

تأثير التشارك المعارفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي

دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة برج بوعريريج

أ. ججيق زكية

جامعة محمد البشير الإبراهيمي / الجزائر
dje_management@yahoo.fr

أ. ججيق عبد المالك

جامعة باجي مختار، عنابة / الجزائر
malekdjedjig@yahoo.fr

The impact of knowledge sharing on the competence of the lecturers

Study practice in the faculty of Economics Bordj Bou Arreridj -Algeria

ABDELMALEK DJEDJIG¹ & ZAKIA DJEDJIG²

1. University of DJILLALI LIABES, Badji Mokhtar, Annaba –Algeria

2. University of Mohamed Bachir Ibrahimi, Bordj Bou Arreridj, –Algeria

Received: 29 Sep 2014

Accepted: 26 Mar 2015

Published: 30 June 2015

ملخص:

تناولت هذه الدراسة واقع التشارك المعارفي بأبعاده الأربعة (السلوك، الثقافة التنظيمية، فرق العمل، التكنولوجيا) وأثره على الكفاءات البشرية بأنواعها الفردية، الجماعية، التسييرية والجوهرية لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج، وقد تبث لنا أنه يوجد علاقة تأثير ايجابية ذو دلالة احصائية للتشارك المعارفي على كفاءات الفئة المدروسة. وعليه يؤكد الباحثان على ضرورة تفعيل ابعاد التشارك المعارفي في الكلية محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التشارك المعارفي، الكفاءات البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج.

رموز JEL: M12

Abstract:

This study examined the reality of the main dimensions inherent in knowledge sharing (behavior, organizational culture, the work team and technology) and their impact on the various skills of the Economic lecturers of Faculty in Bordj- Bou -Arreridj. The results revealed a positive effect between the variables and the study recommends further strengthen knowledge sharing within the studied faculty.

Keywords: Knowledge Sharing, Skills lecturers, Faculty of Economics, Trade and Management Sciences Bordj- Bou -Arreridj.

(JEL) Classification : M12

تمهيد:

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

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

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

1. مشكلة البحث:

يحاول البحث الاجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير التشارك المعرفي على كفاءة فئة الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج ؟

ويمكن تجزئة هذا السؤال الرئيسي إلى الأسئلة الفرعية التالية:

♦ ما مدى تطبيق التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة ؟

♦ هل يؤثر تطبيق التشارك المعرفي على مستوى كفاءات الأساتذة في الكلية محل الدراسة ؟

2. فرضيات البحث:

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي تنطلق من التساؤلات التي وردت في مشكلة البحث

ومنسجمة مع الأطروحات النظرية له، وهي كما يلي:

♦ درجة التشارك المعرفي بين أساتذة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير محل الدراسة منخفضة.

- ♦ مستوى كفاءات أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة متوسط .
- ♦ يوجد تأثير ايجابي للتشارك المعرفي على كفاءات الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة .

3. أهداف البحث:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى :

- ♦ معرفة واقع التشارك المعرفي وعناصره الأكثر حيوية في الكلية محل الدراسة.
- ♦ تحديد مستوى الكفاءات البشرية الخاصة بالأساتذة ودرجة تأثرها بالتشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.
- ♦ استخراج نموذج الدراسة وتحديد الاثر ذو الدلالة الاحصائية بين المتغيرين المستقل والتابع.

4. أهمية البحث:

نأمل ان تلقى هذه الدراسة الاهمية التالية:

- ♦ توجيه ادارة الكلية إلى تبني عملية التشارك المعرفي كآلية لتطوير كفاءات أساتذتها .
- ♦ استفادة الكلية من نتائج البحث بمعرفة مواطن القوة في التشارك المعرفي وتفعيلها ومعرفة مواطن الضعف وتفاديها أو تحسينها من أجل ضمان نجاح عملية التشارك المعرفي، واستفادة باقي الكليات في كل الجامعات الجزائرية، علما ان حدود الدراسة اقتصرت على فئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة للسنة الجامعية (2013-2014).

5. الدراسات السابقة:

من بين الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث :

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

4.5 التطوير التنظيمي والاستثمار في الكفاءات ودورها في أحداث التغيير الإيجابي للمؤسسات، من أعداد الأستاذ (علاوي عبد الفتاح) 2007 وهي دراسة نظرية قدم خلالها الباحث دواعي التغيير وأهميته بالنسبة للمؤسسة ومجالاته، كما تطرق إلى تقنيات التطوير التنظيمي والى تنمية الكفاءات كأساس للتغيير في المؤسسة ثم إلى التطوير التنظيمي كاستثمار في الكفاءات وختم بعنصر زوايا الاستفادة من برامج التطوير التنظيمي عند أحداث التغيير التنظيمي.

أولاً: الاطار النظري (مفاهيم ومداخل نظرية متعلقة بمتغيرات الدراسة)

1. التشارك المعرفي :

1.1 مفهوم التشارك المعرفي: يرى (SAN) التشارك المعرفي فعالية اجتماعية تحتم على الافراد الاتصال ببعضهم البعض واستعمال ما يعرفونه لحل المشكلات بشكل خلاق لضمان استمراريتهم في أعمالهم اليومية¹؛ وحسب (Daghfous) هي "عملية نقل ونشر المعرفة الخاصة بالمنظمة أو الوحدة وتوصيلها إلى الافراد المعنيين باستخدام الادوات والوسائل المخصصة للقيام بهذه الانشطة كانترنت ووسائل التوزيع الالكترونية والوسائط المتعددة." أما (Senge) يعرفها بانها "العملية التي تهدف إلى مساعدة العاملين بعضهم بعضا لتطوير قدرات جديدة لصالح المؤسسة"².

