

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب: خمقاني عنتر

بعنوان:

اثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي
دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05 /09

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر أ -جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	حجاج عبد الروؤف	/الأستاذ
مشرفا.	(أستاذ محاضر أ -جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	مناصيرية رشيد	/الأستاذ
مناقشا.	(أستاذ محاضر أ -جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	خالد رجم	/الأستاذ

السنة الجامعية: 2018-2017

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب: خمقاني عنترة

بعنوان:

اثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي
دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05 /09

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر أ -جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	حجاج عبد الروؤف	الأستاذ/
مشرفا.	(أستاذ محاضر أ -جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	مناصيرية رشيد	الأستاذ/
مناقشا.	(أستاذ محاضر أ -جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	خالد رجم	الأستاذ/

السنة الجامعية: 2018-2017

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الله سبحانه وتعالى الذي وفقني لهذا
إلى روح الوالدين الكريمين رحمهما الله برحمته الواسعة
إلى إخوتي وأخواتي
إلى زوجتي وإلى ابنتي وقرّة عيني أمينة
إلى الأستاذ المشرف
إلى الأساتذة الذين درسوني
إلى زملائي وزميلاتي الطلبة
وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في اتمام هذا العمل

شكر وتقدير

قال الله تعالى: (وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ) سورة النحل الآية (78)

الحمد لله والشكر لله الذي هداني لهذا وما كنت لأهتدي لولا أن هداني الله، والصلاة والسلام على رسول الله محمد صل الله عليه وسلم

اللهم لك الحمد حتى يبلغ الحمد منتهاه، اللهم لك الحمد أن وفقتني لإتمام هذا العمل وبلوغ هذه الدرجة العلمية، وأسألك يا ربي المزيد من النجاحات العلمية والعملية، وأسألك يا ربي أن تفتح علينا بطاعتك وتختتم لنا بمغفرتك ورضوانك.

أتوجه بالشكر الجزيل إلى والدي الكريمين رحمهما الله اللذين رباني فأحسنا تربيته، ولم يدخرا أي جهد لإسعادي وتربيته.

وأتوجه بالشكر إلى الأستاذ المشرف أستاذي الدكتور مناصرية رشيد على مجهوداته الجبارة ونصائحه القيمة وحرصه الدائم على المثابرة وعدم التهاون في إنجاز هذا العمل

والشكر الخالص كذلك لأستاذي عطية العربي على مجهوداته ونصائحه القيمة لي في مسيرتي العلمية والعملية

كما أشكر كل أساتذتي الذين أشرفوا على تدريسي خاصة في مرحلة الماجستير كل واحد بإسمه وعلى رأسهم رئيس قسم علوم التسيير الدكتور مزهودة نور الدين، كما أشكر الأستاذة أمينة مخلفي والأستاذ خمقاني بدر الزمان

والشكر الموفور لكل زملائي وزميلاتي الطلبة

وشكري لكل من لم يسع المجال لذكرهم ولكل من ساهم من قريب أو بعيد وساعدني في إتمام هذا العمل

عنبرة

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرباح بورقلة، حيث تم إستخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وإقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (115) مفردة، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستمارات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، تحليل الانحدار المتعدد والبسيط، وخلصت الدراسة إلى وجود مستوى عال من التشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة، العلاقة الإرتباطية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل وأداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع علاقة طردية قوية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي).

الكلمات المفتاحية: التشارك المعرفي، أداء الأستاذ الجامعي، إدارة المعرفة .

Résumé:

The aim of this study is to find out the impact of knowledge sharing on the performance of the university professor at the University of Kasdi Merbah Ouargla , Where the questionnaire was used as a key tool for collecting information , And the distribution process was limited to the method of simple random sample so that the sample of the study sample (115), The data in the forms were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (Spss), Based on arithmetical averages, standard deviations, correlation coefficients, multiple and simple regression analysis. The study concluded that there is a high level of knowledge sharing among the teachers of the University of Kasdi Merbah Ouargla , The correlation between knowledge sharing as an independent variable and the performance of the university professor as a variable has a strong positive relationship, There were no statistically significant differences in the responses of the members of the study sample on the impact of knowledge sharing on the performance of the university professor due to the personal variables (gender, age, scientific rank, number of years of teaching, qualification).

Mots clés: Knowledge sharing, The performance of the university professor, knowledge management

قائمة المحتويات

IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للتشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي.	
1	تمهيد
1	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي
1	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول أداء الأستاذ الجامعي
6	المطلب الثاني: الإطار النظري للتشارك المعرفي.
15	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
15	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
20	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
21	المطلب الثالث: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
23	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع التشارك المعرفي بين الأساتذة بجامعة قاصدي مرياح بورقلة	
25	تمهيد
26	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.....
26	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
29	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
31	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
31	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
40	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
48	خلاصة الفصل الثاني
50	الخاتمة
53	المراجع
57	الملاحق
113	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
10	أشكال مشاركة المعرفة	جدول (1-1)
22	يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	جدول (2-1)
26	يوضح متغيرات الدراسة	جدول (1-2)
27	إحصائيات الأساتذة الدائمين بجامعة قاصدي مرياح بورقلة من سنة 2001 إلى 2017	جدول (2-2)
28	إحصائيات الأساتذة المؤقتين والمشاركين خلال الموسم 2018/2017 بجامعة ورقلة	جدول (3-2)
29	إحصائيات الإستيبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	جدول (4-2)
30	يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)	جدول (5-2)
31	يوضح نتائج صدق المقاييس المستخدمة	جدول (6-2)
31	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	جدول (7-2)
32	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	جدول (8-2)
33	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية	جدول (9-2)
34	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات التدريس (الخبرة)	جدول (10-2)
35	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	جدول (11-2)
36	يوضح وصف إجابات المستجوبين حول بُعد نقل المعرفة	جدول (12-2)
36	يوضح وصف إجابات المستجوبين حول بُعد تبادل المعرفة	جدول (13-2)
37	يوضح وصف إجابات المستجوبين حول بُعد تحويل المعرفة	جدول (14-2)
38	يوضح وصف إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني	جدول (15-2)
39	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة جامعة قاصدي مرياح بورقلة لأبعاد التشارك المعرفي	جدول (16-2)
40	يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي	جدول (17-2)
40	يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	جدول (18-2)
41	يوضح تحليل تباين خط الإنحدار	جدول (19-2)
42	يوضح قيم معاملات خط الإنحدار لأداء الأستاذ الجامعي	جدول (20-2)
42	يوضح تحليل إختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة الجامعيين تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي	جدول (21-2)
43	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة الجامعيين تبعاً لمتغير العمر بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي	جدول (22-2)

