءات:

الجانب التطبيقي للدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يُعد - كما ذكر عبيدات وعبد الحق وعدس - (2007: 869) «أسلوب في البحث يتم من خلاله جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة ما أو واقع ما، بقصد التعرف على الظاهرة، وتحديد وضعها الحالي، ومعرفة جوانب القوة والضعف فيها لمعرفة مدى الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه».





ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

1. مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه: جميع المفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث (عليان، 2013: 104)، وتهدف الدراسة إلى معرفة أثر المعرفة التشاركية (التشارك المعرفي) في كفاءة الأداء الأكاديمي، ومن أجل تطبيق هذه الدراسة تم تحديد مجتمع وعينة الدراسة، والمتمثل في جامعة إقليم سبأ، التي تعتبر كمرفق عمومي ذات طابع إداري وعلمي وثقافي. حيث تكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، ومن في حكمهم (معيد/ مدرس) القائم على رأس العمل بكليات الجامعة في العام الدراسي (2022/2021م)، (وإجمالي عددهم 235) وفق الإحصائية المتحصل عليها من نيابة الشؤون الأكاديمية بالجامعة. ويبين الجدول (2) المجتمع الممثل للدراسة لأخذ عينة الدراسة منهم، كما يبين الجدول (2) توزيع أفراد مجتمع الدراسة في كليات جامعة إقليم سبأ.

جدول (2) توزيع أفراد مجتمع الدراسة في كليات جامعة إقليم سبأ.

م	الكلية	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس	معيد	الإجمالي
1	التربية والآداب والعلوم	2	68	10	59	139
2	تكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسوب	0	10	3	8	21
3	الشريعة والقانون	0	19	1	1	21
4	الطب	0	5	5	2	12
5	العلوم الإدارية والمالية	0	18	10	3	31
6	التربية والعلوم الإنسانية والتطبيقية الجوف	0	11	0	0	11
	الإجمالي	2	131	29	73	235

2. عينة الدراسة، وخصائصها الديمغرافية:

2- 1- عينة الدراسة: تم أخذ عينة عشوائية طبقية متناسبة من المجتمع الأصلي، وقد تم توزيع (170) استبانة على العينة العشوائية، وتم استرجاع (112) استبانة، أما غير المسترجعة فكانت (60) استبانة وتم استبعاد (21)) استبانة لعدم استكمال إجابتها. وبالتالي أصبح عدد الاستبانة القابلة للتحليل هو (91) استبانة، وهو ما يمثل حجم عينة الدراسة. والجدول رقم (2) يبين توزيع الاستبانة على عينة الدراسة.





الجدول (3) : عينة الدراسة

الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	غير المسترجعة	غير صالحة للتحليل	النهائي
العدد	170	112	58	22	91
النسبة المئوية	100%	66%	34%	12%	53%

2-2- اختبار العينة:

في أحيان كثيرة يحتاج الباحث إلى تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات وشرائح؛ ليتمكن من التعرف على آراء كل شريحة / طبقة من شرائح المجتمع، في قضية (مشكلة) البحث، التي يقوم بدراستها، وهذا لن يتحقق إلا باستخدام العينة العشوائية الطبقية، وفيها يتم تقسيم المجتمع إلى شرائح أو طبقات، بحيث تتكون كل شريحة من عناصر متجانسة، ثم يتم بعد ذلك اختيار مفردات العينة من كل طبقة/شريحة بطريقة عشوائية بسيطة (العريقي، 2013: 160).

وفي حال كان مجتمع الدراسة غير متجانس، وكانت المجموعات الموجودة فيه غير متساوية الحجم، ورغب الباحث في تحقيق درجة من الدقة، فإن العينة يجب أن تكون عشوائية طبقية بحجم 10%، وعشوائية بسيطة بحجم 33%، أما في حال أراد الباحث أن يحقق درجة عالية من الدقة فإن العينة تكون عشوائية طبقية بحجم 13%، أو أعلى من ذلك. (العريقي، 2013: 160). وفي مجتمع الدراسة الحالي تم تقسيم مجتمع الدراسة على أساس الرتبة العلمية إلى عدة طبقات كالتالي: (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، أستاذ، معيد)، وبلغت نسبة العينة إلى المجتمع (38.72%)، وكانت نسب العينة إلى المجتمع لكل طبقة، كما في الجدول (4)

جدول (4) يبين نسبة كل شريحة من عينة الدراسة

مجتمع الدراسة	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس	معيد	الإجمالي
مجتمع الدراسة	2	131	29	73	235
عينة الدراسة	1	67	12	11	91
النسبة	50%	51.1%	41.3%	15%	38.72%





2-3-3- الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

2-3-1 النوع:

جدول رقم (5)					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
87.9	87.9	87.9	80	ذكر	Valid
100.0	12.1	12.1	11	انثى	
	100.0	100.0	91	Total	

يبين جدول (5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغ 80 مستجوباً، بمتوسط حسابي قدره 87.9%. أما عدد المستجوبات الإناث، فبلغ 11 مستجوبةً، بمتوسط حسابي قدره 12.1%. وهذا يشير إلى أن أغلب عينة الدراسة من الذكور.

2-3-2 سنين الخبرة:

جدول رقم (6)					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	السنين	
56.0	56.0	56.0	51	أقل من خمس سنوات	Valid
91.2	35.2	35.2	32	من 5-10 سنوات	
100.0	8.8	8.8	8	من 11-15 سنة	
	100.0	100.0	91	Total	

يبين الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات يبلغ 51 مستجوباً، أي بنسبة 56.0% أما المستجوبون الذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، يبلغ عددهم 32 مستجوباً، أي بنسبة 35.2%، في حين أن المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، يبلغ عددهم 8 مستجوباً، أي بنسبة 8.8%.

2-3-3 الفئة العمرية:





جدول رقم (7)

Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
5.5	5.5	5.5	5	من 20 إلى 29	Valid
26.4	20.9	20.9	19	من 30 إلى 39	
90.1	63.7	63.7	58	من 40 إلى 49	
100.0	9.9	9.9	9	50 سنة وما فوق	
	100.0	100.0	91	Total	

يبين الجدول رقم (7) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 5 مستجوباً، أي بمتوسط حسابي قدره 5.5% في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40% بلغ 19 مستجوباً، أي بمتوسط حسابي 20.9%، أما المستجوبون البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بلغ عددهم 58 مستجوباً بنسبة 63.7% أما الفئة التالية، وهم أفراد العينة البالغة أعمارهم أكثر من 50 سنة، فقد بلغ 9 مستجوباً، أي بنسبة 9.9%.

2-3-4 الرتبة العلمية:

جدول رقم (8)					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
12.1	12.1	12.1	11	معيد	Valid
25.3	13.2	13.2	12	مدرس	
98.9	73.6	73.6	67	أستاذ مساعد	
100.0	1.1	1.1	1	أستاذ مشارك	
	100.0	100.0	91	Total	





يبين الجدول رقم (8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من فئة معيد 11 مستجوباً، أي بنسبة 12.1%، أما المستجوبون من فئة مدرس 12 مستجوباً، أي بنسبة 13.2%، ومن فئة أستاذ مساعد بلغ عددهم 67 مستجوباً، أي بنسبة 73.6%، في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة أستاذ مشارك 1 مستجوباً، أي بنسبة 1.1%.