ولا بد أن نشير ان هناك اختلاف بين المفكرين والباحثين في هذه العملية حيث هناك من يعتبرها من العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة وتتفرع عنها عملية نقل المعرفة وتوزيعها ، وهناك من يعتبرها نشاط أو عملية فرعية من العملية الجوهرية المتمثلة في توزيع المعرفة التي تتضمن كل مصطلحات النقل والنشر والمشاركة ؛و رغم هذا الاختلاف الكل يعطي أهمية قصوى لهذه العملية سواء كانت جوهرية أو فرعية لأنها أساس تبادل المعارف الضمنية والصريحة وانتقالها بين الأفراد في المنظمة.

2.1 ابعاد التشارك المعرفي: تتلخص في:³

1.2.1 السلوك: تشير الدراسات إلى ان السلوك المنفتح على الخبرة يرتبط بشكل ايجابي بعملية تشارك وتبادل المعرفة... كما ان الافراد الذين هم أكثر ثقة في قدرتهم الوظيفية هم أكثر رغبة في تبادل المعرفة وتشاركها مع الآخرين.. كما ان الاشخاص الذين يمتازون بمستوى تعليمي مرتفع وخبرة طويلة في العمل أكثر عرضة لتشارك خبرتهم ومواقفهم ايجابية اتجاه ذلك، أما الأفراد الذين لديهم الالفة والقدرة على استخدام أجهزة الكمبيوتر والوسائط الالكترونية يظهرون ميول تعاونية لتبادل الخبرة مع الآخرين...و يعتبر التدريب من أهم أدوات التفاعل بين عناصر العمل المختلفة ويساعد على تنمية سلوك تشارك المعرفة ونشرها بشكل أعمق في المنظمة.

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

3.2.1 تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: تعتبر بالغة الأهمية في جميع عمليات ادارة المعرفة ، و تؤدي دورا كبيرا بالتنسيق مع الموارد البشرية في الكثير من التطبيقات كعمالجة الوثائق وانظمة دعم القرارات والانظمة الخبيرة...كما اسهمت في تعزيز امكانية السيطرة على المعرفة وتوليد معرفة جديدة وفي تمهيط وتسهيل وتسريع وتبسيط كل عمليات ووفرت وسائل اتصال متاحة للجميع ومن مناطق جغرافية مختلفة.

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

2. الكفاءات البشرية :

1.2 مفهوم الكفاءات البشرية : من بين المفاهيم الكثيرة المقدمة في اطار مفهوم الكفاءات البشرية نجد:

تعريف كل من (Ropert et Boye) على أنها "القدرة على التحرك والعمل في محيط مهني معطى، وتتمثل في المقاربة بين مهارات متحكم فيها، قدرات فردية كاملة وتنظيم العمل الذي يمنح شرعية ممارسة معرفة معينة، وهي خاصية مرتبطة بالفرد أكثر من ارتباطها بتنظيم العمل"...وتعريف (Tarondeau et Lorino) الكفاءة هي "الاستعداد أو القابلية للتوليف بين الموارد بغية أداء مختلف الأنشطة أو العمليات المحددة".⁴

وعرفها (Louis Dainwa) هي "مجموع سلوكيات اجتماعية وجدانية وكذا مهارات نفسية حسية حركية تسمح بممارسة دور ما أو وظيفة ما أو نشاط ما بشكل فعال".⁵

وعرفتها (المجموعة المهنية الفرنسية) على أنها "تركيبية من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد ويتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وتطويرها".

2.2. أنواع الكفاءات البشرية : يوجد عدة أنواع من الكفاءات يمكن تلخيصها في:⁶

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

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

3.2.2 الكفاءات القاعدية والكفاءات عالية الأداء: تمثل الكفاءات القاعدية كل ما يجب على الفرد معرفته قبل وبعد التحاقه بالوظيفة، أما كفاءات عالية الأداء هي التي تحل مشاكل معقدة وتتأقلم مع متغيرات العمل، تتوفر غالبا لدى الأفراد ذوي مسؤوليات هامة.

4.2.2 كفاءات التسيير: حدد (Robert Eichinger) عشر كفاءات للتسيير تتلخص في التفكير، التوجه نحو النتائج، العمل الجماعي، القيادة، موجهة نحو الزبون، ادارة الاشخاص، الاندماج، القدرة على التواصل والاتصال، كفاءات وظيفية تقنية...

5.2.2 الكفاءات الموجهة نحو المستقبل: في إطار البرنامج الأوروبي (Euotechnet89) تم تحديد خمسة عشر كفاءة موجهة للمستقبل؛ وهي متمثلة في المرونة، التأقلم، القدرة على التعلم، القدرة على طرح الأسئلة، الاستقلالية، روح المسؤولية، الروح الخلاقة، المبادرة، التفتح على الأفكار الجديدة، العمل ضمن المجموعة، القدرة على الاتصال، القدرة على التحليل، القيادة، التحفيز، تفتح الفكر على التأثيرات الداخلية والخارجية.

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

ويرتبط مفهوم تنمية الكفاءات في مواقع العمل ارتباطا كليا بسياسة المنظمات⁷؛ وتعرف بأنها " نشاطات التعلم التي تزيد من أداء الموظفين الحالية والمستقبلية من خلال زيادة قدرتهم على أداء المهام المطلوبة من خلال تحسين معارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم"⁸ ومن التحديات التي تواجهها تنمية الكفاءات، وتدفع بالكثير للارتباك هي اختلاف مفهوم الكفاءة من طرف إلى آخر، تنوع مجالات التطبيق (تنظيم العمل، التعويض، تنفيذ التغيير التنظيمي، التنمية الإدارية ...) وصعوبة إدماج تنمية الكفاءات في الاستراتيجية العامة للمنظمات. كما أن العلاقة بين الكفاءة والأداء قد تكون غير واضحة وغير مؤكدة حين يؤدي العمل على تنمية الكفاءة إلى نتائج عكسية على الأداء إذا كانت العملية معقدة للغاية، وأخيرا صعوبة النظر إلى الموظفين كمصادر للكفاءة والثروة، وليس كما موارد مكلفة⁹.