(تابع) لقائمة الجداول

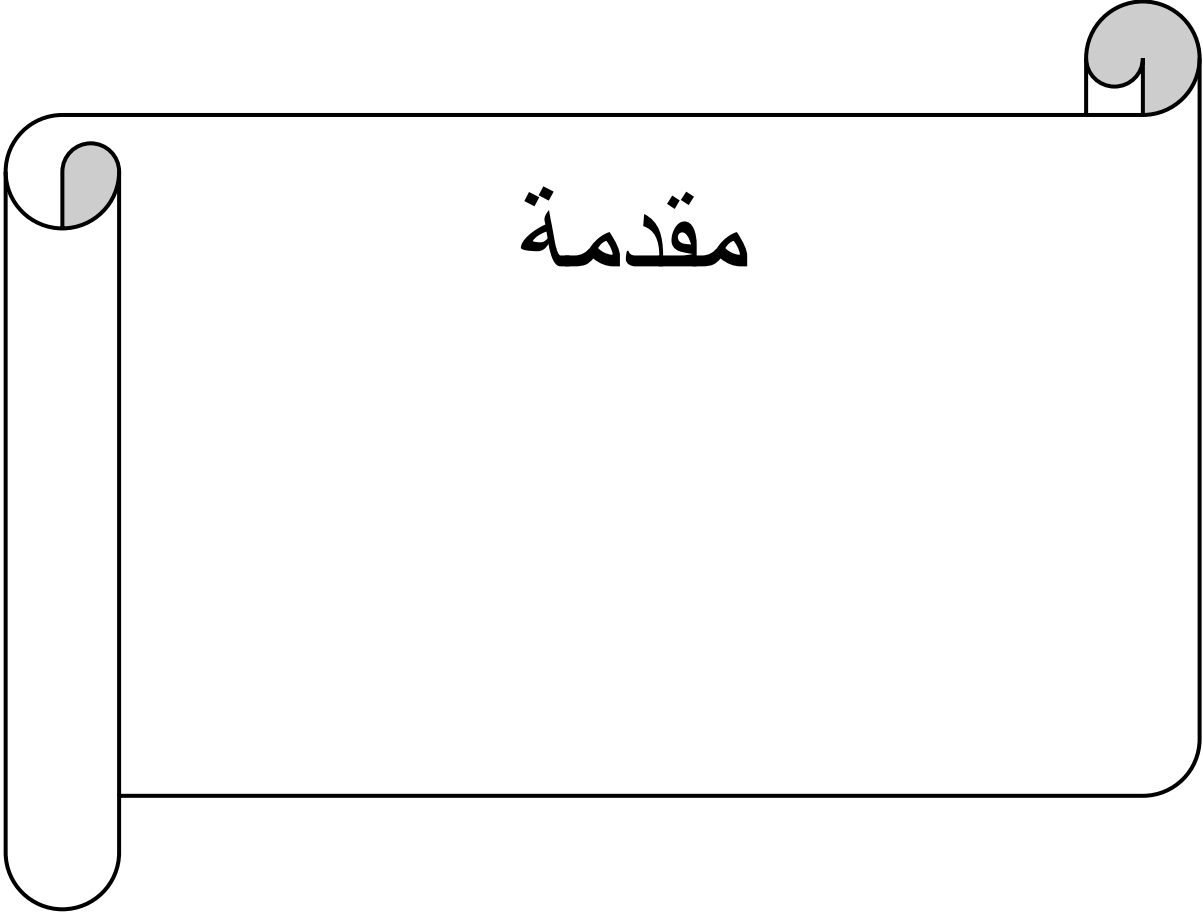
الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
43	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة الجامعيين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي	جدول (2-23)
43	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة الجامعيين تبعاً لمتغير الخبرة بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي	جدول (2-24)
44	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة الجامعيين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي	جدول (2-25)
44	يوضح المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة وهو تحويل المعرفة	جدول (2-26)
44	يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة	جدول (2-27)
45	يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise	جدول (2-28)
45	يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise	جدول (2-29)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
هـ	يوضح نموذج الدراسة	الشكل (1-1)
27	يوضح احصائيات أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة من سنة 2011 إلى 2017	الشكل (1-2)
32	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	الشكل (2-2)
33	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	الشكل (2-3)
33	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية	الشكل (2-4)
34	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	الشكل (2-5)
35	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	الشكل (2-6)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
ملحق رقم 01	استمارة الاستبيان	75
ملحق رقم 02	قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للإستبيان	76
ملحق رقم 03	المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث	77
ملحق رقم 04	المرسوم التنفيذي رقم 01-293 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق ل أول أكتوبر سنة 2001، المتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعاون عموميون آخرون بإعتبارها عملا ثانويا.	89
ملحق رقم 05	المرسوم التنفيذي رقم 03-219 المؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1424 الموافق ل 22 مايو سنة 2003، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 84-296 المؤرخ في 18 محرم عام 1405 الموافق ل 13 أكتوبر سنة 1984، والمتعلق بمهام التدريس والتكوين بإعتبارهما عملا ثانويا، المعدل والمتمم.	94
ملحق رقم 06	المرسوم التنفيذي رقم 01-294 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق ل أول أكتوبر سنة 2001 المحدد لشروط توظيف الأساتذة المشاركين والأساتذة المدعويين وعملهم في مؤسسات التعليم والتكوين العالين.	98
ملحق رقم 07	نتائج تحليل إستبيان أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي	103