2-3-5 المؤهل العلمي:

جدول رقم (9)					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
12.1	12.1	12.1	11	شهادة البكالوريوس	Valid
25.3	13.2	13.2	12	شهادة الماجستير	
100.0	74.7	74.7	68	شهادة الدكتوراه	
	100.0	100.0	91	Total	

يبين الجدول رقم (9) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، نلاحظ أن عدد المستجوبين من حملة شهادة البكالوريوس يبلغ 11، أي بنسبة 12.1%، أما المستجوبون من ذوي شهادة الماجستير، يبلغ عددهم 12 مستجوباً، أي بنسبة 13.2%، وبلغ عدد المستجوبين من حملة شهادة الدكتوراه 68 مستجوباً، بنسبة 74.7%.

ثالثاً: متغيرات الدراسة:

على ضوء أهداف الدراسة ومشكلتها الرئيسية، تم تحديد طبيعة متغيرات الدراسة، وهذا بعد الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة بهذا الموضوع على النحو التالي:

- ✓ المتغير المستقل: التشارك المعرفي، وفيه الأبعاد الثلاثة (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، وتحويل المعرفة)
- ✓ المتغير التابع: كفاءة الأداء الأكاديمي.

رابعاً: أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد استبيان الدراسة في ضوء مراجعة أدبيات كفاءة الأداء والأداء الأكاديمي والتشارك المعرفي ومتطلباته والعوامل المؤثرة فيه، وتكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء:





الجزء الأول: متعلق بالبيانات الشخصية (الجنس، عدد سنوات التدريس، الفئة العمرية، الرتبة العلمية، المؤهل العلمي). **والجزء الثاني:** متعلق بمتغيرات الدراسة الممثلة في المتغير المستقل التشارك المعرفي بأبعادها الثلاثة (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة). **والجزء الثالث:** المتغير التابع «كفاءة الأداء الأكاديمي»، المتمثل في (كفاءة التدريس، وكفاءة البحث العلمي، وكفاءة الخدمة المجتمعية)، وقد تم إعداد استبانة، وفق مقياس ليكرت الخماسي، الذي يعتبر أحد المقاييس الأكثر شيوعاً، حيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة، وهو يتكون من خمسة خيارات، متدرجة على النحو التالي:

جدول رقم (10)

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

- شملت أبعاد التشارك المعرفي 15 عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) العبارات التي تقيس أبعاد التشارك المعرفي

رقم العبار	البعد
5-1	نقل المعرفة
11-6	تبادل المعرفة
15-12	تحويل المعرفة

المصدر: من إعداد الباحث، وفقاً لمعطيات الدراسة

- أما بالنسبة لقياس الأداء الأكاديمي (المتغير التابع)، فقد شملت 18 عبارة.

خامساً: أساليب الدراسة:

- التكرارات والنسب المتوية، بغرض معرفة نتائج الدراسة المتعلقة بأفراد العينة.
- المتوسطات الحسابية لمعرفة مستوى كل متغير.
- حساب الانحراف المعياري، بغرض قياس درجة تشتت لقيم الإجابات عن وسطها الحسابي.
- معامل الارتباط الخطي البسيط (بيرسن) لبيان العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.





- تحديد معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.
- معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس التأثير المعنوي للمتغير المستقل في المتغير التابع.
- مقياس ليكرت الخماسي: ويتم استخدامه لقياس درجات موافقة أفراد العينة على أبعاد الدراسة.
- تحليل التباين (ANOVA) لقياس درجة معنوية الفروق بين متغيرات الدراسة.
- حساب المدى من خلال: الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) = 4
- وبغرض تحديد الوسط الحسابي المرجح: نقوم بقسمة المدى (4) / درجات سلم القياس (5) = 0.8 =
- ويتم على هذا الأساس تحديد مجالات الموافقة على النحو التالي:

الجدول رقم (12) الوسط الحسابي المرجح

المدى	درجة الموافقة
غير موافق بشدة	—1
غير موافق	—1.80
محايد	— 2.60
موافق	— 3.40
موافق بشدة	5 — 4.20

سادسا: ثبات وصدق أداة الدراسة:

1. ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لقياس ثبات أداة ككل وعلى مستوى المحاور، كما هو موضح بالجدول. معامل الثبات، وكانت النتائج أعلى من القيمة المقبولة (60)) والنتائج موضحة كما يلي:





Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
774.	15
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
923.	18
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
903.	33

المتغير	عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ (معامل الثبات)	معامل الصدق
التشارك المعرفي	15	0.774	0.879
كفاءة الأداء الأكاديمي	18	0.923	0.960
معامل الثبات الكلي	33	0.903	0.950

الجدول (11) ثبات أداة الدراسة

المصدر: بناءً على نتائج برنامج SPSS

1. صدق أداة الدراسة:

اعتمد الباحث صدق المحتوى لأداة الدراسة من خلال عرضها على محكمين من أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين في الجامعة، وذلك لإبداء رأيهم في كل فقرة من ناحية (مناسبة الفقرة، ووضوح الصياغة، وانتماء الفقرة)، وتم الأخذ برأي المحكمين من حيث الحذف أو التعديل أو الإبقاء لأي فقرات من أداة الدراسة، وتم تعديل الفقرات اللازم تعديلها. ومن ثم صياغة الاستبانة بصورتها النهائية، لتصبح أداة الدراسة في صورتها النهائية، مكونة من (15) عبارة للتشارك المعرفي، و (18) عبارة لكفاءة الأداء الأكاديمي.





سابعاً: تحليل الاستمارة، ومناقشة النتائج:

1- يوضح الجدول التالي اتجاهات أفراد العينة، حول أبعاد التشارك المعرفي:

الجدول (13) اتجاهات أفراد العينة، حول أبعاد التشارك المعرفي، حسب الفقرات

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الموافقة
أحرص على نقل العرفة التي أمتلكها إلى زملائي.	4.66	499.	93.2	3	موافق بشدة
أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة بيني وبين زملائي في نقل العرفة.	4.73	559.	94.6	2	موافق بشدة
أبدي تعاوناً واضحاً مع زملائي الآخرين، من خلال العرفة المتاحة لدي.	4.75	437.	95	1	موافق بشدة
نقل العرفة بنوعها الضمنية والظاهرة دافع أكسبني التميز وتحقيق الذات.	4.31	812.	86.2	5	موافق بشدة
من خلال عمليات نقل العرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة.	4.65	584.	93	4	موافق بشدة
متوسط بعد نقل العرفة	4.6181	42704.	92.362	1	موافق بشدة
توفر لنا الجامعة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل العرفة بيننا (شبكة اتصال داخلي، انترنت...).	2.35	1.026	47	15	غير موافق
أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها الجامعة، وأحتاجها في التدريس.	2.65	1.047	53	14	محايد
أتبادل مع زملائي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والعرفة التي أحصل عليها بشكل طوعي.	3.97	795.	79.4	7	موافق
أحرص على تبادل العرفة عندما أعمل مع الزملاء، على شكل فرق عمل.	4.11	809.	82.2	6	موافق
تتيح أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل، وتبادل المعلومات، مع الزملاء	3.29	946.	65.8	12	محايد
تتيح الجامعة لنا خبرات مشتركة (إشراك في ورش عمل، مؤتمرات).	3.30	1.016	66	11	محايد
متوسط بعد تبادل العرفة	3.2736	63184.	65.472	3	محايد