3.2 الكفاءات البشرية في منظمات التعليم: حسب (Stéphane Martineau) فإن هناك خصائص أساسية مشتركة بين الكفاءات في المنظمات المهنية والكفاءات في منظمات التعليم وهي:¹⁰

1.3.2 الأصالة: أصالة الكفاءة تعني القدرة على كسر الروتين وتقديم اجراءات جديدة ومحددة لحالات المشكلة المعتادة أو إجابات مناسبة للمشكلات الجديدة التي قد يواجهونها ؛

2.3.2 الفعالية: فعالية الكفاءة تعني القدرة على تقديم إجابات لتحقيق الأهداف المفيدة وذات الصلة بالصالح العام بأفضل وجه ؛

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

2.4. الكفاءات البشرية في المنظمة المسيرة معرفيا : يتجلى اثر ادارة المعرفة وعملياتها على الكفاءات البشرية في أنها تكون أكثر قدرة على التجديد والابتكار، اعطاء للكفاءات دوافع ذاتية ورغبة متميزة في الانجاز الذاتي وتوفر حرية اختيار اساليب العمل. ¹¹ فالتشارك المعرفي يؤدي إلى تنمية المهارات والقدرات واطلاق الطاقات الفكرية وقدرات الأفراد على كافة المستويات التنظيمية وتحقق التكامل بينهما، كما أن التشارك المعرفي يزود الكفاءات على أنواعها بالمهارات والمعلومات والمعارف اللازمة التي تساعد في التأقلم مع كل المتغيرات المتوقعة وغير المتوقعة.

ثانيا: الاطار التطبيقي (دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة برج بوعريريج)

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

- 1.2 أداة الدراسة : من أجل اتمام الدراسة الميدانية في الكلية محل الدراسة اعتمدنا على تصميم استبانة وفق نموذج Likert للتدرج الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (1).

جدول 1: نموذج ليكارت للتدرج الخماسي

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

المصدر: من إعداد الباحثين

وتكونت الاستبانة المعتمدة من 38 عبارة تتناسب مع طبيعة المتغيرات، الجزء الأول يضم 18 عبارة تقيس أبعاد التشارك المعرفي كمتغيرات مستقلة (أنظر الملحق 1) والجزء الثاني يضم 20 عبارة تقيس الكفاءات البشرية كمتغيرات تابعة (أنظر الملحق 2). أما الجزء الثالث فهو مرتبط بالخصائص الديموغرافية لعينة البحث .

2.2 مجتمع الدراسة : يتكون من جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والبالغ عددهم (86) استاذة(ة) منهم 72 استاذة(ة) دائم والباقي أساتذة مؤقتين.

3.2 وحدة المعاينة : أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير على اختلاف خصائصهم

4.2 حجم ونوع العينة : بعد توزيع 60 استبانة بطريقة عشوائية استرجعنا منها 36 استبانة أي ما يعادل 42% من حجم المجتمع وكلها صالحة للدراسة والتحليل وهذا العدد ملائم ومقبول احصائيا لمثل هذا النوع من الدراسات، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 2: عينة البحث

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

المصدر: مخرجات (SPSS.19)

5.2 أساليب التحليل الإحصائي: تم اجراء المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج الرزم الاحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS.19) بالاعتماد على الاساليب الاحصائية التالية :

- ♦ استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لافراد مجتمع البحث .
- ♦ استخدام عتبة الفصل لمعرفة مدى تطبيق التشارك المعرفي ومستوى الكفاءات البشرية على النحو التالي:

الحد الأعلى لبدائل الاجابة عن الاستبانة هو (5) والحد الأدنى للبدائل هو (1) وبطرح الحد الأدنى من الحد الأقصى نتحصل على القيمة (4) وبقسمتها على الفرق بين الحدين أي على (3) نجد 1.33 ومنه نجد ان الحد الأدنى = $1.33 + 1 = 2.33$ وبالتالي العبارة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (1- 2.33) تعني ان مدى تطبيق التشارك بالمعرفة والكفاءات البشرية منخفض . الحد المتوسط = $2.34 + 1.33 = 3.67$ وبالتالي العبارة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (2.34- 3.67) تعني ان مدى تطبيق التشارك المعرفي والكفاءات البشرية متوسط . الحد الأعلى = 3.68 فأكثر وبالتالي الفقرة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (3.68- 5) تعني ان مدى تطبيق التشارك المعرفي والكفاءات البشرية مرتفع.

♦ استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لمعرفة مدى تطبيق التشارك المعرفي ومستوى الكفاءات البشرية لأساتذة الكلية ؛

♦ تم استخدام الانحدار المتعدد لمعرفة اثر تطبيق التشارك المعرفي في الكفاءات البشرية ؛

3. النتائج ومناقشتها :

1.3 ثبات اداة الدراسة: تم التحقق من ثبات اداة الدراسة باستعمال معادلة (كروباخ الفا) وكانت النتائج ممتازة حيث بلغ معامل الاختيار الإجمالي (0.954) كما هو موضح في الجدول (3)، وهذا يدل على ان معامل الثبات مرتفعة بالنسبة لكل محاور الاستبيان وبالتالي يمكننا ان نقر بصلاحيته للدراسة وتطبيقه أو تعميمه على مجتمع البحث.