أ. توطئة:

في ظل التغيرات والتطورات المتسارعة التي يشهدها عالم اليوم أصبح الإعتماد الأساسي من مختلف المنظمات المعاصرة على المعرفة يزداد يوما بعد يوم، وباتت المعرفة من أهم الموارد التي تمكن المنظمات من خلق ميزة تنافسية مستدامة، ومن بين أهم المنظمات تأتي مؤسسات التعليم الجامعي كأبرز المنتجين والمخزينين والمصدرين للمعرفة في المجتمع، والتي يفترض فيها أن تطور وتشارك المعارف والخبرات بين الأساتذة الجامعيين، لزيادة إنتاج وتوليد المعارف خدمة للمجتمع إن الأهمية المتزايدة للمعرفة أدى إلى ظهور ما يعرف بإدارة المعرفة كأسلوب وتقنية حديثة تعمل من أجل الإستخدام الأمثل لمورد المعرفة الذي يمكن المنظمات الحديثة من البقاء والمنافسة في عالم شديد التنافس، ولعل من أبرز عمليات إدارة المعرفة نجد التشارك المعرفي

ب. إشكالية الدراسة:

بعد الاطلاع على إطار هذا البحث، وأهمية القيام به، والتعرف على الأهداف التي نسعى للوصول إليها، نصل إلى طرح إشكالية بحثنا التي نحاول تناولها وفق سياق نظري وتطبيقي تحليلي من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

ما مدى أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة- الجزائر؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما هو المستوى المتوافر للتشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة؟
- 2- ما هو المستوى المتوافر لأداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة نحو أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي)؟

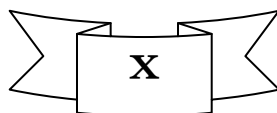
ت. الفرضيات:

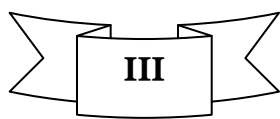
في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بمدى أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى توافر مرتفع من التشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة.

الفرضية الثانية: يوجد مستوى توافر مرتفع لأداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية قوية بين التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة





الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي).

ث-مبررات اختيار البحث:

تتحلى دوافع إختيار البحث في هذا الموضوع من خلال النقاط التالية:

- 1 - تماشي الموضوع مع طبيعة التخصص الذي تلقيناه، حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الموارد البشرية؛
- 2 - إزدياد أهمية موضوع التشارك المعرفي في المؤسسات الجامعية خاصة في ظل نظام ل م د؛
- 3 - الإهتمام بالمواضيع الحديثة والرغبة في البحث والإطلاع على هكذا مواضيع؛
- 4 - تزايد الدور الذي تلعبه إدارة المعرفة في المنظمات القائمة على إنتاج وتوليد المعرفة كالمؤسسات الجامعية ومخابر البحث العلمي؛
- 5 - محاولة الربط بين التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي
- 6 - الميل الشخصي للباحث لمثل هذه المواضيع التي تتعلق عموماً بإدارة المعرفة.
- 7 - زيادة المراجع المتعلقة بإدارة المعرفة بمكتبة الجامعة.

ج-أهداف البحث:

نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:

- تسليط الضوء على موضوع التشارك المعرفي وإزدياد أهميته في الجامعات؛
- إبراز أداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرياح بورقلة؛
- معرفة المتطلبات الأساسية لتحقيق تشارك معرفي ناجح؛
- محاولة إبراز أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرياح بورقلة
- تقديم توصيات عملية تسهم إيجابياً في توفير المقومات الأساسية للتشارك المعرفي الملائمة بجامعة قاصدي مرياح بورقلة.

ح-أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

- تسليط الضوء على مفهوم التشارك المعرفي كأحد أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة؛
- التشارك المعرفي يساعد الأساتذة في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية، وريح أكثر للوقت؛
- يساهم التشارك المعرفي في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى الأساتذة نحو العمل بالجامعة؛
- يساعد التشارك المعرفي في اكتساب معارف وخبرات جديدة؛
- التشارك المعرفي يساعد في تقليل التوتر الناجم عن نقص المعرفة أو الخبرة أو كليهما؛
- كما تبرز أهمية هذا البحث من إمكانية استفادة جامعة قاصدي مرياح بورقلة من نتائج الدراسة في التعرف على مستوى التشارك المعرفي لدى الأساتذة الجامعيين والعمل على تعزيزه، والكشف عن مدى مساهمة التشارك المعرفي في تحسين أداء الموارد البشرية بالجامعة بصفة عامة، و أداء الأستاذ الجامعي بصفة خاصة.

خ- حدود البحث:

- الحدود الجغرافية:** تمت الدراسة في إحدى المؤسسات التابعة للقطاع العام، وهي جامعة قاصدي مرياح بورقلة - الجزائر.
- الحدود البشرية:** تم إختيار عينة عشوائية من الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح بورقلة، بمختلف رتبهم وأصنافهم.

الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة في الفترة الزمنية ما بين شهري فيفري وأفريل من سنة 2018.

فترة الدراسة: حددت فترة الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2017-2018.