موافق	8	78.6	696.	3.93	أفاعل مع زملائي لتحويل معارفنا الضمنية إلى معرفة صريحة.
موافق	10	71.6	804.	3.58	من خلال النشاطات الابداعية المختلفة يتم تحويل المعارف الشخصية لكل أستاذ إلى معارف متاحة.
محايد	13	63.2	1.078	3.16	تلقيت تدريب يمكنني من تحويل المعارف الضمنية التي لدي إلى كتب ومطبوعات متاحة للجميع.
موافق	9	75.2	970.	3.76	أثناء الاجتماعات واللقاءات العلمية يتم طرح أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة من قبل
موافق	2	72.2	64141.	3.6099	متوسط بُعد تحويل المعرفة
موافق		76.7	40735.	3.8339	المعدل العام للمتغير المستقل (التشارك المعرفي)

المصدر: من إعداد الباحث، بناءً على نتائج برنامج SPSS

الجدول (14) اتجاهات أفراد العينة، حول أبعاد التشارك المعرفي، حسب الأبعاد

الْبُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الموافقة
متوسط بعد نقل المعرفة	4.6181	42704.	92.362	1	موافق بشدة
متوسط بعد تبادل المعرفة	3.2736	63184.	65.472	3	محايد
متوسط بُعد تحويل المعرفة	3.6099	64141.	72.2	2	موافق
المعدل العام للمتغير المستقل (التشارك المعرفي)	3.8339	40735.	76.7		موافق

نلاحظ من خلال الجدول (14) أن اجابات أفراد العينة فيما يخص مدى الموافقة على أبعاد التشارك المعرفي كانت في معظمها مرتفعة، حيث نجد في المرتبة الأولى تأكيد أفراد العينة على نقل مختلف الأفكار والمواد البحثية بمتوسط حسابي (4.6181)، وانحراف معياري (0.42704)، وهي تقع في مجال موافق بشدة، ثم نجد في المرتبة الثانية حرصهم على تحويل المعارف والأفكار والخبرات من ضمنية إلى صريحة في الأنشطة المختلفة، وخاصة أثناء الاجتماعات واللقاءات العلمية، مع زملائهم في التخصص، وذلك بمتوسط حسابي (3.6099)، وانحراف معياري (64141.)، تليها في المرتبة الثالثة عبارة تبادل المعارف





أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة إقليمي سبأ

د. محمد محيي الدين ناجي الكميم

والخبرات مع زملائهم اثناء العمل كفريقٍ واحدٍ، وفي الورش والمؤتمرات، وعبر وسائل التواصل المتاحة، داخل الجامعة، وذلك بمتوسط حسابي (3.2736)، وانحراف معياري (63184.)، كما يلاحظ من جدول أفراد العينة في المرتبتين الأخيرتين نجد على التوالي توفر (توفر الجامعة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة)، بمتوسط حسابي (2.35)، وانحراف معياري (1.026)، و(أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها الجامعة)، بمتوسط حسابي (2.65)، وانحراف معياري (1.047)، و تقع الأولى ضمن مجال غير موافق، والثانية ضمن مجال محايد.

2- يوضح الجدول التالي اتجاهات أفراد العينة، حول كفاءة الأداء الأكاديمي:

الجدول (15) اتجاهات أفراد العينة، حول كفاءة الأداء الأكاديمي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب	درجة الموافقة
تتسم إجراءات الجامعة من أجل الترقية العلمية بالسهولة.	2.98	1.075	59.6	11	محايد
توفر إدارة الجامعة بيئة مناسبة لإجراء أبحاثٍ علمية تطبيقية	2.67	1.086	53.4	17	محايد
توفر الجامعة الدعم المطلوب لإنجاز البحث العلمي.	2.57	1.087	51.4	18	غير موافق
تحرص الجامعة على إنجاز أبحاثٍ علمية بصورة دورية.	2.89	1.038	57.8	13	محايد
تحرص الجامعة على معقولة العبء التدريسي؛ ليتمكن عضو هيئة التدريس من إجراء البحوث العلمية.	3.04	1.182	60.8	10	محايد
توفر الجامعة لعضو هيئة التدريس المساعدة اللازمة؛ لتمكنه من جمع البيانات الخاصة بالبحوث العلمية، في تخصصه.	2.70	1.120	54	16	محايد
تحرص الجامعة على مشاركة عضو هيئة التدريس في أنشطة التنمية المهنية باستمرار.	3.09	996.	61.8	8	محايد
تعتمد الجامعة الأداء الجيد - لعضو هيئة التدريس - كأساس للارتقاء الوظيفي.	3.07	1.052	61.4	9	محايد
تشجع الجامعة عضو هيئة التدريس على تطوير أداءه بالتدريب المستمر.	3.14	961.	62.8	7	محايد
تحرص الجامعة على أن تكون مشاركتها المجتمعية ملبية لحاجة مجتمعها المحلي.	3.42	908.	68.4	2	موافق
تقدر الجامعة مشاركة عضو هيئة التدريس في خدمة مجتمعه.	3.27	967.	65.4	6	محايد





محايد	3	66.8	846.	3.34	تحرص الجامعة على مشاركة عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع.
محايد	14	58.6	1.153	2.93	تحرص إدارة الجامعة على توفير بيئة أكاديمية مناسبة (قاعات، وسائل حديثة، مكاتب ورقية ورقمية).
محايد	15	54.6	1.106	2.73	توفر إدارة الجامعة بيئة تحفيزية لعضو هيئة التدريس
محايد	12	59.6	1.064	2.98	تتشارك إدارة الجامعة المعلومات مع أعضاء هيئة التدريس؛ سعياً لتطوير قدراتهم التدريسية والبحثية.
موافق	1	77.2	901.	3.86	تتمتع الجامعة بكوادر أكاديمية قادرة على تطوير المعرفة وتطبيقها.
محايد	4	66.6	989.	3.33	أداء الجامعة متميز في تنظيم الفعاليات الأكاديمية والملتقيات العلمية.
محايد	5	65.4	990.	3.27	الجامعة قادرة على المبادرة في طرح وحل الإشكالات المجتمعية.
محايد		61.428	67876.	3.0714	المعدل العام للمتغير التابع (كفاءة الأداء الأكاديمي)