الجدول 3: معادلة كرونباخ(الفا)

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,954	44

المصدر: مخرجات (SPSS.19)

2.3 وصف الخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع البحث: تبين من نتائج التفرغ (أنظر الجدول رقم4) ان عدد الذكور بلغ (16) بنسبة (44.4%) في حين بلغ عدد الإناث (20) بما يعادل (55.6%) وهذا يدل ان عدد الاستاذات بالكلية محل الدراسة كبير وبالتالي فان فكرة سيطرة الأساتذة الذكور على التعليم الجامعي لم تعد صائبة، أما فيما يتعلق بمتغير شهادة المستوى التعليمي فنلاحظ ان عدد الحاصلين على شهادة الدكتوراه (3) بنسبة (8.3%) فقط في حين الباقي والبالغ عددهم (33) استاذ حاصلين على الماجستير وبنسبة (91.7%) وهذا راجع إلى حداثة الجامعة والكلية ، بالإضافة إلى انها تحولت من مركز جامعي إلى جامعة من فترة ليست بطويلة ، اما بالنسبة لسنوات الخبرة فالنسبة العالية هي المحصورة بين [3- 6] سنوات بنسبة (44.4%) تليها الاقل من ثلاث سنوات بنسبة (30.6%) ثم المحصورة بين [7- 10] سنوات بنسبة (19.4%) وتحتل سنوات الخبرة المحصورة بين [11- 15] والأكثر من (15) سنة الترتيب الأخير بنسبتين متعادلتين (2.8%) وهذا يدل أن الجامعة في بداية مسارها. كما نلاحظ أن تخصص الأساتذة متنوع ويندرج ضمن عدة تخصصات رئيسية إذ تحتل تخصصات إدارة الأعمال الترتيب الأول بنسبة (38.9%) تليها تخصصات المالية بنسبة (25%) ثم التسويق بنسبة (11.1%) وتتعاقد معها نسبة الأساتذة خارج التخصص، ثم الاقتصاد القياسي بنسبة (8.3%) والمحاسبة بنسبة (5.6%) وأخيرا بلغ عدد الأساتذة المؤقتين (5) بنسبة (13.9%) أما عدد الأساتذة الدائمين هو (31) منهم (27) أستاذ ليس له منصب بيداغوجي بنسبة (75%) و(4) أي ما يعادل (11.1%) لهم مناصب بيداغوجية.

الجدول 4: الخصائص الديمغرافية لمفردات عينة البحث

SEXE		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	HOMME	16	44,4	44,4	44,4
	FEMME	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
niveau		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	DOC	3	8,3	8,3	8,3
	MAJ	33	91,7	91,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
Spécialité		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	FINANCE	9	25,0	25,0	25,0
	MANAGET	14	38,9	38,9	63,9
	MARKETIN G	4	11,1	11,1	75,0
	CONTABILI TE	2	5,6	5,6	80,6
	ECO INTER	3	8,3	8,3	88,9
	Spécialité extérieur	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
travail		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	VAC	5	13,9	13,9	13,9
	ASSIST	27	75,0	75,0	88,9
	ASSIST ET ADMENI	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	
expérience		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	MOIN DE 3	11	30,6	30,6	30,6
	3 - 6	16	44,4	44,4	75,0
	7- 10	7	19,4	19,4	94,4
	11- 15	1	2,8	2,8	97,2
	PLUS DE 15	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

المصدر: نتائج (SPSS.19)

3.3 اختبار الفرضية الأولى : من خلال النتائج الاحصائية المرتبطة بالتشارك المعرفي بأبعاده الاربعة (السلوك، الثقافة التنظيمية، فرق العمل، التكنولوجيا) (أنظر الجدول رقم 5) نلاحظ فيما يتعلق ببعد السلوك ان أساتذة الكلية يسعون بشكل كبير إلى تبادل الخبرة مع الاخرين حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.36) وانحرافها المعياري (0.639) كما انهم يثقون وبدرجة عالية في قدرتهم على التشارك المعرفي ودوره في تحقيق التقدم الوظيفي بمتوسط حسابي متساو قيمته (4.47) وانحراف معياري (0.696) و(0.736) على الترتيب، كما انهم يستفدون من التشارك المعرفي بدرجة مرتفعة اذ بلغ متوسطها الحسابي (4.22) وانحراف معياري (0.959) وفي حين تبين ان درجة حرص الأساتذة على التشارك المعرفي يقع في مجال الحد المتوسط بمتوسط حسابي قدره (2,61) وانحراف معياري قيمته (1.050) ومنه يمكن القول ان سلوك التشارك المعرفي للأساتذة ايجابي إلى حد كبير لان اربع عبارات من خمسة كلها تقع في المدى المرتفع أي تقع في مجال الحد الاعلى والتي يتراوح متوسطها الحسابي بين (3.68 - 5).

جدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد السلوك

		ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
N	Valide	36	36	36	36	36
	Manquante	0	0	0	0	0
	Moyenne	4,36	4,47	2,61	4,22	4,47
	Ecart-type	,639	,696	1,050	,959	,736

المصدر: نتائج (SPSS.19)

وقد تبين من النتائج الاحصائية للعبارات المرتبطة ببعده الثقافة التنظيمية (أنظر الجدول رقم 6) أن الادارة أكثر ما تسعى إليه هو إيجاد مناخ ثقة وتضامن وبيئة تعاونية بين الأساتذة بمتوسط حسابي قيمته (3.28) وانحراف معياري قيمته (1.323) ويحتل تشجيع إدارة الكلية على تبادل الأفكار بين الأساتذة الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره (3.22) وانحراف معياري (1.333) ثم يليها عمل الإدارة على تسهيل وتبسيط إجراءات العمل بمتوسط حسابي قدره (2.14) وانحراف معياري (2.222) في حين نجد أن تحفيز الإدارة على العمل بروح الفريق أقرب إلى الضعيف إذ يحتل الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره (2.94) وانحراف معياري (1.308) بعد المستوى المتوسط لدرجة انسجام قيم إدارة الكلية مع قيم الأساتذة. ومنه فقد تبين لنا جليا أن الثقافة التنظيمية للكلية اتجاه التشارك المعرفي في متوسطة، إذ نلاحظ ان جميع عباراتها تقع ضمن الحد المتوسط .

الجدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الثقافة التنظيمية

		ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25
N	Valide	36	36	36	36	36
	Manquante	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,22	2,94	3,14	3,28	3,06
	Ecart-type	1,333	1,308	1,222	1,323	1,308

المصدر: نتائج (SPSS.19)

وقد بينت نتائج التحليل الاحصائي الخاص ببعده فرق العمل (أنظر الجدول 7) أن الكلية تفتقر إلى فرق بحث تقدم فرص لتجديد الأفكار وتعميق الأبحاث حيث احتلت هذه العبارة الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره (2.31) وانحراف معياري قدره (0.920) وبالتالي تقع ضمن الحد المنخفض، وتسعى الكلية بدرجة متوسطة إلى تدعيم علاقات العمل الجماعي في النشاط البحثي داخل أو خارج الكلية بمتوسط حسابي قيمته (2.78) وانحراف معياري (1.198) كما نلاحظ أن هناك اشراك متوسط للأساتذة في النشاطات العلمية المتنوعة التي تنظمها الكلية بمتوسط حسابي قيمته (2.86) وانحراف معياري (1.125) الحسابي، ونلاحظ أن دور الفرق البيداغوجية في تحقيق التماسك والتكامل بين الأساتذة متوسط حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.83) وانحراف معياري (1.134) ومنه يمكننا التأكيد على أن بعض فرق العمل متوسط الحضور والدعم إذ أن أكثر عباراته تقع ضمن مجال الحد المتوسط (-2.34 - 3.67).

الجدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد فرق العمل

		ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34
N	Valide	36	36	36	36
	Manquante	0	0	0	0
	Moyenne	2,83	2,31	2,78	2,86
	Ecart-type	1,134	,920	1,198	1,125

(المصدر: نتائج (SPSS.19))

ونلاحظ من نتائج التحليل الاحصائي المرتبط ببعد التكنولوجيا (أنظر الجدول 8) أن تسخير الكلية للتكنولوجيا المتاحة من أجل التنسيق المعاري بين الأساتذة متوسط واحتل الترتيب الاول بمتوسط حسابي قيمته (2.69) وانحرافه المعياري (1.283) في حين احتل الاستخدام الكثيف للتكنولوجيا من أجل التشارك المعاري الترتيب الاخير بمتوسط حسابي قدره (2.42) وانحراف معياري (1.15) أي ليس هناك استخدام كثيف للتكنولوجيا بل متوسط، كما نلاحظ أن درجة حرص الكلية على توفير التكنولوجيا للسيطرة على المعرفة متوسط بمتوسط حسابي (2,5) وانحراف معياري (1.228) ونشرها المستمر للمعرفة المتاحة والمتجددة متوسط أيضا وبمتوسط حسابي (2.56) وانحراف معياري (1.132) ومنه فقد تبين ان استعمال الكلية للتكنولوجيا المتاحة وتسخيرها للتشارك المعاري متوسط المستوى حيث أن المتوسطات الحسابية لكل العبارات تقع ضمن الحد المتوسط ومنها ما هي اقرب إلى الحد المنخفض . ومما سبق يمكننا القول ان رغم ان سلوك التشارك المعاري مرتفع لدى أساتذة الكلية إلا أن باقي الأبعاد الأخرى كلها تقع ضمن المجال المتوسط وعليه نرفض الفرضية الأولى التي تعتبر ان التشارك المعاري لدى أساتذة الكلية محل الدراسة منخفض ونؤكد أن مستوى التشارك المعاري لدى أساتذة الكلية محل الدراسة متوسط .

الجدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التكنولوجيا

		ITEM41	ITEM42	ITEM43	ITEM44
N	Valide	36	36	36	36
	Manquante	0	0	0	0
	Moyenne	2,58	2,42	2,69	2,56
	Ecart-type	1,228	1,156	1,283	1,132

(المصدر: نتائج (SPSS.19))

4.3 اختبار الفرضية الثانية : من خلال نتائج التحليل الاحصائي المرتبطة بالكفاءات بأنواعها الاربعة (الكفاءات الفردية، الكفاءات الجماعية، الكفاءات التسييرية، الكفاءات الجوهرية) نلاحظ فيما يخص الكفاءات الفردية (أنظر الجدول 9) ان اغلب الأساتذة اتفقوا على انهم اكتسبوا قدرات ومهارات ومعارف جديدة خلال فترة عملهم بالكلية بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1) كما أكد جميعهم على قدرتهم العالية في استخدام مهاراتهم ومعارفهم اثناء التدريس وحسب الوضعيات وقد احتلت هذه العبارة الترتيب الاول بمتوسط

حسابي (4.14) وانحراف معياري (0.833) وقد ساهم في اداءهم العالي حسب رأيهم ما اكتسبوه من قدرات ومعارف ومهارات بمتوسط حسابي قيمته (4) وانحراف معياري (0.926) ، واخيرا فان قدرات ومهارات ومعارف أساتذة الكلية تظهر بمستوى عال لدى أساتذة الكلية وقد بلغ متوسطها الحسابي (3.22) بانحراف معياري قيمته (0.866) ومما سبق يتبين لنا ان الكلية تتوافر على كفاءات فردية كبيرة لان المتوسطات الحسابية لكل عباراتها تقع ضمن مجال الحد المرتفع (3.68- 5) وهذه النتيجة جد ايجابية وتدلل على أن الأستاذ قادر ان يوصل المعلومات المطلوبة لطلابه كما انه قادر على انجاز بحوث فردية بمستوى عال.