الحدود الموضوعية: لقد تم التركيز في دراستنا على التشارك المعرفي كمتغير مستقل من خلال الأبعاد التالية: (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة) وهو ما تناوله عديد الباحثين على غرار (حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس)، أما المتغير التابع وهو أداء الأستاذ الجامعي فتم التركيز على الأبعاد التالية: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، العلاقات الإنسانية (السلوكيات))، وهو ما تناوله عدد من الباحثين منهم (زياد الجرجاوي، جميل نشوان)

د- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، وذلك بتقديم التعاريف وضبط المصطلحات والمفاهيم والمداخل العامة للتشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي والعلاقة بينهما، أما في الجانب التطبيقي فاعتمدنا على دراسة الحالة من خلال المقابلة والإستبيان واستخدام برنامج spss من أجل معرفة ودراسة مختلف المؤشرات وتحليلها للتعرف على مدى أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي بالمؤسسة محل الدراسة.

ذ - مرجعية البحث:

من أجل جمع المعلومات، المتعلقة بالبحث اخترنا مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث، وتمثل طبيعة هذه المراجع في:

- الكتب والمقالات العلمية الحديثة؛

- مواقع الانترنت

- مذكرات الماجستير والدكتوراه المنشورة وغير المنشورة؛

هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الإستبيان كأداة رئيسية

لدراسة، والمقابلة الشخصية مع بعض الأساتذة الجامعيين بالمؤسسة محل الدراسة.

ر - صعوبات البحث:

- صعوبة الوصول إلى أفراد عينة الدراسة نظراً لطبيعة عمل الأساتذة الجامعيين وعدم وجود مكاتب مخصصة لهم للتواصل معهم؛

- تزامن فترة الدراسة الميدانية مع فترة العطلة الربيعية

- إمتناع بعض أفراد العينة من الإجابة عن الإستبيان وإجراء المقابلة بحجة ضغط العمل وعدم توفر الوقت اللازم لهم؛

- صعوبة إستعادة كل استمارات الإستبيان الموزعة بالإضافة إلى تأخر إستلامها نظراً لتباعد الهياكل التابعة للمؤسسة محل الدراسة؛

- نقص المراجع في المكتبة حول هذا الموضوع، وتعذر الوصول إلى بعضها؛

- ضيق الوقت المستغرق أثناء الدراسة.

ز - هيكل البحث:

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث كما يلي:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأداء الأستاذ الجامعي والتشارك المعرفي

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأداء الأستاذ الجامعي والتشارك المعرفي

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

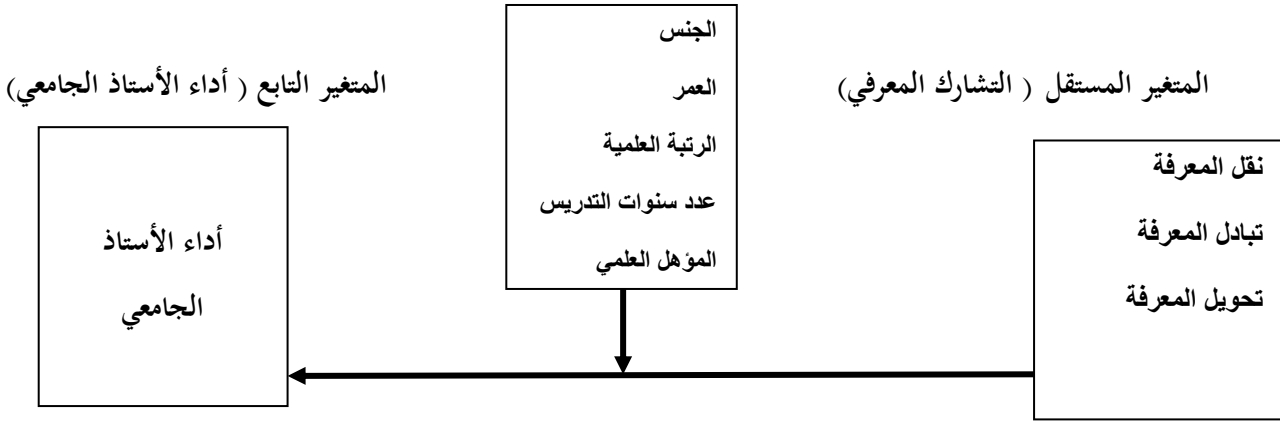
هـ - نموذج الدراسة:

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير

للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:

الشكل رقم: (1-1) يوضح نموذج الدراسة

المتغيرات الوسيطة



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية

والتطبيقية لأداء الأستاذ

الجامعي والتشارك المعرفي

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأداء الأستاذ الجامعي ومشاركة المعرفة

تسعى الجامعة دائما كونها مؤسسة تعليمية رائدة في المجتمع إلى إنتاج المعرفة وتطوير المعارف والقدرات والمؤهلات، وإعداد الكوادر البشرية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، ولا يتأتى لها هذا الدور إلا من خلال نخبة من الأساتذة تؤدي وظيفتها على أكمل وجه في مجال اكتشاف واستجلاء المعرفة وتطويرها، وكذا مشاركة المعرفة وتزويد المجتمع بكل ما يسهم في دراسة قضايا ومتطلبات نموه وازدهاره.

ولتسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع نتناول في المبحث الأول ما يلي:

المطلب الأول مفاهيم عامة حول أداء الأستاذ الجامعي

المطلب الثاني: الإطار النظري لمشاركة المعرفة

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول أداء الأستاذ الجامعي

يعتبر الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية التي يُعتمد عليها في تحقيق وظائف الجامعة، ولهذا تبذل الجامعات جهدا كبيرا في إعداد وتدريب الأساتذة، وفقا لسياسات وبرامج خاصة تتطلب سنوات طويلة من الجهد والتفكير والبحث تكفل في النهاية بالحصول على أعلى الدرجات العلمية، ويُعد أداء الأستاذ الجامعي من المفاهيم الأساسية والضرورية في الجامعة، ومن أهم متغيرات هذه الدراسة فهو يؤثر بشكل كبير ومباشر على الأداء العام للجامعة، لهذا سوف نقوم في هذا المطلب بتحديد بعض المفاهيم والجوانب المتعلقة بالأداء أولا، ثم نعرف الأستاذ الجامعي ونذكر أهم صفاته وخصائصه، وكذلك نُحدد فئات الأستاذ الجامعي.