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج (spss)

الملاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمدى الموافقة في كفاءة الأداء الأكاديمي في جامعة إقليم سبأ كانت في مجملها تقع في متوسطة، حيث يظهر في المرتبة الأولى ذهاب أفراد العينة إلى التأكيد على «تتمتع الجامعة بكوادر أكاديمية قادرة على تطوير المعرفة وتطبيقها»، جاء ذلك بمتوسط حسابي (3.86)، كما يظهر أن انحرافات القيم عن وسطها الحسابي قد بلغ (901.)، وهي تقع في مجال محايد، بينما يأتي في المرتبة الثانية حرص الجامعة على أن تكون مشاركتها المجتمعية ملبية لحاجة مجتمعها المحلي، وهو أحد الأبعاد الثلاثة لكفاءة الأداء الأكاديمي، ظهر ذلك بمتوسط حسابي (3.42)، وانحراف معياري (908.)، وفي المرتبتين الأخيرتين يظهر عدم موافقة أفراد العينة على أن الجامعة توفر الدعم المطلوب لإجراء البحوث العلمية، بمتوسط حسابي بلغ (2.57)، وانحراف معياري (1.087)، أما تهيئة الجامعة للبيئة المناسبة لإجراء البحوث العلمية، فقد جاء بمتوسط حسابي (2.67)، وانحراف معياري (1.086)، ويمكن تفسير ذلك كون الجامعة لم يمض على تأسيسها زمن كافٍ، وهي في مراحل نموها الأولى.

ثامناً: اختبار فرضيات الدراسة:

1- الفرضية الأولى: والتي تنص على ما يلي:

«لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي بجامعة إقليم سبأ، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة».

وللإجابة عن هذه الفرضية فقد اعتمدنا على تحليل الانحدار الخطي البسيط، بعد معرفة معامل





الارتباط بين المتغيرين, والذي سيحدد نوع العلاقة بين المتغيرين, وبموجبها سيبنى وجود الأثر بين المتغيرين من عدمه, وذلك باستخدام برنامج (spss). وقد كانت النتيجة كما هو مبين في الجدول (16) التالي:

الجدول (16) يلخص معامل الارتباط (pearson) بين المتغيرين

معامل الارتباط (R)	كفاءة الأداء الأكاديمي
معامل الارتباط	0.339**
مستوى الدلالة (sig)	0.001
عدد أفراد العينة	91

حيث يظهر لنا من خلال النظر في الجدول (16) السابق أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.339**), وهي بذلك تدل على وجود علاقة طردية بين التشارك المعرفي وكفاءة الأداء الأكاديمي بجامعة إقليم سبأ, بدرجة كبيرة, وهي دالة إحصائياً (0.001) أقل من مستوى المعنوية 0.05, واستناداً إلى نتائج تحليل معامل الارتباط pearson, فإننا نرفض الفرضية العدمية H_0 , ونقبل الفرضية البديلة H_1 بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي, وكفاءة الأداء الأكاديمي, عند مستوى الدلالة $(0.001 < 0.05)$.

كما تظهر الجداول التالية تحليل الانحدار الخطي البسيط, والذي يقيس الأثر بين المتغيرين بعد قياس العلاقة, وذلك على النحو التالي:

جدول (17) Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
64213.	105.	115.	339a.	1





جدول (18) Coefficients ^a						
.Sig	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model B	
			Beta	Std. Error		
161.	1.413		641.	905.	(Constant)	1
001.	3.400	339.	166.	565.	التشارك المعرفي	

ويمكن تلخيص نتائج الجدولين السابقين في الجدول (19) التالي والذي يظهر وجود تأثير متوسط بين المتغيرين على النحو التالي:

جدول (19) يلخص نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط

كفاءة الأداء الأكاديمي					التشارك المعرفي
معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	درجة التأثير	t المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)	
0.339	0.115	0.565	3.400	0.001	

المصدر: من إعداد الباحث, بناءً على نتائج البرنامج الإحصائي SPSS

عند مراجعة بيانات الجدول (19) يتبين وجود تأثير متوسط بدرجة تأكيد تصل إلى (0.565) من التغيرات الحاصلة في كفاءة الأداء الأكاديمي (المتغير التابع)، سببها التشارك المعرفي (المتغير المستقل)، والنسبة الباقية تعود لمتغيرات لم تدخل في نموذج الدراسة، كما أن قيمة t المحسوبة أكبر من t الجدولة، وهي دالة إحصائية؛ حيث بلغ مستوى الدلالة (0.001).

وبناء على ما تقدم، فإننا نرفض الفرضية الصفرية العدمية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، والتي تؤكد وجود تأثير معنوي للتشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي، في جامعة إقليم سبأ، عند مستوى الدلالة ($0.05 < 0.001$).

اختبار الفرضية الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

2-1 «لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين نقل المعرفة وكفاءة الأداء الأكاديمي».

ومن أجل اختبار الفرضية، فإننا نستخدم تحليل الانحدار بين المتغيرين، بواسطة برنامج SPSS، وقد كانت النتائج كالتالي:



Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
67042.	024.	035.	188 ^a .	1
a. Predictors: (Constant), m1				
ANOVA ^a				
Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
1.462	1	1.462	Regression	1
449.	89	40.003	Residual	
	90	41.465	Total	
a. Dependent Variable: كفاءة الاداء الجامعي				
b. Predictors: (Constant), m1				
Coefficients ^a				
Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
	Beta	Std. Error	B	
	7607.	4.450	(Constant)	1
188-.-	165.	298-.-	m1	
a. Dependent Variable: كفاءة الاداء الجامعي				





ويمكن تلخيص النتائج في الجدول التالي:

جدول (20) تحليل الانحدار الخطي البسيط، بين نقل المعرفة، وكفاءة الأداء الأكاديمي

وكفاءة الأداء الأكاديمي					نقل المعرفة
معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	درجة التأثير	قيمة الاختبار T	مستوى الدلالة	
188 ^a .	035.	298.	1.804	075.	

يظهر لنا من الجدول (20) أنه لا يوجد تأثير دال احصائياً، بين نقل المعرفة وكفاءة الأداء، وذلك لأن مستوى دلالة (0.075)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة الاختبار المحسوبة من العينة (T=1.804)، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية الصفرية، والتي تنص بعدم وجود تأثير جوهري؛ حيث بلغت نسبة التغير (298.) في متوسط كفاءة الأداء لكل وحدة من وحدات نقل المعرفة.

- الفرضية الفرعية الثانية:

2-2 لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين تبادل المعرفة وكفاءة الأداء الأكاديمي.

