

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

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

أ.د احمد علي حسين
جامعة تكريت (العراق)
Ahmed A Hussein
Tikrit University(iraq)
ahmed44@tu.edu.iq

عبدالوهاب عراك اسماعيل
جامعة تكريت (العراق)
Abdul Wahab A Ismail
Tikrit University(iraq)
Code.2021.44@st.tu.edu.iq

المستخلص:

يهدف البحث إلى اختبار تأثير مرتكزات التشارك المعرفي على التجديد الاستراتيجي الاستكشافي ، وتم اختبار البحث في الميدان التعليمي، وتمثلت عينته البحث بالملاكات التدريسية في عدد من كليات جامعة تكريت ، وتم اعتماد استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ، إذ بلغت الاستبانة المستردة والصالحة التحليل 289 استبانة ، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها؛ وجود أثر ذو دلالة معنوية لمرتكزات التشارك المعرفي في التجديد الاستراتيجي الاستكشافي في الكليات المبحوث.

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

Abstract : The research aims to test the impact of knowledge sharing foundations on exploratory strategic renewal, research in the field of education has been tested, the research sample was represented by faculty members at a number of Tikrit University colleges, and a questionnaire was adopted as a key data collection tool, with 289 questionnaires recovered and correct. The research found a range of findings, the most important of which is: there is a significant impact on the foundations of knowledge sharing in exploratory strategic renewal in the colleges under study.

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

1. المقدمة

العديد من المنظمات التعليمية أصبحت اليوم عاجزة عن التنمية والتطوير ، وتعاني من تراجع في أداءها مقارنة بمنافسيها في البيئة المماثلة ، ومن تلك الاسباب التي تؤدي الى تدني مستوى أداء تلك المنظمات التعليمية هي مشكلة قلت الوعي بأهمية (التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي الاستكشافي) وما ينتج عنها من المشكلات عدة تؤثر سلباً على أداء الملاكات التدريسية وعلى جودة المعلومات والمعرفة المقدمة للآخرين ، وترجع أسباب ذلك التراجع إلى المشكلة الرئيسية المتمثلة بوجود انخفاض في الخبرات والمهارات خصوصاً في الجوانب التقنية وكذلك انخفاض انظمة الحوافز المقدمة من قبل ادارة الكليات المبحوثة والمنظمة بشكل عام ، وأثر ذلك على عمليات التجديد الاستراتيجي (الاستكشافي) مما جعل المنظمات تتوقع في نطاق فكري ضيق يمنعها من تغيير الأنشطة والعمليات التي تقوم بها ومما سبق يجب على المنظمات التعليمية بذل جهود كبيرة في مجال التشارك المعرفي الذي تشتد فيه المنافسة في سبيل تقديم معرفة ذات جودة متميزة، وجامعة تكريت واحدة من المنظمات التي تتمتع بسمعة مميزة من بين مثيلاتها ضمن القطاع التعليمي الذي تعمل فيه، إلا أن الظروف التي مر بها العراق في السنوات السابقة جعلت المنظمات التعليمية بصورة عامة تواجه الكثير من التحديات في مجال التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي . (Antara, 2018: 33)

ان منظمات التعليم العالي تمتاز بالتنوع والاختلاف المعرفي الواسع في الخصائص والسمات الداخلية والخارجية ولاسيما هي مركز الاشعاع الحضاري والفكري، وتسعى تلك منظمات الى الارتقاء بأعلى الدرجات في سلم النجاح من اجل الوصول الى القمة بشكل يكون متأني ومتألق و يليق بها ، في الوقت الذي تحظى فيه المعرفة باهتمام غير مسبوق بين الأوساط الاكاديمية والعلمية والبحثية على حد سواء ، ومن ثم تحقيق هدف الدراسة والاستمرار والبقاء في ظل البيئة الديناميكية السريعة التغير ، خاصة وان العالم يشهد اليوم ازدياداً مضطرباً في الاهتمام بالتشارك المعرفي المجدد للأنشطة والعمليات بما يخدم مسيرة المنظمات التعليمية ، وهذا ما جعل تلك الجامعات بحاجة الى اليات استراتيجيه جديدة ومبتكرة من اجل مجابهة التحديات وكذلك بلوغ الغايات والاهداف التي تسعى اليها ، وهذا الامر يحتاج الى تبني التجديد الاستراتيجي الاستكشافي وتبني المزيد من الحلول والمبادرات لتحقيق ما ذكر آنفاً وفي المقابل من ذلك نرى بأن عملية التجديد الاستراتيجي الاستكشافي في ظل البيئة الجامعية تحتاج دوماً الى زجها بمعارف وخبرات جديدة تشجع على التشارك المعرفي بهدف دعم عمليات التجديد الاستراتيجي الاستكشافي . (Afif, 2018: 21)

2. منهجية البحث :

1.2 مشكلة البحث

في الواقع لو ارادت المنظمات التعليمية تحقيق الغايات والاهداف التي تسعى اليها ، وجب عليها التركيز على عملية التشارك المعرفي (knowledge sharing) باعتباره المحرك الرئيس نحو التجديد والتغيير ولاشك ان تلك المنظمات تواجه العديد من التحديات والمعوقات التي تحد من سلوكيات تشارك المعرفة، وفي هذا الصدد تبرز كثيراً من السبلات التنظيمية والهيكلية والشخصية في الوضع الراهن للجامعات ، والتي تؤثر على ضعف وقلة التشارك المعرفي ومن تلك المعوقات ، الفردية والانعزالية، وتدني التعاون والعمل الجماعي المنظم والمنسق ، والمبالغة في الاعتزاز بالتخصص على حساب وحدة المعرفة وتكاملها ومشاركتها، مما أدى إلى انكفاء الأقسام والتخصصات العلمية والانسانية على ذاتها ، هذه التحديات ادت الى تفويت الكثير من الفرص امام تلك المنظمات التعليمية.