الفرع الأول: مفهوم الأداء وعناصره

أولا: مفهوم الأداء

إن موضوع الأداء من المواضيع التي اختلفت فيها وجهات النظر بين الكتاب والباحثين الاجتماعيين، وتعددت تعاريفه بين المفكرين كل حسب تصوراته واختصاصه، وكذا المدرسة التي ينتمي إليها، ومن هذه التعاريف للأداء نذكر: يعرف الأداء على أنه " ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية و وجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما.¹ ويشار أيضا للأداء على أنه " تعبير عن المستوى الذي يحققه الفرد العامل عمد قيامه بعمله من حيث كمية وجوده العمل المقدم من طرفه والأداء هو الجهد الذي يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين مديرين قادة رؤساء مهندسين ... إلخ² أما الأداء الوظيفي فيمكن القول على أنه ذلك الالتزام من طرف الأستاذ بمتطلبات وظيفته التي أُسندت إليه مهامها مثل ساعات العمل، التدريس، توجيه الطلاب علميا وخلقيا، الإشراف على بحوث الطلبة ونشاطاتهم العلمية، القيام بواجبه العلمي في ميادين البحث والتوجيه الإداري وكذا الالتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها.³

¹ اللقاني أحمد حسين، الجمل علي أحمد: معجم المصطلحات التربوية، المعرفة، عالم الكتب، القاهرة، ط 3، 2003.

² حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996.

³ بواب رضوان، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الأملدي (LMD)، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقة العدد 21 ، ديسمبر

- فالأستاذ الجامعي، وعميد الكلية، ومدير الجامعة وكل الإداريون في قطاعات التعليم العالي يؤدون مهامهم في ظل ما يفترض أن تكون تشتمل عليها وظيفتهم الموكلة إليهم والمذكورة في الوصف المهني للوظيفة، أو ما يحصل بصفة تحالفها قليلا أو كثيرا (الوناس، 2010، ص 104) ¹

ثانيا: عناصر الأداء:

يشير الكثير من الباحثين أن الأداء الوظيفي عند الأستاذ الجامعي ينقسم إلى عدة عناصر منها:²

أ- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، ومن بين أهم هذه المتطلبات:

- أن يحول سلبيات طلابه إلى إيجابيات، ويجعل الخطأ طريق الصواب.
- إتقان محتوى المواد العلمية ذات العلاقة بتخصصه.
- احترام الطلاب وتوجيههم وإرشادهم أكاديميا.
- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي وتأليف الكتب ونشر المقالات العلمية.

ب- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازها في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز؛

ج- **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل مسؤولية العمل وإنجازه في الوقت المحدد، ومدى حاجة الموظف والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.³

الفرع الثاني: مفهوم الأستاذ الجامعي

يمكن تعريف الأستاذ الجامعي بإستعراض التعاريف التالية:

يعرف عبد الفتاح أحمد جلال الأساتذة الجامعيين على أنهم " مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف و واجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليه ⁴

و يعرفه محمد حسنين بأنه " محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلّما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في تقد الجامعة وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة.⁵

في حين يرى بواب رضوان بأن الأستاذ الجامعي هو عضو فعال وهام في العملية التعليمية، حامل لشهادة معينة إما شهادة ماجستير أو دكتوراه يقوم بـلـدوار عدة داخل الجامعة وخارجها، ومن مهامه نقل المعارف والمعلومات للطلبة الجامعيين بمختلف مستوياتهم وتخصّصاتهم، كما يؤدي في النهاية إلى نجاح التعليم الجامعي أو فشله وبالتالي إلى ازدهار أو انحطاط المجتمع في مختلف المجالات.⁶

¹ عادل يوسف خوجرة ، القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم العالي في جامعة ورقلة، 2013، مذكرة ماجستير غير منشورة جامعة ورقلة الجزائر، ص 47، 48

² بواب رضوان، مرجع سابق، ص 74

³ أحمد السيد كردي، ماهية الأداء الوظيفي، بوابات كنانة أونلاين، تاريخ الاقتباس 02-03-2018، 17:30

⁴ - صالح عبد العزيز: التربية وطرق التدريس، دار المعارف، ج 3، مصر، بدون سنة، ص76.

⁵ العجمي محمد حسنين: التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص 2.

⁶ بواب رضوان، مرجع سابق ص 73

وعليه فالمقصود بالأستاذ الجامعي في هذا البحث كل فرد متحصل على شهادة جامعية تؤهله للتدريس بالجامعة بغض النظر عن رتبته العلمية أو صفته الوظيفية سواء دائم أو مؤقت، ويقوم بوظائف التدريس والبحث العلمي والتوجيه وخدمة المجتمع.

الفرع الثالث: الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي

لكي يؤدي الأستاذ الجامعي دوره المسند إليه في المجتمع على أحسن وجه، من الضروري عليه أن يتحلى بمجموعة من الخصائص ويتصف بصفات وسمات متعددة أهمها:¹

1/ المعرفة الواسعة في مجال التخصص:

إن من أدوار أستاذ الجامعة الرئيسية دوره كمعلم، حيث يقوم الأستاذ الجامعي بتدريس مواد متخصصة لطلبته في سنوات دراستهم، كما أنه يقوم بالإشراف على بحوثهم ورسائلهم العلمية في مجال تخصصه، ومن هنا كانت معرفته الواسعة في مجال تخصصه العلمي أمراً بالغ الأهمية والضرورة، كما أن مداومة إطلاعها على ما يستجد من دراسات وبحوث ومراجع ونظريات في مجال تخصصه أمر بالغ الأهمية كذلك حتى يستطيع أن يمد طلابه بالمعرفة الصحيحة.