ومن أجل اختبار الفرضية، فإننا نستخدم تحليل الانحدار بين المتغيرين بواسطة برنامج SPSS، وكانت النتائج كالتالي:

Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
62536.	151.	161.	401 ^a .	1
a. Predictors: (Constant), m2				
ANOVA ^a				
Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
6.659	1	6.659	Regression	
391.	89	34.806	Residual	
	90	41.465	Total	





أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة إقليم سبأ

د. محمد محيي الدين ناجي الكميم

a. Dependent Variable: كفاءة الاداء الجامعي				
b. Predictors: (Constant), m2				
Coefficients^a				
Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
	Beta	Std. Error	B	
	348.	1.662	(Constant)	1
401.	104.	430.	m2	
a. Dependent Variable: كفاءة الأداء الجامعي				

ويمكن تلخيص النتائج في الجدول التالي:

جدول (21) تحليل الانحدار الخطي البسيط, بين تبادل المعرفة وكفاءة الأداء الأكاديمي

وكفاءة الأداء الأكاديمي					
مستوى الدلالة	قيمة الاختبار T	درجة التأثير	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	تبادل المعرفة
000.	4.126	430.	161.	401 ^a .	

نلاحظ أنه يوجد تأثير دال إحصائياً, بين تبادل المعرفة وكفاءة الأداء, عند مستوى دلالة (0.000), وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05), وقيمة الاختبار المحسوبة من العينة ($T=4.126$), وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية, ونقبل بوجود التأثير؛ حيث بلغت نسبة التغير (430.) في متوسط كفاءة الأداء لكل وحدة من وحدات تبادل المعرفة.

الفرضية الفرعية الثالثة:

1-2- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين تحويل المعرفة وكفاءة الأداء الأكاديمي.

عند استخدام تحليل الانحدار بين المتغيرين بواسطة برنامج SPSS, من أجل اختبار الفرضية الفرعية, كانت النتائج على النحو التالي:





Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
63240.	132.	142.	376 ^a .	1
a. Predictors: (Constant), m3				
ANOVA ^a				
Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
5.871	1	5.871	Regression	1
400.	89	35.594	Residual	
	90	41.465	Total	
a. Dependent Variable: كفاءة الأداء الجامعي				
b. Predictors: (Constant), m3				
Coefficients ^a				
Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
	Beta	Std. Error	B	
	381.	1.634	(Constant)	1
376.	104.	398.	m3	
a. Dependent Variable: كفاءة الاداء الجامعي				

ويمكن تلخيص النتائج في الجدول التالي:

جدول (22) تحليل الانحدار الخطي البسيط، بين تحويل المعرفة وكفاءة الأداء الأكاديمي

وكفاءة الأداء الأكاديمي					تحويل المعرفة
مستوى الدلالة	قيمة الاختبار T	درجة التأثير	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
000.	3.832	398.	142.	376 ^a .	

نلاحظ من الجدول (22) أنه يوجد تأثير دال إحصائياً، بين تحويل المعرفة وكفاءة الأداء، عند مستوى دلالة





أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة إقليم سبأ

د. محمد محيي الدين ناجي الكميم

(0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة الاختبار المحسوبة من العينة ($T=3.832$)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل بوجود التأثير؛ حيث بلغت نسبة التغير (398) في متوسط كفاءة الأداء لكل وحدة وحدات تحويل المعرفة.

3. الفرضية الثالثة:

والتي تنص على: لا توجد فروق معنوية، ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة، حول كفاءة الأداء الأكاديمي، تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، الخبرة، العمر، الرتبة العلمية، المؤهل).

ومن خلال إجراء التحليل للبيانات المتعلقة بالمتغيرات الشخصية، عن طريق برنامج SPSS، كانت النتائج على النحو التالي:

جدول (21) النوع / ANOVA					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.989	.000	.000	1	.000	Between Groups
		.168	89	14.934	Within Groups
			90	14.934	Total
.401	.713	.330	1	.330	Between Groups
		.462	89	41.135	Within Groups
			90	41.465	Total

جدول (22) الخبرة / ANOVA					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.886	.121	.021	2	.041	Between Groups
		.169	88	14.893	Within Groups
			90	14.934	Total
.690	.372	.174	2	.348	Between Groups
		.467	88	41.117	Within Groups
			90	41.465	Total





ANOVA / العمر (23) جدول					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.729	.435	.074	3	.221	Between Groups
		.169	87	14.714	Within Groups
			90	14.934	Total
.780	.362	.170	3	.511	Between Groups
		.471	87	40.953	Within Groups
			90	41.465	Total

ANOVA / الرتبة العلمية (24) جدول					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.230	1.465	.239	3	.718	Between Groups
		.163	87	14.216	Within Groups
			90	14.934	Total
.976	.070	.033	3	.100	Between Groups
		.475	87	41.365	Within Groups
			90	41.465	Total





جدول (25) ANOVA / المؤهل					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.506	.687	.115	2	.230	Between Groups
		.167	88	14.705	Within Groups
			90	14.934	Total
.953	.049	.023	2	.046	Between Groups
		.471	88	41.419	Within Groups
			90	41.465	Total

وبغرض تلخيص نتائج جداول SPSS المتعلقة بالمتغيرات الشخصية السابقة، يمكن ترتيب نتائج الفروق المعنوية للمتغيرات الديمغرافية، ومقارنتها في الجدولين (26)، التالي والذي يظهر عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة، حول كفاءة الأداء الأكاديمي، تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي)، وذلك على النحو التالي:





الجدول (26) اختبار الفروق المعنوية للمتغيرات الديمغرافية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة (sig)
النوع	بين المجموعات	0.330	1	0.330	0.713	0.401
	داخل المجموعات	41.135	89	0.462		
	المجموع الكلي	41.465	90			
الخبرة	بين المجموعات	0.348	2	0.174	0.372	0.690
	داخل المجموعات	41.117	88	0.467		
	المجموع الكلي	41.465	90			
العمر	بين المجموعات	0.511	3	0.170	0.362	0.780
	داخل المجموعات	40.953	87	0.471		
	المجموع الكلي	41.465	90			
الرتبة العلمية	بين المجموعات	0.100	3	0.033	0.070	0.976
	داخل المجموعات	41.365	87	0.475		
	المجموع الكلي	41.465	90			
المؤهل	بين المجموعات	0.046	2	0.023	0.049	0.953
	داخل المجموعات	41.419	88	0.471		
	المجموع الكلي	41.465	90			

المصدر: من إعداد الباحث، بناءً على نتائج البرنامج الإحصائي spss

بالنظر في جدول الفروق المعنوية للمتغيرات الديمغرافية رقم (26)، نستخلص التالي:

1- لا توجد فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لكفاءة الأداء الأكاديمي، تعزى لمتغير النوع، إذ بلغت قيمة (F) (0.713)، وهي غير دالة إحصائياً (0.401)، عند مستوى الدلالة ($0.401 < 0.05$).

2- لا توجد فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لكفاءة الأداء الأكاديمي، تعزى لمتغير الخبرة، حيث إن (F) بلغت قيمتها (0.372)، وهي غير دالة إحصائياً (0.690)، عند مستوى الدلالة ($0.690 < 0.05$).





أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة إقليم سبأ

د. محمد محيي الدين ناجي الكميم

3- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لكفاءة الأداء الأكاديمي, تعزى لمتغير العمر, حيث إن (F) قد بلغت قيمتها (0.362), وهي غير دالة إحصائياً (0.780), عند مستوى الدلالة (0.05 < 0.780).

- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لكفاءة الأداء الأكاديمي, تعزى لمتغير الرتبة العلمية, إذ بلغت قيمة (F) (0.070), وهي غير دالة إحصائياً (0.976), عند مستوى الدلالة (0.05 < 0.976).

4- عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة لكفاءة الأداء الأكاديمي, تعزى لمتغير المؤهل, إذ بلغت قيمة (F) (0.049), وهي غير دالة إحصائياً (0.953), عند مستوى الدلالة (0.05 < 0.953).

ومنه يتضح أن الفرضية الثالثة هذه صحيحة, أي أننا نقبل الفرضية العدمية, والتي نصت على عدم وجود فروق معنوية بين اتجاهات أفراد العينة, حول كفاءة الأداء الأكاديمي, تعزى لمتغيرات (النوع, الخبرة, العمر, الرتبة العلمية, المؤهل).





نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر أهمها، فيما يلي:

- التشارك المعرفي هو عملية تبادل المعلومات والاقتراحات، والمشاركة في الأفكار المهمة ذات العلاقة بين أعضاء المنظمة بعضهم ببعض، ويتم من خلالها توصيل كل من المعرفة الضمنية والصريحة إلى الآخرين، والتي تسمح بإعادة تشكيل وخلق معارف جديدة.

- تؤكد نتائج الدراسة على أن سلوك التشارك المعرفي يؤثر إيجابية على زيادة كفاءة الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي، وزيادة ترابط الأفراد، وتوسيع معارفهم.

- إجابات أفراد العينة فيما يخص مدى الموافقة على أبعاد التشارك المعرفي كانت في معظمها مرتفعة؛ حيث بلغت نسبة المعدل العام للتشارك المعرفي (76.7)، ما يفيد أن تصورات الباحثين ذات نسب إيجابية إزاء هذا المتغير، وهذا قد يعزى لكون المؤسسة محل الدراسة هي في الأصل مؤسسة معرفة، إذ المعرفة هي أساس وجودها، بحيث تمارس وتطبق نشاطات المعرفة، وتحاول تحقيق تراكم نوعي فيها، وتسعى إلى ابتكار المعرفة وتوظيفها، وهذه النتيجة تشير إلى الجهود التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس، كما يؤكد حرصهم على تحويل المعارف والأفكار والخبرات من ضمنية إلى صريحة في الأنشطة المختلفة، وخاصة أثناء الاجتماعات واللقاءات العلمية مع زملاءهم.

- أظهرت النتائج حاجة الجامعة إلى تطوير وسائل اتصالها، وإتاحة معارفها ومعلوماتها بشكل يسمح بتبادل وتحويل المعرفة، حيث تشير إجابات أفراد العينة إلى أن اهتمام الجامعة بتوفير هذين الجانبين قد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.35)، وانحراف معياري (1.026)، وتقع ضمن مجال غير موافق أو محايد.

- أن إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمدى الموافقة في كفاءة الأداء الأكاديمي في جامعة إقليم سبأ كانت في مجملها تقع في متوسطة؛ حيث بلغت نسبة المعدل العام للمتغير التابع (كفاءة الأداء الأكاديمي) (61.428)، كما يظهر عدم موافقة أفراد العينة على أن الجامعة توفر الدعم المطلوب لإجراء البحوث العلمية، وقد يرجع ذلك إلى ضعف الميزانية المخصصة لمؤسسات التعليم العالي، بشكل عام، وللجامعات بشكل خاص. ونتيجة هذا التقييم نجد أن مستوى كفاءة الأداء الأكاديمي في الجامعة محل الدراسة يعتبر دون مستوى الطموح، في ظل عالم يشهد تطورات معرفية وأكاديمية متصاعدة، في ظل الألفية الثالثة التي اتسمت بالانفجارات المعرفية، التي تعتبر كفاءة الأداء الأكاديمي أحد أعمدها، وليست بعيدة المنال؛ إذ من الممكن تجسيدها، من خلال تجاوز نقاط الضعف التي وردت في إجابات أعضاء هيئة التدريس، وتعزيز نقاط القوة.





أثر التشارك المعرفي في كفاءة الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة إقليم سبأ

د. محمد محيي الدين ناجي الكميم

- قيمة معامل الارتباط تساوي (0.339**), وهي بذلك تدل على وجود علاقة طردية, بين التشارك المعرفي وكفاءة الأداء الأكاديمي بجامعة إقليم سبأ, بدرجة كبيرة, وهي دالة إحصائياً (0.001) اقل من مستوى المعنوية 0.05.

- تظهر نتائج الدراسة أن التشارك المعرفي وأبعاده قادرين على إحداث الأثر في كفاءة الأداء الأكاديمي, مما يجعل أن الاهتمام بمتغير التشارك المعرفي بشكل أكثر في الجامعة محل الدراسة سيؤدي إلى الزيادة في تحسين كفاءة الأداء الأكاديمي. وهذه النتيجة تتوافق مع المدركات المرتفعة نسبياً لأفراد العينة, إزاء أبعاد التشارك المعرفي, كما تعكس ما جاءت به الدراسة في إطارها النظري.

- تكشف نتائج اختبار الفروق الديمغرافية لكل من التشارك المعرفي وكفاءة الأداء الأكاديمي عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية, تعزى إلى المتغيرات الشخصية, وهذا يعني بالضرورة أن أعضاء هيئة التدريس مهما اختلفت خصائصهم الشخصية والوظيفية, فإنهم يستخدمون نفس المعايير في تقييم متغيري الدراسة.





التوصيات:

- من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن وضع عدد من التوصيات على النحو التالي:
1. الاهتمام بزيادة الوعي لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي - من أعضاء هيئة تدريس وأكاديميين, يشغلون وظائف إدارية - حول أهمية اكتساب المعرفة, وتطويرها في المؤسسات الحكومية ومنظمات الأعمال.
 2. عقد الفعاليات العلمية والدورات والمؤتمرات الدورية التي تهتم بتوضيح مفهوم التشارك المعرفي, وكفاءة الأداء الأكاديمي للجامعات الحكومية.
 3. البحث في الأسباب التي تعيق الوصول إلى مستوى كفاءة الأداء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي, ومعالجتها بما يحقق للجامعة أداء متميز, يتماشى مع تحقيق أهدافها.
 4. استحداث وسائل اتصال تكنولوجية فعالة, بما يسهل تخزين المعرفة, وتنظيمها, ومشاركتها وبما يسمح بسهولة الوصول إليها.
 5. إجراء المقارنات المرجعية بين الجامعة من جهة, والجامعات العربية والأجنبية من جهة أخرى, بما يضمن الارتقاء بجودة الإدارة الجامعية, وتحقيق مشاركة معرفية, وكفاءة أداء عالية.
 6. على إدارة الجامعة أن تسعى لتوفير مناخ مناسب للبحث العلمي, وتحقيق الكفاءة الأكاديمية, والتركيز على تفعيل العوامل التي تساعد على زيادة التشارك المعرفي بكل وسائله, من خلال توفر الدعم المطلوب لإجراء البحوث العلمية, وتهيئة الجامعة للبيئة المناسبة لإجراء البحوث العلمية.
 7. كما يجب التأكيد هنا على ضرورة توطيد العلاقة بين المجتمع والجامعة, وذلك بوضع إمكانيات الجامعة ومرافقها في خدمة المجتمع, وبالتالي تصبح الجامعة في مركز قوة متطورة ومنسجمة مع محيطها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي, وقادرة على مواجهة مشاكل المجتمع المحلي المحيط بها, واقتراح الحلول المناسبة للمشكلات التي يواجهها.
 8. الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس, من خلال جودة الخدمة المقدمة لهم, عبر إشباع حاجاتهم ورغباتهم, والإيمان بدورهم في تطوير كفاءة الأداء الأكاديمي, وتحسين المشاركة بالمعرفة.
 9. أن تسعى الجامعات الحكومية اليمنية- ممثلة في وزارة التعليم العالي - على العمل الدؤوب لمواكبة العصر ومتجانه التقنية والعلمية ومتطلباته, فيما يسهل عملية التشارك المعرفي, وبناء مجتمع المعرفة.





المراجع:

1. اسماعيل الشويخي، و رواسكي خالد. (2018)، أثر الثقة بين الشركاء على مشاركة المعرفة في المشاريع المشتركة، من وجهة نظر عمال المشروع المشترك. مجلة الباحث.
2. الأغا. ناصر جاسر ، ابو الخير أحمد غنيم، (2012) واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، المجلد (16)، العدد (01).
3. أقطي جوهره، (2014) أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة - دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية-، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
4. أفيني، عقيلة، (2007)، إدارة المعرفة: قمة التميز في المؤسسة المعاصرة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر.
5. أكرم محمد أحمد الحاج (2015) تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، وأثرها في كفاءة الأداء الأكاديمي في الجامعات. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي العدد 11.
6. باديس بوخلوه، بن عمارة الطاهر، ورجم خالد. (2020) اثر تكنولوجيا المعلومات في مشاركة المعرفة. مجلة الباحث.
7. بامفلح، فاتن سعيد (2016)، إدارة المعرفة وتقنياتها: الأسس والتطبيقات. مكتبة الملك عبدالعزيز العامة: الرياض. بصنوي،
8. بلقيدوم صباح، (2012-2013)، أثر تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر.
9. بن حمودة يوسف، (2015)، خلق القيمة من خلال إدارة المعرفة، (أطروحة دكتوراه)، جامعة حسيبة بن بو علي الشلف، الجزائر.
10. بن عيد العنزي سعود، الحري نيفين حامد، (2015)، معوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية، مجلة جامعة طيبة للعلوم الادارية، المجلد (10)، العدد (01).





11. بيسرا، إرما وسابروال، راجيف (2014) إدارة المعرفة: النظم والعمليات، ترجمة: محمد وهبي. مراجعة: عبدالمحسن اللعيد، الرياض: مركز البحوث- معهد الإدارة العامة.
12. ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحي الهنداوي المهدي (2015). بعنوان: واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 16، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.
13. حديد ريمة (2017)، أثر التشارك في المعرفة على أداء الموارد البشرية- دراسة ميدانية على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير- مذكرة ماستر قسم علوم التسيير-جامعة محمد خيضر - بسكرة.
14. حسن، رابوية محمد حسن، (2001) إدارة الموارد البشرية "رؤية مستقبلية"، مصر، الإسكندرية، الدار الجامعية.
15. حسن درويش والسريحي، حسن عواد. (2017). طرق تقييم نظم إدارة المعرفة، العدد 18، متاح على الرابط . <https://soo.gd/sXJDK> : تاريخ الاسترجاع 1442/4/25.
16. حسين الطيب بورعدة، ناريمان بشير دريس، (2015) أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية. دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للألكترونيك بالجزائر، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4.
17. خضر مصباح إسماعيل طيطي (2009) إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول-الطبعة 1- المجلد 1- دار الحامد للنشر والتوزيع.
18. الدخيل، هيفاء بنت منصور؛ القرني، سمية صالح (2018)، واقع عمليات إدارة المعرفة (اكتشاف المعرفة، خزن المعرفة، مشاركة المعرفة، استخدام المعرفة). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. المجلد 2. متاح على الرابط <https://cutt.us/VlbuA>: تاريخ الاسترجاع: 1442/4/25.
19. ديوب. أيمن - العلي. رامي، (2017) دور إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي في ضمان جودة الخدمات التعليمية والإدارية- دراسة تطبيقية على الجامعة العربية الخاصة-المجلد 39-العدد 5 - مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية-سوريا.
20. الزهرة شنكاما (2013)، تسيير الكفاءات البشرية في المؤسسة، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.





21. السميح. عبد المحسن بن محمد (2010)، دراسات في الإدارة الجامعية - المنهال - المملكة العربية السعودية.
22. سهى عبد الرؤوف محمد عبد العال، (2014) أثر العبء الشخصي على وظيفتي توليد المعرفة والتشارك بها في الشركات الصناعية في الأردن. اللقاء للبحوث والدراسات، المجلد (17)، العدد (01)، ص ص 17-46.
23. الشهري. فوزية بنت ظافر (2017)، دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي، كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد -رسالة ماجستير- جامعة الملك خالد -السعودية.
24. الشواهين. ابراهيم فلاح إبراهيم(2017)، أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي، دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
25. الصويعي. هند خليفة. (2019) أثر الثقة بين العاملين على مشاركة المعرفة. مجلة الاقتصاد الدولي.
62. عبد المالك جحيق، عبيدات سارة، (2014) تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية- دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة- مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد (06)، ص 127-137.
72. العريقي. منصور محمد إسماعيل (2013) طرق البحث للباحثين في العلوم الإدارية والتسويقية والمالية والمصرفية. الطبعة الرابعة - صنعاء - مركز الكتاب الجامعي جامعة العلوم والتكنولوجيا.
28. العززي. عبد اللطيف (2018)، إدارة المعرفة وتقديم المنظمات.
29. عزيز دحماني، وناصر نفيسة. (2019) أثر الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي في الجامعة الجزائرية مقارنة باستخدام نماذج
30. العسكري. هناء جاسم محمد، (2013)، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد 6، جامعة المثني، جمهورية العراق.