لذلك بززت الكثير من الحلول والمبادرات التي تعمل منظمات التعليم العالي على استغلالها من اجل التغلب على تلك التحديات وللتشارك المعرفي الدور المهم والكبير في التغلب على تلك التحديات من خلال تبني عمليات التجديد الاستراتيجي الاستكشافي (Exploratory strategic renewal) والتي تحدث نتيجة نقل ومشاركة المعرفة بين الأكاديميين والباحثين والطلاب ، تبحث منظمات التعليم العالي عن الحلول والتي تتمثل في تبني عملية التجديد الاستراتيجي والذي يقف بدوره امام التحديات الكبيرة والتأثير المهم في نفوس الإداريين والاكاديميين في تطوير مهاراتهم وقدراتهم وايصالها الى مستويات مرتفعة في التطور والابداع من اجل الاستجابة للتغيرات البيئية المتسارعة ، وللتجديد الاستراتيجي الاستكشافي دور كبير في تطوير الافكار وادراكها للتعامل مع التطورات الفكرية الحديثة ومراقبة الاندفاعات. وبناءً على ذلك يطرح الباحث التساؤل الرئيسي والذي يمثل اشكالية الموضوع :

✓ ما هو اثر مرتكزات التشارك المعرفي على التجديد الاستراتيجي الاستكشافي ؟

2.2 اهمية البحث :

أ. يساعد التشارك المعرفي على توفير الاجواء الايجابية لدى كل من الاكاديميين والاداريين والطلاب والتي تساعد في عملية التجديد الاستراتيجي الاستكشافي .

ب. تقديم معلومات دقيقة وواضحة لمتخذي القرار بالكلية المبحوثة بخصوص الدور الفعلي الذي تقوم به مركّزات التشارك المعرفي في عملية التجديد الاستراتيجي الاستكشافي .

ت. معرفة دور التشارك المعرفي في تحقيق متطلبات التجديد الاستراتيجي في الكليات عينة الدراسة.

3.2 اهداف البحث :

استنادا إلى الفجوة البحثية التي توصل اليها الباحث في الأدب النظري حول تأثير مركّزات التشارك المعرفي على التجديد الاستراتيجي الاستكشافي وتحديد دراسة مركّزات التشارك المعرفي وأثرها على التجديد الاستراتيجي الاستكشافي وبصفة خاصة في مؤسسات التعليم العالي العراقية ، فإن هذه الدراسة تهدف إلى اختبار نموذج هادف للعلاقة المحددة سلفا ، ونظرا لان التشارك المعرفي داخل أو بين المنظمات تمثل انعكاسا للسمعة الحسنة ، فإنها تمثل أيضاً تركيزاً للمنظمة تتيح لها التجديد الاستراتيجي الاستكشافي والمشاركة والاستفادة من الأعمال عبر عمليات التشارك المعرفي ، وان الدراسة تسعى الى تحقيق مجموعة من الاهداف وهي :-

1. التعرف على إدراك الكليات المبحوثة لأهمية التشارك المعرفي ودوره في تحقيق التجديد الاستراتيجي الاستكشافي.
 2. بيان طبيعة علاقة الارتباط بين التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي الاستكشافي في الكليات المبحوثة.
 3. التعرف على مدى تأثير التشارك المعرفي على التجديد الاستراتيجي الاستكشافي في الكليات المبحوثة.
 4. بيان مدى ممارسة التشارك المعرفي في الكليات المبحوثة.
- ومن أجل تحقيق اهداف الدراسة اعتمد الباحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لأنه يحقق اهداف الدراسة ويؤمن مساعها من خلال الاعتماد على المصادر المنشورة في الدوريات والكتب والاطاريح والرسائل الجامعية والدراسات المجودة على الانترنت سواء كانت عربية او أجنبية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة (مركّزات التشارك المعرفي ، التجديد الاستراتيجي الاستكشافي)

4.2 فرضيات الدراسة

- 1 توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مركّزات التشارك المعرفي وأبعاده الفرعية ، دعم الادارة العليا ، الثقافة التنظيمية التشاركية ، ثقافة المعلومات والاتصالات ، الثقة بين الافراد ، تهمين التشارك المعرفي ، بالتجديد الاستراتيجي الاستكشافي في الكليات المبحوثة ؟
- 2 يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمركّزات التشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي الاستكشافي في الكليات المبحوثة ؟

3.الطريقة والأدوات المستخدمة في البحث :

1.3 اداة البحث :

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة من أجل الحصول على البيانات المتعلقة بالجانب العملي والتي صممت خصيصاً لهذا الغرض وتم توزيعها بشكل الكتروني وتم إعداد الاستبانة من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة والاعتماد على بعض المصادر ومنها (Ding & Aoyama, 2018) و (Al-Kurdi et al., 2018) بالإضافة إلى المحكمين ضمن الاختصاصات الدقيقة للمتغيرات الدراسة ، واشتملت على ست كليات من جامعة تكريت (كلية التربية للبنات ، كلية الطب ، كلية الهندسة ، كلية التربية ، كلية العلوم ، كلية الإدارة والاقتصاد) ، وتم توزيع (289) استبانة الكترونية وتم استعادة نفس العدد ، وكانت فقرات الاستبانة مصاغة بشكل جيد وواضح ويوضح المحلق رقم (1) فقرات الاستبانة.

2.3 وصف مجتمع وعينة الدراسة

في ضوء المبررات أعلاه ووصولاً إلى اختبار وتطبيق الفرضيات وتحقيقاً لهدف الدراسة تم اختيار عينة الدراسة، وتكونت من الهيئة التدريسية وتم تحديد حجمها بطريقة الحصر الشامل من مختلف مستويات الهيئة التدريسية وحسب الهيكل التنظيمي للمنظمة . إذ يوضح الجدول (1) الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من حيث (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية).

الجدول (1) التوزيع التكراري والنسب المئوية لخصائص الأفراد عينة الدراسة

النوع الاجتماعي							
ذكر				أنثى			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
207	71.6	82	28.4				
اللقب العلمي							
استاذ		استاذ مساعد		مدرس		مدرس مساعد	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
60	20.8	82	28.4	83	28.7	64	22.1

الشهادة العلمية												
ماجستير						دكتوراه						
العدد		%		العدد		%		العدد		%		
159		55		130		45		18,7		54		
سنوات الخدمة												
30 فما فوق			من 21-30 سنة			20-10 سنة			اقل من 10سنوات			
العدد		%		العدد		%		العدد		%		
39		13.5		48		51.2		148		18,7		
الكليات المبحوثة												
الادارة والاقتصاد		التربية بنات		التربية الانسانية			العلوم		الهندسة		الطب	
العدد		%		العدد		%		العدد		%		
41		10.4		30		26		58		13,5		
14.2		20.1		75		20.1		15.9		46		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة.