فمعرفة الأستاذ الجامعي بمجال تخصصه وإلمامه بجميع جوانبه تجنّب الشعور بالإحراج بعدم إجابته على أسئلة طلبته في أي موضوع من مواضيع تخصصه فعجزه عن الإجابة يجعله يصغر في عين تلاميذه، ويذهب هذا بكثير من تقديرهم لشخصه و إحترامهم لمكانته.²؛

2/ الذكاء: تعتبر حدة الفهم وسرعته ودقته، والقدرة العالية على التصرف الناجح والموفق في مختلف المواقف والظروف التي تواجه

الفرد، من أهم مميزات الإنسان الذكي، إضافة إلى ذلك كما حددها (فرج عبد القادر طه سنة 1999) أن مميزات الذكي إستفادته من خبراته الماضية في مواجهة المواقف والظروف والمشكلات التي تواجهه لكي يحلها وينجح في التعامل معها هذا إلى جانب الإبداع والإبتكار والأصالة. (فرج عبد القادر طه سنة 1999، ص 94)

وعلى هذا الأساس فمن المهم جدا أن يتميز الأستاذ الجامعي بهذه الخصائص والصفات التي تميز الإنسان الذكي، إذ يشير بعض العلماء أمثال (مورييس فيتلس) إلى إعتبار مهنة التدريس في المرتبة الثانية من حيث مستوى الذكاء المرتفع الذي يلزمها وذلك من بين أكثر من ثلاثين مهنة فهذا إن كان يصدق المعلم بصفة عامة، فالأولى أن يصدق على الأستاذ الجامعي بصفة أخص حيث يقوم بواجب التعليم والتدريس في مستويات التعليم العليا. (فرج عبد القادر طه سنة 1999، ص 95)؛

3/ المهارات اللغوية:

إن من المهم جدا لكي يتمكن الأستاذ الجامعي من أداء واجباته التعليمية والتدريسية بنجاح، أن يتصف بالمهارة اللغوية أي إرتفاع مستوى قدرته على التعامل بالألفاظ والكلمات والجمل وإستخدامها بكفاءة وطلاقة التعبير عن المعاني والأفكار التي يريد أن يوصلها إلى غيره، إضافة إلى ذلك من الضروري أن يتميز الأستاذ الجامعي بإرتفاع في مستوى قدرته على فهم المعاني التي تكمن وراء الألفاظ والكلمات والجمل التي يسمعها أو يقرؤها، وخلو حديثه من عيوب النطق المختلفة (فرج عبد القادر طه سنة 1999، ص 95)؛

4/ إتساق الفكر ومنطقيته:

¹ فرج عبد القادر طه، علم النفس وقضايا العصر، الطبعة 6، 1993، دار المعارف القاهرة، ص 94

² فرج عبد القادر طه، المرجع السابق، ص 94

كما أن لكل فرد نسبة من الذكاء ودرجة من المعرفة في مجال تخصصه ومهارة لغوية تميزه عن الآخرين، والمقصود بها السرعة والإيجاز الشديدين في طرح مشكلته أو فكرة ما مع وضوحها طبعاً، والذي يؤدي إلى فهمها من طرف الآخرين بشكل سريع، وهذا إنما يدل على مدى اتساق الفكر ومنطقيته وتماسكه.

وعلى هذا الأساس فإن من صفات الأستاذ الجامعي فيما يخص التدريس والبحث العلمي أن يكون فكره شديد الاتساق والتماسك وأن يكون منطقته متصفاً بالوضوح والسلامة وإلا ضعفت كفاءته في أداء واجباته، وإهتزت صورته أمام طلابه وزملائه (زيدان محمد مصطفى، سنة 1991، ط 1)؛

5/ الضمير الحي: إذا كان الضمير الحي أمراً ضرورياً لكل فرد في المجتمع فإنه بالنسبة للأستاذ الجامعي أهم وأوجب، فإذا كان التدريس من أبرز مهام الأستاذ الجامعي فإن الضمير الحي يجعله يقوم به ويؤديه على أفضل وجه، فيبدل أقصى ما يمكنه لشرح موضوعات دروسه، وإفهام جميع طلابه مادته العلمية، ويكرر الشرح إذا احتاج بعض الطلاب لذلك دون ضيق أو تبرم، (فرج عبد القادر طه سنة 1999، ص 399)؛

فمن المهم جداً أن يكون للأستاذ الجامعي ضميراً حياً، يساعده في معاملاته لطلابيه بشكل متساوٍ وتقييمهم بشكل عادل لا فرق بين طالب وآخر، خاصة وأن الرقيب الوحيد على الأستاذ الجامعي هو الثقة والتقدير الذي وضعهما المجتمع فيه، إذ أن أستاذ الجامعة لا رقيب عليه فيما يؤديه من واجبات وفيما يعطيه لطلابيه من تقديرات إلا رقابة غير مباشرة تمارس على استحياء، لإحساس المجتمع أن أساتذة الجامعة هي صفوته التي ينبغي عليه أن يعطيها كل ثقته وتقديره، (علي راشد، 1993، ص 97)¹

الفرع الرابع: وظائف الأستاذ الجامعي

تتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس من ثلاثة أنشطة رئيسية هي: التعليم (التدريس)، البحث العلمي، خدمة المجتمع، وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط إلى آخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي، وفيما يلي شرح لأهم هذه الوظائف:

1 وظيفة التدريس (التعليم):²

يُعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي، منذ نشأته فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم، يتم عن طريقه نقل المعارف والخبرات وتنمية المهارات والميول، واكتساب القيم واكتشاف المواهب والإطلاع على كل جديد، ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكناً في مجال تخصصه، واسع الإطلاع، لكي يُلم بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه، يعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية، يراعي الفروق الفردية بين الطلاب، ويستخدم في شرحه ألفاظاً واضحة ومحددة، كما يعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية والذي يتضمن التوجيه والإرشاد، والعلاقات الإنسانية وإستخدام وسائل تعليمية متنوعة ويربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية، مع خلق جو المناقشة والحوار ويتقبل الآراء العلمية المعارضة، ويراعي الظروف الاجتماعية والإقتصادية للطلاب، ويشير حماس الطلاب للدرس والمناقشة بإستخدام أساليب متنوعة في التدريس تقوم على إستخدام تقنيات المعلومات الحديثة والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الإبداعي التحليلي. (الأسد ناصر الدين، 1997، ص 39)³

2 وظيفة البحث العلمي:

¹ باوية نبيلة، تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي، مذكرة ماجستير في علم النفس، جامعة ورقلة الجزائر، 2006، ص 39

² الأسد ناصر الدين، تصورات إسلامية في التعليم الجامعي والبحث العلمي، مكتبة روائع مجدلاوي، 1997، ص 39

³ نفس المرجع السابق.

يعد البحث العمي الأداة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، وذلك من خلال إشغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه، والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية فكرية، كما أن سمعة الجامعة ترتبط بالأبحاث التي تنشرها، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة، لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم والإبتكار، والقدرة على توظيف واستخدام المعرفة في الواقع.¹

3 وظيفة خدمة المجتمع:

في الجانب الاجتماعي يتضمن أداء الأستاذ الجامعي جانبين هامين يكون الجانب الأول:

- أ. داخل الجامعة: وتتلخص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها، والأدوار الإدارية في القسم والكلية والجامعة، وعضوية اللجان على مستويات القسم والكلية والجامعة والإشراف على أساتذة آخرين
- ب. أما الجانب الثاني فمن خارج الجامعة، وهنا ينوط به القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع، وتسهم في حلها، بالإضافة إلى تقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمشاركة في الندوات والمحاضرات العامة، والمساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والعاملين.²

الفرع الخامس: حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي:

أولاً: واجبات الأستاذ الجامعي:

تختلف الوظائف عن الواجبات، فالواجبات أكثر خصوصية من الوظائف وهي أكثر إلزامية وإجبارية منها، والأستاذ الجامعي بواجباته والابتعاد عن كل ما يسيء لسمعة الجامعة من تبديد للأموال واستغلال اسمها لأغراض شخصية والعمل خارجها يكون إلا بموافقة الجامعة.

ويمكن إجمال الواجبات المنوطة لعضو هيئة التدريس بوجه عام في ما يلي:³

- التدريس ضمن الحجم السنوي المرجعي المحدد في المادة 06 من القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث.⁴
- التدريس الإضافي فوق النصاب القانوني إذا دعت الضرورة.
- إعداد الامتحانات الخاصة بمادته وتصحيحها والمشاركة في مداورات الامتحانات.
- المشاركة مع زملائه في إعداد الخطط الدراسية والمشاريع الدراسية.
- " الإشراف على الجانب العملي من إعطاء تدريس نوعي والمشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقلها والقيام بنشاطات البحث التكويني."⁵
- القيام بالبحوث والدراسات والمشاركة في البحوث الجماعية والندوات العلمية في مجال تخصصه.
- الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية والمرافقة البيداغوجية للطلبة.
- "مساعدة الطلاب وإرشادهم في أداء واجباتهم الشخصية واكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين."⁶

¹ صلاح الدين محمد أبو ناهية، خصائص المعلم الجامعي الفعال كما يدركها طلبة الجامعة الإسلامية في غزة، العدد 12، غزة، ص 23

² إبراهيم عبد الرافع السمدوني، سهام ياسين أحمد، تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات في مجال خدمة المجتمع، كلية التربية، العدد 127، 2005، جامعة الأزهر، ص

51

³ بواب رضوان، مرجع سابق ص 77

⁴ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130) المؤرخ في 03 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث

⁵ المرجع السابق المادة 04 منه

⁶ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130)، مرجع سابق

- المشاركة في الجلسات التنسيقية واللجان البيداغوجية والجمعيات المختلفة في الجامعات.
- القيام بالكتابات الإبداعية والاتصال بكل جديد في مجال تخصصه

ثانيا: حقوق الأستاذ الجامعي:

تكفل اللوائح التنفيذية في الجامعة والمواد المدرجة في المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق 03 مايو سنة 2008م، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث الكثير من الحقوق لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ منها ما يلي:

- " الإجازات والعطلات بمختلف أنواعها ومنها العطلة العلمية التي مدتها سنة واحدة على الأقل لتمكين الأستاذ من تجديد معارفه والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية، ويعتبرون طوال السنة في وضعية نشاط. " ¹
 - التكليف بالعمل الإداري إلى جانب العمل الأصلي.
 - " حضور المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية برخص غياب تكفل عدم فقدان الراتب. " ²
 - الإعارة والانتداب لشغل إحدى المناصب الإدارية والسياسية خارج الجامعة.
 - " الاستفادة من تكييف الحجم الساعي للتدريس في حال التحضير لرسالة الدكتوراه. " ³
 - الانخراط وممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر بحث.
 - الحصول على تریصات قصية المدى بهدف تحضير رسالة الدكتوراه أو تحسين وتطوير المستوى.
 - الترقية في الدرجات والترتب عند استكمال الشروط القانونية.
 - الحصول على مكافآت وحوافز مالية من ممارسة النشاطات البحثية.
 - الاستفادة من جميع الامتيازات المقررة في لجان الخدمات الجامعية الاجتماعية.
- وعليه فإن الإشارة لحقوق و واجبات الأستاذ الجامعي في كل اللوائح والقوانين الخاصة بالمنظومة الجامعية كان بهدف وضعه أمام الأمر الواقع وأمام المسؤوليات الملزمة إليه خدمة له والصالح العام. ⁴