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الكفاءات الفردية

	ITEM51	ITEM52	ITEM53	ITEM54
N	36	36	36	36
Valide	36	36	36	36
Manquante	0	0	0	0
Moyenne	3,83	4,14	4,00	3,22
Ecart-type	1,000	,833	,926	,866

المصدر: نتائج (SPSS.19)

أما فيما يخص الكفاءات الجماعية في الكلية فإننا نلاحظ (أنظر الجدول رقم 10) أن تحلي أساتذة كل تخصص بكفاءات خاصة متوسط اقرب إلى المرتفع وقد احتل الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 3.36 وانحراف معياري قيمته 1,046 اما العمل المشترك وتعلم الخبرة جماعيا فقد احتل الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره 2.44 وانحراف معياري قدره 1.107 كما نلاحظ ان التعاون بين أساتذة الكلية وتحقيق اداء اعلى للجميع في درجة متوسطة بمتوسط حسابي قيمته 2.83 وانحراف معياري 1.108 كما ان التعامل المحكم مع كل موارد الكلية وتحقيق قيمة اعلى في الاداء متوسط وبمتوسط حسابي قيمته 2.72 وانحراف معياري 1.085 وقد احتلت الترتيب الثاني مما يدل ان ادارة الكلية تسعى إلى الاستفادة من كل مواردها لتحقيق الأفضل ومما سبق نلاحظ إن كل عبارات الخاصة بالكفاءات الجماعية تقع ضمن مجال الحد المتوسط وبالتالي فالكفاءات الجماعية في الكلية محل الدراسة متوسطة.

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الكفاءات الجماعية

	ITEM61	ITEM62	ITEM63	ITEM64	ITEM65
N	36	36	36	36	36
Valide	36	36	36	36	36
Manquante	0	0	0	0	0
Moyenne	2,61	2,44	3,36	2,83	2,72
Ecart-type	1,153	1,107	1,046	1,108	1,085

المصدر: نتائج (SPSS.19)

وبالنسبة للكفاءات التسييرية فهي متوسطة المستوى حيث نلاحظ (أنظر الجدول رقم 11) ان تمتع ادارة الكلية بالقدرة على توفير بيئة تنظيمية مناسبة متوسط وقد احتل الترتيب الاول بمتوسط حسابي قدرة (3.42) وانحراف معياري قدره (1.079) لتحتل كل من قدرة الإدارة على إيجاد بيئة تحفيزية وتمتعها بجاهزية أمام

الوضعيات المحتملة وتقديرها لمساهمات الآخرين في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قيمته (3.19) وانحراف معياري (1.167، 1.239، 1.451) على الترتيب. ويحتل تقاسم ادارة الكلية المعلومات مع الأساتذة سعيا لتطويرها الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.13) وانحراف معياري (1.320) وهذا يدل ان الكفاءات التسييرية للكلية من طرف الأساتذة الاداريين (كعميد الكلية ورؤساء الاقسام والفروع...) متوسطة لكنها ايجابية ورغم حداثة الادارة وصغر سن الأساتذة الاداريين وقلة خبرتهم فقد تمكنوا من ادخال تحسينات ملحوظة كان لها الاثر الايجابي على أساتذة الكلية عموما.

جدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الكفاءات التسييرية

	ITEM71	ITEM72	ITEM73	ITEM74	ITEM75
N	36	36	36	36	36
Valide	36	36	36	36	36
Manquante	0	0	0	0	0
Moyenne	3,42	3,19	3,19	3,17	3,19
Ecart-type	1,079	1,167	1,238	1,320	1,451

المصدر: نتائج (SPSS.19)

وأخيرا فان الكفاءات الجوهرية التي تتمتع بها الكلية متوسطة (أنظر الجدول رقم 12) حيث أن خمسة من ستة عبارات تقع ضمن الحد المتوسط بدرجات متفاوتة وعبارة ضمن المجال الأدنى حيث نلاحظ أن الكلية تتمتع بموارد بشرية قادرة على تطوير المعرفة وتطبيقاتها في الترتيب الاول بمتوسط حسابي قدره (3.44) وانحراف معياري (1.057) وتليها تمتع الكلية بموارد بشرية قادرة على التأقلم مع متطلبات التغيير بمتوسط حسابي قدره (3.42) وانحراف معياري (0.967) ثم تليها السمعة الجيدة لكلية (3.14) والقدرة على المبادرة في طرح الاشكاليات المجتمعية والمساهمة في حلها بمتوسط حسابي (2.86) وانحراف معياري قيمته (1.150) لكليهما اما الاداء المتميز للكلية في تنظيم النشاطات العلمية فهم متوسط واقرب إلى المنخفض وقد احتل الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي قيمته (2.69) وانحراف معياري (1.261) واما تخرج الطلبة بمستوى عال فهو ضعيف اذ يقع متوسطه الحسابي والذي قيمته (2.31) وانحراف معياري (1.037) ضمن مجال الحد الأدنى (1 - 2.33) ومن خلال كل ما سبق يتبين لنا جليا أن الكفاءات البشرية في الكلية محل الدراسة متوسطة عموما رغم أن الكفاءات البشرية الفردية مرتفعة وهذا يدل على صحة الفرضية الثانية وبالتالي يتم قبولها.