- النوع الاجتماعي: إن غالبية أفراد المجتمع المبحوث هم من الذكور، إذ بلغت نسبتهم (71.6%) من إجمالي أفراد العينة، ونسبة الإناث بلغت (28.4%)، وتشير تلك النتيجة إلى أن الهيئة التدريسية للذكور أكثر من الإناث في جامعة تكريت.
- الشهادة العلمية: إن أغلب أفراد العينة المبحوثين هم ممن يحملون شهادة (الماجستير) بنسبة بلغت (55%)، وتليه شهادة (الدكتوراه) إذ بلغت نسبتهم (45%).
- اللقب العلمي: أظهرت النتائج أن غالبية الهيئة التدريسية تتكون (مدرس) بلغت نسبتهم (28.7%)، وأقلها لقب علمي (استاذ) بنسبة (20.8%)، وتشير تلك النتائج إلى أن الجامعات تمتلك القاب علمية وإدارية أكثر أهمية للمجتمع. والشكل رقم (4) يبين ذلك.
- سنوات الخدمة: أظهرت النتائج أن غالبية الهيئات التدريسية تكون سنوات الخدمة من (10-20 سنة) بلغت نسبتهم (51.2%)، وأقلها (30 سنة فما فوق) بنسبة (13.5%)، وتشير تلك النتائج إلى أن الهيئة التدريسية لديهم سنوات خدمة في مجال عملهم.
- الكلية: أظهرت النتائج أن أكثر كلية شاركت في الإجابة على الاستبانة هي كلية (التربية العلوم الانسانية) بنسبة (26%) وأقلها كلية (التربية بنات) بنسبة بلغت (10.4%) وتوضح النتيجة أن هناك إجابات من الكليات المبحوثة.

2.3 متغيرات البحث

أ. المتغير المستقل: مركبات التشارك المعرفي

ب. المتغير التابع: التجديد الاستراتيجي الاستكشافي

3.3 الاساليب الاحصائية المستخدمة في البحث

أ. معامل الارتباط (سبيرمان): لمعرفة نوع وقوة العلاقة بين متغيرات وأبعاد الدراسة

ب. الانحدار الخطي البسيط: للتحقق من أثر مركبات التشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي في الكليات المبحوثة.

4.3 منهج الدراسة

يمكن تحديد منهج الدراسة بالنقاط الآتية

أ. المنهج الوصفي: من خلال الاعتماد على المصادر المنشورة في الدوريات والكتب والاطاريح والرسائل الجامعية والدراسات

المجودة على الانترنت سواء كانت عربية أو أجنبية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة (مركبات التشارك المعرفي، التجديد

الاستراتيجي الاستكشافي) لإتمام الجانب النظري للدراسة.

ب. المنهج التحليلي: وذلك باستخدام المقابلات غير المهيكلة التي قام بها الباحث مع الملاكات التدريسية في الكليات المبحوثة

بالإضافة إلى استمارة الاستبيان من أجل الحصول على البيانات والمعلومات الأولية المتعلقة بالدراسة، وقد تم الاعتماد على

مقياس (ليكرت) الخماسي لقياس إجابات أفراد العينة حول الدراسة، وقد روعي في تصميم الاستبانة اختبار أبعاد للدراسة

ومتغيراتها والتي تعبر عن المتغير المستقل والتابع والتي تتناسب مع ميدانها، وقد قام الباحث بوصف وتشخيص المتغيرات

الرئيسية والأبعاد الفرعية للدراسة وكذلك تحليل علاقات التأثير والارتباط بين تلك المتغيرات والأبعاد للتحقق من مدى صحة

الفرضيات ومن ثم استخلاص النتائج بهدف الخروج باستنتاجات وتوصيات ودراسات مستقبلية تمثل حصيلة منهج الدراسة

المعتمد.

ت. وقد تم تقسيم الدراسة إلى ست محاور اختص المحور الأول بالمنهجية والثاني بمركبات التشارك المعرفي المحور الثالث

بالتجديد الاستراتيجي الاستكشافي أما المحور الرابع فخصص للتحقق من صحة فرضيات الدراسة وأما المحور الخامس

اختص في مناقشة النتائج والمحور السادس اختص في توضيح الاستنتاجات والتوصيات.

4. مرتكزات التشارك المعرفي

1.4 مفهوم مرتكزات التشارك المعرفي

ان مشاركة المعرفة عملية متعددة الاتجاهات تشمل الجهات المانحة وجامعي المعرفة ، لذلك ، لا يقتصر الأمر على جمع المعرفة فحسب ، بل أيضاً على مشاركة المعرفة للآخرين ، يتم توضيح مشاركة المعرفة على أنها التبرع بالمعرفة وجمع المعرفة والاتصال القائم على رغبة الشخص في نقل رأس ماله الفكري الى الآخرين (Akram et al., 2020:121) .

واشار كل من (Al-Balawi, 2019:563) و (Harb, 2021: 216-217) ان المعرفة تعد الأساس لأي عملية تطوير وتحسين ، وهي من أقصر الطرق للوصول إلى مستويات عالية من الأداء والإبداع الفني والمنظمي ، فالتشارك المعرفي بين اعضاء الهيئة التدريسية اصبح عاملاً تعاونياً جماعياً، فالواقع يفرض زيادة الاتصال بين المنظمات من اجل زيادة التشارك المعرفي وزيادة تبادل الخبرات بين الافراد في كافة المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والعلمية والتربوية .

ووضح (Al Thabit, 2020: 313) ان عملية التشارك يتم فيها تبادل المعرفة (الضمنية والصريحة) بين الأفراد العاملين وفرق العمل الداخلية والخارجية وبشكل رسمي وغير رسمي من أجل خلق معرفة جديدة ومواكبة للتطور من خلال استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة وشبكات الاتصال المتقدمة والندوات والمؤتمرات، بالإضافة إلى دعم الأفراد في المنظمة وتعزيز الثقة في ما بينهم

ووصف (Areekkuzhiyil, 2019:77) عملية مشاركة المعرفة أيضاً بأنها تبادل معقد وديناميكي يحدث من خلال العلاقة بين فاعلين اثنين وتشمل هذه العملية كلا من التحقيق والمساهمة في المعرفة من خلال أنشطة مثل التعلم عن طريق الملاحظة والاستماع والاستجواب وتبادل الأفكار وتقديم المشورة والتعرف على الإشارات والاعتماد على الأنماط والسلوك.