31. علي محمد عليان. (2013) متطلبات استدامة الميزة التنافسية في التعليم العالي: وجهة النظر القائمة على أساس الموارد, دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة. مذكرة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
32. عليان. مصطفى، (2010)، إدارة المعرفة، الطبعة 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
33. غباري، أمل محمد (2018)، إدارة المعرفة، ودورها في تطوير الأداء المؤسسي لمراكز تكنولوجيا المعلومات، من منظور طريقة تنظيم المجتمع: دراسة مطبقة على عينة من مراكز المعلومات بإدارات الأحياء بمحافظة الإسكندرية. مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 56، 142-179. المجلد 2. تاريخ الاسترجاع 11/2/1442 <https://cutt.us/RAW8I>.
34. غيطان، بطاح. ميساء وليد، أحمد محمد. (2020)، درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في الأردن، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الجمعية التربوية الأردنية المجلة التربوية الأردنية، المجلد الخامس، العدد الثاني.
35. القادري، سليمان أحمد (2005). المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة، المؤتمر العربي الخامس "المدخل المنظومي في التدريس والتعليم"، القاهرة، مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين شمس.
63. القادري، سليمان أحمد (2005). المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة، المؤتمر العربي الخامس "المدخل المنظومي في التدريس والتعليم"، القاهرة، مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين شمس.
37. قرمش، فداء عبد الحميد محمد (2018)، تشاركية المعرفة، ودورها في تحقيق التميز المؤسسي، الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، في الجامعات الحكومية الفلسطينية، جامعة العموم الإسلامية، عمان.
38. قرين ربيع، (2015)، منهجيات قياس إدارة المعرفة في الوطن العربي، مجلة «المستقبل العربي»، العدد 441، نوفمبر.
39. القطاونة. منار ابراهيم، المناصرة أكسمري عامر، الفاعوري عبير حمود، أبو تايه بندر كريم، (2017)، دور الثقة الوجدانية والمعرفية في التشارك المعرفي والتعلم التنظيمي في منظمات الأعمال في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، المجلد (13)، العدد (04).





40. مالكي محمد. (2021/2020)، أثر الهيكل التنظيمي على المعرفة التشاركية في المنظمات. اطروحة دكتوراه، جامعة ادرار الجزائر.
41. محسن. وسام ياسين محسن. (2015)، متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة جودة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي (بحث ميداني) المجلد 21-العدد 86، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العراق.
42. محمد سعيد أنور سلطان، (2003)، إدارة الموارد البشرية، مصر، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.
43. محمد عبد الحكيم منطاش، يوسف حامد مانع، (2017) العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء و سلوك مشاركة المعرفة: الدور الوسيط لرأس المال المعرفي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (24)، العدد (02).
44. مركز الدراسات الاستراتيجية (2012)، نقل المعرفة نحو مجتمع المعرفة سلسلة دراسات يصدرها جامعة الملك عبد العزيز. الإصدار الثاني والثلاثون - متاح على [32_147636](https://pdf.kau.edu.sa) نقل المعرفة.
54. مصباح، فوزية (2021)، الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة: دراسة ميدانية بجامعة البليدة 2 - مقال منشور بمجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية - العدد 74 - الصفحة 131.
46. نعمة عباس الخفاجي- صلاح الدين الهيتي ، (2009) ، تحليل أسس الإدارة العامة-منظور معاصر- دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع-عمان-الأردن.
47. نور الدين عصام (2010) ، إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة - الطبعة 1- دار أسامة للنشر والتوزيع-عمان-الأردن.
48. نور عبد الله حازم الشهري. (2017) دور الكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز المؤسسي بجامعة الملك خالد. ماجستير، منشورة، جامعة الملك خالد، الإدارة والإشراف التربوي، المملكة العربية السعودية.
49. هاملي عبدالقادر (2011)، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، الجزائر- تلمسان: جامعة أبو بكر بلقايد.





50. هيثم علي حجازي، (2005)، إدارة المعرفة (مدخل نظري)- الطبعة 1- الأهلية للنشر والتوزيع - عمان-الأردن.

51. هيثم. علي حجازي (2014)، المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات- مدخل لتحقيق التميز التنظيمي في الألفية الثالثة - المجلد 1 - الطبعة 1- دار الرضوان- عمان -الأردن-.
المراجع باللغة الاجنبية:

1. Abd al Salam, S. (2005). Academic factors related to job satisfaction of the university professor, Field study on faculties of education, Unpublished Master Thesis, Ain Shams University, Cairo, Egypt.

2. Biloslavo, R., and Tmavcevic. (2007), Knowledge Management audit in higher education institution: a case study knowledge and process management, The journal of corporate transformation, 14(4).

3. Durra, B. (2003) Human performance technology in organizations: theoretical basis and its implication in the contemporary Arab environment, Amman: Jordan, Arab Organization for Administrative Development.

4. Hawamdeh, N. (2004). "The relationship between the level of awareness of the effectiveness and fairness of the system of performance evaluation and the performance of job and job satisfaction and job loyalty and organizational confidence of employees in the ministries of service Jordan." King Saud University Journal of Administrative Sciences, 16 (1), 61-99

5. Kermani, Z., and Babalhavaeji, F. (2011), Knowledge share behavior influences: a case of library and information science faculties in Iran, Malaysian Journal of library and information science, 16.(١)





6. Khan, M., Afzal, H., Rehman, K. (2009). "Impact of task conflict on employee's performance of financial institutions", European Journal of Scientific Research, 27(4), 479-487
7. Kurdi., and Ghoneim, A. (2014), Knowledge Sharing in Higher education institution critical literature review, European Mediterranean middle eastern conference on information systems, October 27- 28, Doha, Quarter
8. Liana Razmerita, Kathrin Kirchner, and Pia Nielsen, What factors influence knowledge sharing in organizations, : A Social Dilemma Perspective of Social , Media Communication, journal of knowledge management , VOLUME 20, N 6, 2016, p p 01-31
9. Mubashir., T. Ghazal., S. (2005). Occupational stress and job performance. Proceedings of the national research conference. punjab, Lahore
10. Mugbar, M.(1994). Al Amana in administrative performance, Jeddah: Modern Services Librar.
11. Mustafa, A. (2002). Human management: Assets and skills, 1st ed, Cairo: Arab Renaissance House.
12. Qamar, M. & Mohamed, M. (2017). The academic performance of faculty members in the two faculties of education, the University of Dunga .
13. Robins , J. & Wiersema, M, 1995: A resource based approach to multi business firm – empirical analysis of portfolio interrelationship and corporate financial performance, Strategic Management Journal, May





14. Ryu, S., Ho., S and Ham, I. (2003), Knowledge Share behavior of Physician in Hospital Experts System with application.25(1), pp. 113-122.
15. Uriarte, F, A. (2008), Introduction to Knowledge Management, Jakarta ASEAN Foundation. Van den brink, P. (2003), Social Individual and technological Condition that enable Knowledge Sharing, PhD Thesis, University van Amsterdam
16. Yuen T., and Majid, S. (2007), knowledge - Sharing Patterns of Undergraduate in Singapore, 56 (6), www.Emeraldinsight.com.
17. Zaytoon, A. (1995). University teaching methods, Amman: Dar Al Shorouq. Zhang., Joping. (2000). Effects of management training on trainees learning, job performance and organisation results. DAI_A, 60/80, P.2770.