جدول 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الكفاءات الجوهرية

	ITEM81	ITEM82	ITEM83	ITEM84	ITEM85	ITEM86
N	36	36	36	36	36	36
Valide	36	36	36	36	36	36
Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,31	3,44	3,42	2,69	2,86	3,14
Ecart-type	1,037	1,157	,967	1,261	1,150	1,150

المصدر: نتائج (SPSS.19)

5.3 اختبار الفرضية الثالثة : نهدف من خلال هذا الاختبار إلى معرفة اثر التشارك المعرفي على الكفاءات البشرية بالكلية محل الدراسة وبمعنى اخر نسعى إلى ان نبين ان هناك علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين التشارك المعرفي والكفاءات البشرية وقد تم اعتماد مستوى الدلالة (0.05) كقاعدة لرفض أو قبول الفرضية، فإن كان قيمة sig تساوي أو اقل من (0.05) نرفض فرضية النفي ونقبل فرضية الاثبات التي سبق وان طرحناها ، أي يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين التشارك المعرفي الكلي (بابعاده) على الكفاءات البشرية الكلية (بأنواعها). وباستقراء نتائج الانحدار المتعدد لأثر التشارك المعرفي على الكفاءات البشرية (الجدول رقم 13) نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط (R) بين المتغيرين المستقل والتابع بلغت 0.854 كما بلغت قيمة معامل التحديد (R-deux) 0.730 وهذا يعني ان المتغير المستقل وهو التشارك المعرفي يفسر ما نسبته 73% من التباين الحاصل في المتغير التابع، كما نلاحظ ان قيمة Bêta للمتغير المستقل بلغت 0.854 وقيمة t بلغت 9.585 وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة 0.05 \leq sig وهذه النتيجة تعني ان زيادة التشارك المعرفي بدرجة واحدة يؤدي إلى زيادة في الكفاءات البشرية بنسبة 85.4% كما يظهر من نموذج الدراسة الذي تحدد بالعلاقة التالية : $k=a+bz= 0.518+0.854z$ ومنه فان الفرضية الثالثة صحيحة، أي اننا نقبل فرضية الإثبات اذ يظهر جليا ان هناك هناك اثر ايجابي ذو دلالة احصائية بين المتغيرين التابع والمستقل محل الدراسة.

الجدول 13: نتائج الانحدار المتعدد لأثر تطبيق التشارك المعرفي على الكفاءات البشرية

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

a. Valeurs prédites : (constantes), z

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

a. Variable dépendante : k

المصدر: نتائج (SPSS.19)

خلاصة :

من التحليل السابق توصلنا إلى النتائج التالية :

- ♦ التشارك المعرفي الكلي بين أساتذة الكلية متوسط عموما، فرغم ان سلوك الأساتذة مرتفع اتجاه التشارك المعرفي فان باقي الأبعاد الأخرى والمتمثلة في الثقافة التنظيمية وفرق العمل والتكنولوجيا متوسطة مما اثر على درجة ممارسة التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة.
- ♦ الكفاءات البشرية في الكلية محل الدراسة متوسطة عموما، لأنه وبالرغم من ان الكلية تملك كفاءات بشرية فردية مرتفعة، فان الكفاءات الجماعية والتسييرية والجوهرية متوسطة.

♦ التشارك المعرفي في الكلية متوسط حقق كفاءات بشرية متوسطة، وقد أثبتت نتائج التحليل الاحصائي ان هناك علاقة تأثير إيجابية ذو دلالة احصائية بين التشارك المعرفي والكفاءات البشرية .

الاقتراحات:

مما سبق يمكننا اقتراح التالي:

♦ على الكلية استغلال بعد السلوك في زيادة التشارك المعرفي بين أساتذة الكلية لأنه يقع ضمن الحد المرتفع وفي الترتيب الاول مقارنة بالأبعاد الأخرى فهو عامل ايجابي ونقطة قوة للكلية، مع ضرورة تفعيل الثقافة التنظيمية والاهتمام أكثر بفرق العمل خاصة وان الكلية حاليا تملك مخبر بحث ومشاريع بحث قد تقدم الكثير مستقبلا ، كما يجب جلب المزيد من التكنولوجيا وتكثيف استعمالها في عملية التشارك المعرفي.

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

♦ على الكلية ان تعتبر هدف تحقيق واكتساب الكفاءات البشرية الفردية والجماعية والتسييرية والجوهرية هدف اساسي تعمل على تحقيقه بتشجيع التشارك المعرفي وتبني اليات تساهم في ذلك اهمها تيني ادارة المعرفة.

الملاحق:

ملحق 1: عبارات التشارك المعرفي الواردة في الاستبانة

رقم العبارة	رمز العبارة	المحور الثاني : الكفاءات البشرية في المنظمات
	5	الكفاءات الفردية
19	ITEM51	اكتسبت قدرات ومهارات ومعارف جديدة خلال فترة عملي بالكلية
20	ITEM52	قادرة) على استخدام معارفي ومهارتي اثناء ادائي للعمل والتحكم فيها حسب الوضعيات
21	ITEM 53	حققت لي القدرات والمعارف والقيم التي اكتسبتها أداء عال
22	ITEM 54	تظهر المهارات والقدرات والمعارف جليا عند أساتذة الكلية
	6	الكفاءات الجماعية
23	ITEM 61	يوجد اتصال وتفاعل مستمر بين الأساتذة
24	ITEM 62	يوجد عمل مشترك وتعلم الخبرة جماعيا بين الأساتذة
25	ITEM 63	يتجلى أساتذة كل تخصص بكفاءات خاصة
26	ITEM64	حقق التعاون بين الأساتذة اداء اعلى للجميع
27	ITEM 65	حقق التعامل المحكم مع كل موارد الكلية قيمة اعلى في الاداء
	7	الكفاءات التسييرية
28	ITEM 71	تتمتع ادارة الكلية بالقدرة على توفير بيئة تنظيمية مناسبة
29	ITEM 72	ادارة الكلية لها القدرة على ايجاد بيئة تحفيزية
30	ITEM 73	تتمتع ادارة الكلية بجاهزية كبيرة امام الوضعيات المحتملة (المرونة والقدرة على قيادة التغيير)
31	ITEM 74	تتقاسم ادارة الكلية المعلومات مع زملاء العمل سعيا لتطويرهم
32	ITEM 75	تقدر ادارة الكلية المساهمات التي يقدمها الآخرون وتتفهمهم
	8	الكفاءات الجوهرية
33	ITEM 81	يتخرج الطلبة من الكلية بمستوى معرفي عال
34	ITEM 82	الكلية تتمتع بموارد بشرية قادرة على تطوير المعرفة وتطبيقها
35	ITEM 83	الكلية تتمتع بموارد بشرية قادرة على التأقلم مع متطلبات التغيير
36	ITEM 84	اداء الكلية متميز في تنظيم الايام الدراسية والملتقيات العلمية الوطنية و/أو الدولية
37	ITEM 85	الكلية قادرة على المبادرة في طرح الاشكاليات المجتمعية والمساهمة في حلها
38	ITEM 86	الكلية حققت مكانة متميزة و/أو سمعة جيدة بين الكليات الاخرى