2.4 اهمية مرتكزات التشارك المعرفي

وفقاً لما ذكر (Mustika et al., 2020,149) تعد مشاركة المعرفة أمراً مهماً ويجب أن تقوم به المنظمة إذا أرادت المنظمة الحصول على ميزة تنافسية لذلك ، يمكن القول أن المنظمات التي لديها بالفعل معرفة فريدة ومثيرة للاهتمام ستتاح لها الفرصة لدخول السوق الصناعية التنافسية ، والمعرفة جزء لا يتجزأ من إدارة المعرفة وهذا يتفق مع الرأي القائل بأن أنظمة إدارة المعرفة الناجحة لا تقتصر على إعطاء المعرفة للآخرين فقط إنه يتعلق أيضاً بالبحث عن المعرفة وتحديد مكانها واستيعابها.

وهناك نقاط توضح اهمية التشارك المعرفي للجامعات بينها (Al-Mahdi, 2019: 941) وتتمثل بالاتي:

- 1- يبني مفهوم التشارك المعرفي اهمية وميزة تنافسية للجامعات .
- 2- يساعد الجامعة الى التفوق والتميز .
- 3- اداة فاعلة من اجل استغلال رأس المال الفكري في خدمة الجامعات .
- 4- المساعدة على التنمية والتطوير المهني والتحسين المستمر .
- 5- زيادة الانتاجية العلمية والمعرفية .
- 6- تفعيل التعاون بين اعضاء الهيئة التدريسية مما يساعد على تحسين اداء الجامعات .

3.4 مرتكزات التشارك المعرفي المعتمدة في الدراسة

اعتمد الباحث الى استخدام خمسة مرتكزات متعلقة بالتشارك المعرفي والتي كان لها النصيب الاكبر من اتفاق الباحثين في الدراسة الحالية والدراسات السابقة (دعم الادارة العليا ، الثقافة التنظيمية التشاركية ، تقانة المعلومات والاتصالات ، الثقة بين الافراد ، تامين التشارك المعرفي) وهي موضحة بالاتي :

أ. دعم الادارة العليا :

لن ينظر الموظفون إلى مشاركة المعرفة على أنها عمل مفيد إلا إذا تم تحديد تلك الأهمية من قبل الإدارة العليا إذ إن الإدارة العليا تلعب دوراً مهماً في أحداث عملية التشارك المعرفي ، وبين الكثير من الباحثين أهمية التشارك المعرفي المدعوم من الإدارة العليا للمنظمات التعليمية وغير التعليمية ومنهم (Singh et al ,2021:790) و(Fayyaz& Fiaz,2020:4) وكما يلي.

- يتمتع موظفو الإدارة العليا بتأثير كبير على مسار ونجاح إدارة المعرفة في المنظمة
- الإدارة العليا تسمح للموظفين عبر الوظائف بممارسة مهاراتهم في صنع ومشاركة المعرفة وتعزيزها بطريقة تؤثر على الابتكار المفتوح والتنظيمي.
- دعم الإدارة العليا لتقييم المعرفة يمكن أن يخلق التزام الموظف جنباً إلى جنب مع تبادل المعرفة وتبادلها بين الموظفين.
- أسلوب التفويض بدلاً من أسلوب القيادة التوجيهي له تأثير إيجابي في ممارسات إدارة المعرفة ومشاركتها في البيئات التكنولوجية.
- إن الدور الأساسي للإدارة العليا الداعمة يؤدي إلى تعزيز دوافع الموظفين للتشارك المعرفي داخل المنظمات التعليمية .
- الإدارة العليا تسهل تبادل المعرفة إذ يحفز الموظفين السابقين على مشاركة معارفهم من أجل النجاح التنظيمي .

ب. الثقافة التنظيمية التشاركية:

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

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

وبينت دراسة (Caruso,2017:46) أن الثقافة التنظيمية هي مجموعات معقدة من الأنظمة والعمليات والتفاعلات الرسمية وغير الرسمية والتي تشمل ، الهيكل التنظيمي ، والسياسات ، وأنظمة المكافآت ، وآليات التنشئة الاجتماعية ، وعمليات صنع القرار ، والأشكال المشتركة للأفكار ، والإدراك ؛ الرموز والمعاني، القيم والأيديولوجيات، القواعد والأعراف

ج. ثقافة المعلومات والاتصالات :

ثقافة المعلومات والاتصالات هي مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تساعد على اكتساب وخلق وتخزين ونشر وتطبيق المعلومات والمعرفة وتدعم الجهود الرامية إلى جعل المعرفة المخزونة في العقل البشري أو في الوثائق المتاحة لجميع الأفراد في المنظمة لاستعمالها في صناعة القرارات التي تضيف القيمة لعمليات المنظمة (Al Thabit, 2020, 314).

وفي ساق متصل بينت دراسة (Widodo et al ,2022: 259) أن العوامل التي تؤثر على سلوك مشاركة المعرفة لثقافة المعلومات والاتصالات التي توفر الأساس والآلية للتواصل والتفاعل في مثل هذه المجتمعات عبر الإنترنت أذ إن انه مع دعم تكنولوجيا المعلومات ، يمكن للمجتمع معالجة المعلومات وتقديمها بطريقة مرنة للمساعدة في تكوين هذه المعرفة بناءً على هذه الدراسات وغيرها ، لدى يُنظر إلى هذه الثقافة على نطاق واسع بأنها مفيدة لقدرتها على دعم التواصل والتعاون بشكل أفضل ، وتسهيل التنظيم والبحث عن المعرفة ، وحتى تحفيز الابتكارات المعرفية .

د. الثقة بين الافراد :

وضح (Tomlinson et al ,2020:540) أن الثقة تعني رغبة طرف في أن يكون عرضة لأفعال طرف آخر بناءً على توقع أن يقوم الطرف الآخر بعمل معين مهم، بغض النظر عن القدرة على مراقبة هذا الطرف الآخر أو التحكم في ذلك تمثل الثقة نية للانخراط في سلوك تعاوني اشبه بالوصي وفي سياق ذي صلة بين (Yasir & Khan, 2020:115) تشتمل الثقة على معتقدات الأفراد وافتراضاتهم وتوقعاتهم فيما يتعلق بالنتائج الإيجابية لسلوك الآخرين في المستقبل.

وبشكل مختلف وضح (Kozuch,2818 :11) الثقة بين الافراد تكون على النحو الاتي

1. لن يتصرف بطريقة ضارة بالطرف المؤتمن ،
 2. سيتصرف بطريقة تعود بالفائدة على الطرف المؤتمن ،
 3. يتصرف بشكل موثوق
 4. يتصرف أو يستجيب بطريقة يمكن التنبؤ بها ومقبولة للطرفين
- ه. تثمين التشارك المعرفي

بين (Gagné,et al, 2019:790) أن التثمين من شأنه أن يؤدي إلى تكرار مشاركة المعرفة ، حيث يميل الأشخاص المتحمسون جوهرياً إلى التحدث تلقائياً عن عملهم بحماس ، حتى عندما لا يتم طلبها، هذا النوع من التثمين من شأنه أن ينتج عنه مستويات منخفضة من المعرفة التي تختبئ في عقول الأفراد، إذ من المرجح أن تحدث مشاركة المعرفة عندما يدرك الموظفون أن الحوافز تتجاوز التكاليف على سبيل المثال سيكون الأفراد أكثر انخراطاً في مشاركة المعرفة إذا علموا أنه سيتم تقييمهم ومكافأتهم على مشاركة الأنشطة إذ يجب على الإدارة العليا تصميم آليات الحوافز المناسبة وتوفيرها لتحفيز الأفراد على مشاركة معارفهم لتحقيق تحسينات في العملية الادارية والعلمية . تؤثر الحوافز المكافآت أيضاً بشكل كبير على موقف مشاركة المعرفة بين الأكاديميين على الرغم من أنه من المعروف أن الحوافز تلعب دوراً مهماً إذ عوامل نجاحها ودورها في التأثير على تبادل المعرفة ، تماشياً مع هذه العملية، نجد أن الدوافع النفعية ستؤثر بشكل إيجابي على مشاركة المعرفة الداخلية (مثل زملاء العمل والمديرين والمرووسين) والخارجية (مثل العملاء والموردين والشركاء الآخرين) (Aboelimged,2018:5).

5.التجديد الاستراتيجي الاستكشافي :

1.5 مفهوم التجديد الاستراتيجي الاستكشافي

يرتبط الاستكشاف بالمرونة والتفكير والتجربة والاختلاف والمخاطرة وزيادة التباين والمعرفة المتغيرة الجديدة واستخدام التقنيات الحديثة في الوقت نفسه لا يمكن ان تحصل المنظمات التي تركز على التجديد الاستكشافي على ربحية النتائج التي حصلت عليها من الاستكشاف وقد تعاني من نقص الكفاءة والخبرات الذي يقلل من قدراتها التنافسية وذلك لان الاستكشاف يرتبط بالارتجال والتغير والاستقلال وعدم الاستقرار والانضباط البيئي بصورة شاملة (Al-Hasnawi and Al-Haffar, 2021: 189-188). (Al-Taha, Al-Hilali, 2020: 353).

ووصف (Al-Taie and Al-Kalabi, : 2017, 1004) ايضا التجديد الاستكشافي وهو عبارة عن أسلوب استراتيجي يهدف الى إتباع القواعد التنظيمية والضوابط التجديدية التي تعمل في مواجهة الصعوبات من خلال تطوير وتعزيز قدرات الافراد العاملين الذين يعتبرون هم حجر الأساس في نجاح أي مشروع ، للقادرة والقابليات دور لتنفيذ الخطط الاستراتيجية من اجل البحث عن الموارد والفرص النادرة المتوفرة في كل من المكان والزمان المناسبين وذلك من اجل تحسين قدرة المنظمة ومن اجل تحقيق نتائج مقبولة ومرضية والبقاء في المنافسة وتشجع الافراد العاملين على طرق جديدة ومبتكرة للعمل وللانخراط في الابتكارات والتطوير والتحسين .

2.5 اهمية التجديد الاستراتيجي الاستكشافي

بين (Oehmichen et al., 2017:385) العديد من النقاط التي تبين الاهمية من التجديد الاستراتيجي الاستكشافي وكما موضح في من خلال الاتي .

أ. القدرة على التجديد المعرفي للمنظمة .

ب. يميل الى التنبؤ طويل الاجل .

ت. القيام بالتعديلات الجذرية على المنظمة .

ث. التقليل الى حد ما من الروتين التقليدي

3.5 الخصائص التي تميز التجديد الاستراتيجي الاستكشافي

من خلال ما سبق من مفاهيم اهمية يوضح الباحث خصائص التجديد الاستكشافي والتي بينها (Hughes,2018:5-6) من خلال الاتي .

أ. ان يكون قبول لدى المنظمة في تغيير الوضع الحالي .

ب. ابتكار الاشياء الجديدة.

ت. تجربة الاشياء والعمليات الجديدة .

ث. تروج وتسوق العمليات الجديدة.

ج. الاستفادة من الفرص الجديدة .

ح. قدرة الاستكشاف مرتبطة بداء المنظمة .

6. النتائج ومناقشتها:

1.6 ثبات الاستبانة:

ويقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه بمعنى قدرته على إعطاء النتائج نفسها أو نتائج قريبة منها نوعاً ما إذا ما تم تطبيقه على الأفراد أنفسهم مرةً أخرى، وكذلك فإن عملية الحصول على النتائج ستكون نفسها فيما لو أعيد تطبيق المقياس على العينة نفسها مرةً أخرى وبفارق زمني مختلف، وقد استخدم اختبار معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات متغيرات الدراسة، حيث يمكن تفسير قيمة (ألفا) على أنها معامل الثبات، ولذا فإن قيمتها تتراوح بين (صفر-1) وأن القيمة المقبولة إحصائياً لهذا المقياس هي (0.60) فأكثر ولاستخراج الثبات تم استعمال جميع أبعاد متغيرات الدراسة فكانت نتائج اختبار ثبات الأداة (كرونباخ ألفا). إن قيم الثبات لمتغيرات الدراسة الرئيسة التي بلغت (0.964) للمرتكزات التشارك المعرفي ، وبلغت (0.920) للتجديد الاستراتيجي الاستكشافي ، وبلغت (0.975) للأداة ككل، وتدل مؤشرات كرونباخ ألفا أعلاه على تمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عالٍ وبقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة.