المصدر: من إعداد الباحثين

ملحق 2: عبارات الكفاءات البشرية الواردة في الاستبانة

المحور الثاني : الكفاءات البشرية في المنظمات	رمز العبارة	رقم العبارة
الكفاءات الفردية	5	
اكتسبت قدرات ومهارات ومعارف جديدة خلال فترة عملي بالكلية	ITEM51	19
قادر(ة) على استخدام معارفي ومهارتي اثناء ادائي للعمل والتحكم فيها حسب الوضعيات	ITEM52	20
حققت لي القدرات والمعارف والقيم التي اكتسبتها أداء عال	ITEM 53	21
تظهر المهارات والقدرات والمعارف جليا عند أساتذة الكلية	ITEM 54	22
الكفاءات الجماعية	6	
يوجد اتصال وتفاعل مستمر بين الأساتذة	ITEM 61	23
يوجد عمل مشترك وتعلم الخبرة جماعيا بين الأساتذة	ITEM 62	24
يتحلى أساتذة كل تخصص بكفاءات خاصة	ITEM 63	25
حقق التعاون بين الأساتذة أداء اعلى للجميع	ITEM64	26
حقق التعامل المحكم مع كل موارد الكلية قيمة اعلى في الاداء	ITEM 65	27
الكفاءات التسييرية	7	
تتمتع ادارة الكلية بالقدرة على توفير بيئة تنظيمية مناسبة	ITEM 71	28
ادارة الكلية لها القدرة على ايجاد بيئة تحفيزية	ITEM 72	29
تتمتع ادارة الكلية بجاهزية كبيرة امام الوضعيات المحتملة (المرونة والقدرة على قيادة التغيير)	ITEM 73	30
تتقاسم ادارة الكلية المعلومات مع زملاء العمل سعيا لتطويرهم	ITEM 74	31
تقدر ادارة الكلية المساهمات التي يقدمها الآخرون وتتفهمهم	ITEM 75	32
الكفاءات الجوهرية	8	
يتخرج الطلبة من الكلية بمستوى معرفي عال	ITEM 81	33
الكلية تتمتع بمراد بشرية قادرة على تطوير المعرفة وتطبيقها	ITEM 82	34
الكلية تتمتع بمراد بشرية قادرة على التأقلم مع متطلبات التغيير	ITEM 83	35
اداء الكلية متميز في تنظيم الايام الدراسية والملتقيات العلمية الوطنية و/أو الدولية	ITEM 84	36
الكلية قادرة على المبادرة في طرح الاشكاليات المجتمعية والمساهمة في حلها	ITEM 85	37
الكلية حققت مكانة متميزة و/أو سمعة جيدة بين الكليات الأخرى	ITEM 86	38

المصدر: من اعداد الباحثين

الاحالات والمراجع:

1. توفيق سريع علي باسردة، تكامل إدارة المعرفة و الجودة الشاملة وأثره على الأداء- دراسة تطبيقية في شركات الصناعات الغذائية اليمنية، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2006، ص59.
2. معالي عزت محمد النعيمات، أثر التشارك بالمعرفة على أداء الموارد البشرية - دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الأردنية في مدينة عمان، رسالة ماجستير، إدارة الاعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء، الاردن، 2012، ص41.
3. نفس المرجع، ص ص(47،49) بتصرف.
4. المرهون نسرين، إدارة المعارف و تسيير الكفاءات - توجه جديد في إدارة الموارد البشرية ومدخل استراتيجي لبناء ميزة تنافسية مستدامة للمنظمة الاقتصادية - دراسة حالة شركة حمود بوعلام وشركاه، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص(125،126).
5. أبو أنس الأنصار، تنمية الكفاءات، بحث على موقع benasla.arabblogs.com، اطلع عليه يوم 2013/4/27.
6. المرهون نسرين، مرجع سبق ذكره، ص ص (130-135). بتصرف.
7. Pierre-Marie burgat, Emmanuel certain, *Enquête Employabilité et compétences Gestion des compétences et développement de l'employabilité - Projet de rapport de synthèse*, INSEP consulting - ANACT,17/3/2014,p18.
8. Shimon L. Dolan et autres, *La gestion des ressources humaines-Tendances, enjeux et pratiques actuelles*, 3eme édition, Pearson education, Paris, France, 2002, p 307.
9. Daniel Held et Jean-Marc Riss , *Le développement des compétences au service de l'organisation apprenante*, Paru dans : *Employeur Suisse*, no 13, 1998, <http://www.stephanehaefliger.com>, adapté.
10. Stéphane Martineau , *La question des compétence : Tour d'horizonsocio – historique de la notion et analyse conceptuelle*, LADIPE , 2006, www.insertion.qc.ca, 14/ 12/ 2013.
11. سملاي محضية، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية - مدخل الجودة والمعرفة، أطروحة دكتوراه، كلية علوم التسيير، جامعة الجزائر، (2003،2004)، ص(186،187). بتصرف .