جدول (2) اختبار ثبات الأداة (كرونباخ ألفا)

قيمة الثبات (الف)	عدد فقرات الاستبانة	متغيرات الدراسة
0.885	6	دعم الادارة العليا
0.878	6	الثقافة التنظيمية التشاركية
0.892	6	تقانة المعلومات والاتصالات
0.909	6	الثقة بين الافراد
0.882	6	تثمين التشارك المعرفي
0.964	30	مرتكزات التشارك المعرفي
0.920	7	التجديد الإستراتيجي الاستكشافي
0.975	37	الاستبانة ككل

المصدر: إعداد الباحث بالرجوع إلى نتائج التحليل الاحصائي (SPSS:24)

2.6 اختبار فرضية العلاقة بين المتغيرين

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

جدول رقم (3) قيم معامل الارتباط (spearman) بين المتغير المستقل وأبعاده والمتغير التابع

المتغير التابع	الارتباط والدلالة	مرتكزات التشارك المعرفي	دعم الادارة العليا	الثقافة التنظيمية التشاركية	تقانة المعلومات والاتصالات	الثقة بين الافراد	تثمين التشارك المعرفي
التجديد الإستراتيجي الاستكشافي	(r)	**0.812	** 0.648	**0.650	**0.742	**0.704	**0.738
	Sig.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

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

لاحظ الباحث من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (2) اعلاه إن الارتباطات الموجودة في الجدول جميعها ذات مستوى معنوي عالي إذ بلغت عند مستوى أقل أو يساوي (0.01)، إذ كان أعلى معامل ارتباط هو (0.812) بين (بين مرتكزات التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي الاستكشافي)، وكان أدنى معامل ارتباط بلغ (0.648) بين (دعم الإدارة العليا والتجديد الاستراتيجي الاستكشافي)، حيث تشير القيمة الموجبة في معاملات الارتباط إلى اتجاه العلاقة يكون إيجابياً بين المتغيرات والأبعاد الفرعية، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تكون بصيغة الإثبات والتي تنص على أنه: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مرتكزات التشارك المعرفي وأبعاده الفرعية، (دعم الإدارة العليا، الثقافة التنظيمية التشاركية، ثقافة المعلومات والاتصالات، الثقة بين الأفراد، تهيئة التشارك المعرفي) بالتجديد الاستراتيجي الاستكشافي في الكليات المبحوثة.

3.6 اختبار فرضية الأثر بين المتغيرين:

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

جدول رقم (4) نتائج اختبار الانحدار لتأثير التشارك المعرفي في التجديد الاستراتيجي

المتغير المستقل	B	T	Sig.*	R2	F	Sig.*	المتغير التابع
التجديد الاستراتيجي	0.782	24.787	0.00	0.682	614.386	0.00	التجديد الاستراتيجي

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

يوضح الجدول (3) أثر مرتكزات التشارك المعرفي في التجديد الاستراتيجي الاستكشافي للمنظمة المبحوثة. إذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.682)، أي أن ما قيمته (68.2%) من التغيرات الحاصلة في التجديد الاستراتيجي الاستكشافي للكليات المبحوثة ناتج عن التشارك المعرفي وأن النسبة المتبقية (31.8%) تعود إلى عوامل أخرى غير داخلية في نموذج الدراسة، كما أظهرت نتائج تحليل معامل الانحدار البسيط لمرتكزات التشارك المعرفي بأن قيمة معامل التأثير لمتغير (مرتكزات التشارك المعرفي) أذ بلغت قيمة (B) (0.782)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى التشارك المعرفي سوف يؤدي إلى زيادة في مستوى التجديد الاستراتيجي الاستكشافي في الكليات المبحوثة بنسبة (78.2%)، ومما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) لأنموذج التأثير والتي بلغت (614.368)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($p \leq 0.05$)، وبالتالي يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية بصيغة الإثبات، والقائلة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمرتكزات التشارك المعرفي في التجديد الاستراتيجي الاستكشافي في الكليات المبحوثة.

7. الاستنتاجات

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

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

أ. من الضروري التشجيع على التشارك المعرفي بالخبرات والمهارات من أجل تحقيق أهداف تلك الكليات والمساعدة على تجديد الأنشطة الاستراتيجية وذلك لمواكبة التغيرات العالمية خصوصاً في مجال التعليم وأن التشارك المعرفي هو السبيل الوحيد من أجل مواكبة تلك التغيرات .

ب. من الضروري تطبيق عمليات التشارك المعرفي الحديثة في نواحي الكليات المبحوثة وكذلك والانتقال من العمل التقليدي في تلك العملية وذلك للسرعة والدقة وتوفير الوقت والجهد على الملاكات التدريسية والعاملين ككل .

8. Sources

1. Al-Balawi, Salma Mahmoud Muhammad, (2019), **"The Degree of Knowledge Sharing Practice among Faculty Members and its Relationship to Organizational Culture at the Universities of Tabuk and King Saud,"** Scientific Journal for Educational, Psychological and Social Research, Volume (38), Issue (183).
2. Harb, Khamis Muhammad, (2021), **"The Role of Academic Leaders in Promoting Knowledge Sharing Practices at Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University,"** a field study. Journal of Educational Sciences, Volume (25), Issue (2).
3. Al-Thabit, Ahmed Samir Nayef Noman, (2020), **"Strengthening Acquired Organizational Immunity in light of Knowledge Sharing,"** an exploratory study in Diyala Public Company, Journal of the Islamic University College, Volume (114), Issue (53).
4. Al-Mahdi, Suzan Muhammad, (2019), **"Knowledge Sharing and Promoting the Integrated Research Movement in Universities to Achieve Sustainable Development,"** The Third Annual International Conference for the Postgraduate Studies and Research Sector: Integrative Research, The Path to Development, Ain Shams University, Girls' College of Arts, Sciences and Education, Vol. 2 1041, Aswan, Ain Shams University, Faculty of Girls for Arts, Sciences and Education, 939-952.
5. Al-Hasnawi, Hussain Harija Ghali and Al-Haffar, Muayyad Nema Fadel Nema (2021), **"The Impact of Strategic Improvisation in Promoting Strategic Dexterity,"** an analytical study of the opinions of a sample of medical and health staff, at Al-Kafeel Medical Hospital in Holy Karbala, Iraqi Journal of Administrative Sciences Volume (17), Issue (68).
6. Al-Taie, Youssef Hajim Sultan and Al-Kalabi, Amir Nima Makhaif, (2017), **"The Impact of Holistic Marketing on Marketing Excellence,"** an applied study of a sample of private commercial banks in Baghdad and Najaf, Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume (14) Issue (3).
7. Al-Taha, Shihab Muhammad Mahmoud, Al-Hilali, Kulthum Hamid Ramadan, (2020), **"The extent to which strategic ingenuity contributes to organizational excellence,"** an analytical study in the Northern State Cement Company, Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Volume (16), Issue (50).
8. Antar, Hamqani, (2018), **"The Impact of Knowledge Sharing on the University Professor's Performance,"** a case study of a sample of professors at Kasdi Merbah University, Ouargla, master's thesis, Kasdi Merbah University, Algeria.
9. Aboelmaged , M ,G (2018). **"Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity"**. Journal of Knowledge Management, 22 (2), [JKM-05-2017-0188](https://doi.org/10.1108/JKM-05-2017-0188). doi:10.1108/JKM-05-2017-0188
10. Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). **"The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing"**. Journal of Innovation & Knowledge, . 5 (2), 117-129
11. Areekkuzhiyil, Santhosh. (2019). **"Factors Determining the Knowledge Sharing Practices among Graduate Students in Kerala: An Empirical Analysis"**. Journal of Extension and Research, Vol. 19, No. 1&2.
12. Al-Kurdi, et al. (2018) "Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review", Journal of Enterprise Information Management, Volume. 31, Issue. 2.
13. Caruso, S. J. (2017). "A foundation For understanding knowledge sharing: Organizational culture, informal workplace learning, performance support, and knowledge management". Contemporary Issues in Education Research, 10 (1), p 45-52. doi: 10.19030/cier.v10i1.9879. Retrieved from <https://neiudc.neiu.edu/ild-pub/1/>.
14. Chatterjee, A., Pereira, A., & Bates, R. (2018). **"Impact of individual perception of organizational culture on the learning transfer environment"**. International Journal of Training and Development, 22,(1), p15–33. doi:10.1111/ijtd.12116.
15. Deromario, F., Dwija, I. G. A. M. A., Badera, I. D. N., & Putra, I. N. W. A. (2019). **"Effect of budget participation towards regional government managerial performance"**. International research journal of management, IT and social sciences, 6, (3), p 101-107
16. Ding, W., Choi, E., & Aoyama, A. (2018). "Relationships between interpersonal trust and knowledge sharing in workplace: The mediational role of prosocial motives". International Business Research, Vol. 11, No. 8, 163-170.

17. Fayyaz, A., Chaudhry, B. N., & Fiaz, M. (2020), "Upholding knowledge sharing for organization innovation efficiency in Pakistan". Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7(1).
18. Gagné, M., Tian, A. W., Soo, C., Zhang, B., Ho, K. S. B., & Hosszu, K. (2019). "Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design". Journal of Organizational Behavior, Vol. 40, No. 7.
19. Hughes, P., M., Stokes, P., Lee, H., Rodgers, P., & Degbey, W. Y. (2020). "Micro-foundations of organizational ambidexterity in the context of cross-border mergers and acquisitions". Technological Forecasting and Social Change, 153 (32).
20. Kozuch, B., Magala, S. J., & Paliszkievicz, J. (2018). "Managing public trust".
21. Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Ratnasari, R. T. (2022). "Knowledge sharing behavior between selfleadership and innovative behavior". Journal of Security and Sustainability Issues, 9,(1) ,p148–157.
22. Oehmichen, J., Heyden, M. L., Georgakakis, D., & Volberda, H. W. (2017). "Boards of directors and organizational ambidexterity in knowledge-intensive firms". The International Journal of Human Resource Management , 28 (2) ,p 283-306.
23. Singh, S. K., Gupta, S., Busso, D., & Kamboj, S. (2021). "Top management knowledge value, knowledge sharing practices, open innovation and organizational performance". Journal of Business Research., 128,(7) ,p788-798
24. Tomlinson, E. C., Schnackenberg, A. K., Dawley, D., & Ash, S. R. (2020). "Revisiting the trustworthiness–trust relationship: exploring the differential predictors of cognition-and affect-based trust". Journal of Organizational Behavior. 41(6),p 535-550.
25. Widodo, A., Putra, F., Nadeak, M., Novitasari, D., & Asbari, M. (2022). "Information Technology Adoption and Knowledge Sharing Intention: The Mediating Role of Leadership Style". International Journal of Social and Management Studies, 3 (1), p258-268.
26. Yasir, M., & Khan, N. (2020). "Mediating role of employees' trust in the relationship between ethical leadership and workplace deviance in the public sector hospitals of Khyber Pakhtunkhwa". Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal., 2(2), p113-123.

الملحق (1) نموذج الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة تكريت
كلية الإدارة والاقتصاد

م/ استبانة

السيدات والسادة الأفاضل.
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

تعتبر استمارة الاستبيان هذه جزء من متطلبات اعداد رسالة الماجستير الموسومة (دعم التجديد الاستراتيجي الاستكشافي عبر مرتكزات التشارك المعرفي / دراسة ميدانية لآراء الملاكات التدريسية في عدد من كليات جامعة تكريت)، وتعد هذه الاستمارة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي فقط، وان تفضلكم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة وكافية بما يحقق اهداف الدراسة ويؤمن مسعاها.

مع فائق الشكر والتقدير

المشرف
أ. د احمد علي حسين

الباحث

عبد الوهاب عراك اسماعيل

أولاً. المتغيرات الديموغرافية

يرجى وضع إشارة (✓) في المربع المناسب:

1. النوع الاجتماعي:

- ذكر () أنثى ()
2. اللقب العلمي:
استاذ () استاذ مساعد ()
- مدرس () مدرس مساعد ()
3. الشهادة العلمية:
ماجستير () دكتوراه ()
4. سنوات الخدمة:
أقل من 10 سنوات () 10-20 سنة ()
- من 21-30 سنة () 30 فما فوق ()
5. الكلية
- الطب ()
- الهندسة ()
- العلوم ()
- التربية للعلوم الانسانية ()
- التربية بنات ()
- الادارة والاقتصاد ()

ثانياً. متغيرات الدراسة

التشارك المعرفي: هو استلام المخرجات المعرفية من الآخرين من هم أكثر خبرة ودراية من المستلم حيث تتأثر عملية التشارك المعرفي بالظروف البيئية المحيطة بها وكلما كانت البيئة تساعد على التشارك كانت هناك نتائج أفضل وأكثر منفعة لجميع الاطراف، وهذا يعني أن مشاركة المعرفة هي إجراء ينطوي على مستوى عالي من المخاطر والتضحية والتبرع.

أولاً / دعم الادارة العليا: هو سلوك القادة الداعم داخل المنظمات التعليمية والذي يوفر للفريق السياق المناسب لمشاركة المعرفة مما يؤدي إلى أداء أفضل للفريق.					
ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق تماماً
1	تشجع إدارة الكلية الملاكات التدريسية على مشاركة المعرفة فيما بينهم ضمن نطاق الكلية.				
2	توفر ادارة الكلية فريق دعم لتحفيز عملية التشارك المعرفي.				
3	تعمل ادارة الكلية على نشر المعرفة الضمنية.				
4	تحفز ادارة الكلية العمل بروح الفريق الواحد.				
5	تشجع إدارة الكلية الملاكات التدريسية على مشاركة المعرفة مع الملاكات التدريسية في الكليات الأخرى وعلى المستويين المحلي والدولي.				
6	تشعر بالارتياح نتيجة المساعدة الادارية في مشاركة المعرفة.				

ثانياً / الثقافة التنظيمية التشاركية: هي إطار معرفي يحتوي على المواقف والقيم والمعايير والتوقعات المشتركة التي يحملها أعضاء المنظمات التعليمية.					
ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق تماماً
7	نشعر بالاطمئنان لقرارات وتصرفات الادارة لأنها لن تضر بالمصالح الشخصية في العمل.				
8	يوجد تجانس بين الثقافة التنظيمية للكلية مع قيم ومعتقدات الملاكات التدريسية.				
9	تشجع ادارة الكلية على ترويج الأفكار والمقترحات الجديدة في مجال تخصصهم.				
10	تعتمد ادارة الكلية على نشر ثقافة التسامح والعفو في التعامل الاخطاء.				
11	تشجع ادارة الكلية الملاكات التدريسية على اشاعة ثقافة التشارك المعرفي.				
12	تراعي ادارة الكلية التفاعل بروح الفريق الواحد.				

ثالثاً / تقانة المعلومات والاتصالات: هي الانظمة التي تعزز تبادل المعرفة عن طريق تقليل الوقت المطلوب للعثور على المعلومات وتحسين الوصول إلى المعلومات بأسرع وقت.					
ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق تماماً
13	تتوفر في الكلية الادوات وتقانة المعلومات والاتصالات لمشاركة المعرفة عند الحاجة اليها.				
14	تحرص الكلية على توفير نظام عالي الجودة في تقانة المعلومات والاتصالات.				
15	تعمل الكلية على تطوير المهارات التقنية لأعضاء الهيئة التدريسية.				
16	سهولة استخدام تقانة المعلومات والاتصالات في مشاركة المعرفة.				
17	نوظف الوسائل العلمية ووسائل العرض الالكترونية في نشر ومشاركة الندوات والمؤتمرات.				
18	تدعم تقانة المعلومات والاتصالات المتوفرة في الكلية التواصل بيننا.				

رابعاً / الثقة بين الافراد: الثقة تعني حالة نفسية تتضمن نية قبول الطرف الاخر بناءً على التوقعات المتفائلة لنوايا أو سلوك الشخص الآخر وهي شعور مكتسب.					
ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق تماماً
19	تسود الثقة المتبادلة بين الملاكات التدريسية.				
20	تعمل ادارة الكلية على إيجاد مناخ تنظيمي تعاوني				
21	تعمل ادارة الكلية على تنمية الثقة من اجل دعم عملية التشارك المعرفي.				
22	تعمل ادارة الكلية على بناء علاقات مبنية على الثقة والمحبة.				
23	توفر ادارة الكلية مناخ تنظيمي يساعد على بناء الثقة بينها وبين الملاكات التدريسية من اجل حل المشكلات.				
24	تشجع الثقة المتبادلة بيننا على المثابرة والابداع في العمل.				

خامساً / تثمين التشارك المعرفي: هو تعيين وظيفي أفضل، ومكافآت، وزيادة في الراتب، وترقية وأمن وظيفي متوقع للأفراد عندما يشاركون المعرفة التي يمتلكونها، سواء الضمنية أو الصريحة.					
ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق تماماً
25	تعتمد ادارة الكلية حوافز مادية لتشجيع الملاكات التدريسية على تحويل خبراتهم ومعارفهم الضمنية إلى معرفة صريحة ومشاركتها.				
26	تلهمنا إدارة الكلية على تقديم الافكار التي تساهم في حل المشكلات.				
27	تمنحنا الكلية مكافآت مالية عند المشاركة في المؤتمرات العلمية.				
28	تمنح إدارة الكلية المكافآت التشجيعية للمبدعين في مجال التشارك المعرفي.				
29	المكافأة غير الملموسة تحفزنا أكثر لمشاركة المعرفة.				
30	لإدارة الكلية القدرة على الاقناع والتأثير والتحفيز الايجابي للتدريسيين.				

ثانياً: التجديد الاستراتيجي: مجموعة من الممارسات التي يمكن ان توجه القادة والهيئات التدريسية الى عصر جديد من الابداع.

أولاً / التجديد الاستراتيجي الاستكشافي: هو بحث المنظمات التعليمية عن التجارب والبدائل الجديدة والتنوع والمرونة والاكتشاف والابتكار بهدف النجاح الاستراتيجي المستمر.					
ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق تماماً
31	تبحث إدارة الكلية عن طرق مبتكرة لتلبية اهدافها.				
32	تعقد إدارة الكلية مذكرات تفاهم مع جامعات رصينة لتوسيع أفاق التعاون العلمي.				
33	لدى إدارة الكلية القدرة على تسويق نتائجها العلمية والبحثية خارج الكلية.				
34	تمتلك ادارة الكلية استراتيجيات واضحة لتحقيق الاهداف طويلة الامد.				
35	تسعى ادارة الكلية من خلال الاستكشاف الى تطوير المهارات التشاركية لدى الملاكات التدريسية.				
36	تعتمد ادارة الكلية على الاستكشاف للتكيف مع البيئة الخارجية.				
37	يعزز استكشاف الفرص الجديدة الموقع الاستراتيجي للكلية.				