المطلب الثاني: الإطار النظري للتشارك المعرفي

لقد أصبحت المعرفة في العصر الحالي من أبرز عوامل الإنتاج وباتت النظرة إليها تفوق العوامل التقليدية للإنتاج كالأرض، ورأس المال، وإنطلاقا من إيمان المؤسسات المعاصرة بأهمية المعرفة بوصفها المصدر الرئيسي للميزة التنافسية والبقاء والإستمرار في عالم سريع التغير، أضحت إدارة تلك المعرفة، والاستثمار في رأس المال المعرفي من خلال نشر المعرفة ومشاركتها بين أعضاء المؤسسة عاملا حاسما في النجاح التنظيمي، ومن ثم برزت إدارة المعرفة كمدخل استراتيجي أمام المؤسسات المختلفة، يمكن أن يسهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق قيمة مضافة لها، من خلال استخدام المعرفة والتشارك بها كأحد أبرز عمليات إدارة المعرفة

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130)، مرجع سابق

² المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130)، مرجع سابق

³ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130)، مرجع سابق

⁴ بواب رضوان، مرجع سابق ص 78

ويتضح من هذا أن مشاركة المعرفة (التشارك المعرفي) تمثل إحدى العمليات الأساسية لإدارة المعرفة، و من وجهة النظر التنظيمية يمكن تحسين الأداء من خلال توفير المعارف المفيدة وذات الأهمية للعاملين، كما أنه من أجل تحويل المعرفة إلى أصول تنظيمية ذات قيمة فإن الأمر يستلزم مشاركة هذه المعرفة بين العاملين وتطبيقها¹ وعليه سوف نتناول في هذا المطلب مفهوم وأهمية التشارك المعرفي، متطلبات التشارك المعرفي وعناصره الأساسية، بالإضافة إلى أهم عمليات التشارك المعرفي، والمعوقات التي تعترض التشارك المعرفي.

الفرع الأول مفهوم وأهمية التشارك المعرفي

أولاً: مفهوم التشارك المعرفي

قبل إستعراض مفهوم التشارك المعرفي نشير أولاً إلى المعرفة والتي أصبحت كما ذكرنا عنصراً جوهرياً من عناصر الإنتاج، ومحدداً أساسياً للتنافسية، لاسيما في النشاطات الإقتصادية عالية القيمة و المؤسسات التعليمية الجامعية، والتي تقوم أساساً على إنتاج المعرفة ونشرها

فالمعرفة هي عبارة عن عملية تراكمية تكاملية، تتكون وتحدث على إمتداد فترات زمنية طويلة نسبياً، كي تصبح متاحة للتطبيق والاستخدام من أجل معالجة مشكلات وظروف معينة، فالمعرفة إنما يتم إستخدامها لتفسير المعلومات المتوافرة عن حالة معينة، وإتخاذ قرار حول كيفية إدارة هذه الحالة ومعالجتها (عليان، ربحي، 2007، ص 59) أي أنها عبارة عن نتيجة لمزج وتراكم كل من المعلومات، العلم والخبرة.

فالمعرفة هي الفهم الناتج الذي يمكن الأفراد من التشارك واستخدام المعلومات لتطبيق المعرفة وإتخاذ القرارات المحددة لمعالجة المشكلات (Gunn , 2007 , 27) وفي التشارك المعرفي يجري التحويل الفعال لنوعي المعرفة الضمنية والصريحة وصولاً لمستلم المعرفة والذي يفهمها بشكل كاف ويصبح قادراً على القيام بالفعل بموجبها (العمري، 2004، ص 33)² ومن هذا المنطلق سوف نستعرض بعض التعاريف الواردة حول التشارك المعرفي وذلك على النحو التالي:

يرى (Lim, Lee, et Wang. 2009) أن التشارك المعرفي هو ذلك التفاعل الإجتماعي، والثقافة التي تنطوي على تبادل، تحويل ونقل الموظف للمعارف، الخبرات والمهارات من خلال كل قسم أو المنظمة ككل.³ و يعرفها (Moh B , ismail ,2009) بأنها العملية التي من خلالها يتبادل الأفراد المعرفة الضمنية والصريحة وينشئون مع بعضهم البعض معرفة جديدة

معناه أن تشارك المعرفة يرتبط بمنظور واسع يعود إلى تبادل كل أنواع المعارف ويتضمن المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية⁴ في حين يرى (Louis cote , 2006, p 04) أن تشارك المعرفة يضم العمليات التي يقوم من خلالها الأفراد بتبادل معارفهم وبالتالي تكون الأساس لخلق معرفة جديدة.

¹ ثروت عبد الحميد، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، مقال بعنوان: واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 16، 2015، جامعة القصيم، المملكة السعودية ص 3

² هناء جاسم محمد العسكري، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية (3)، العدد 6، لسنة 2013 جامعة المثنى، جمهورية العراق، ص 8

3 Nya Ling Tan.Ying How Lye.Tuan Hock Ng.Ying San Lim.(2010).Motivational Factors in Influencing Knowledge Sharing Among Banks ،International Research Journal of Finance and Economics Malaysia، Issue 44.p188

⁴ حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية. دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4، 2015، ص 845

وهذا يعني كذلك إرتباط تشارك المعرفة بعملية التبادل ولكن إضافة إلى إمكانية خلق معرفة جديدة كنتاج لعملية التبادل وهنا تظهر القيمة المضافة لتشارك المعرفة

وفي اتجاه آخر نجد أن تشارك المعرفة يعكس عملية نقل المعرفة إلى الآخرين داخل المؤسسة عن طريق مجهودات الأفراد (choudhury A. Rashed et al, 2010)

ويشير هذا إلى النقل كعملية رئيسية لتشارك المعرفة، ويرجع إلى المجهود الذي يبذله الفرد في سبيل تحقيق هذه العملية، ومدى إستعداده في المؤسسة لمشاركة كل ما يملك أو يخلق من معارف (Moh B , ismail ,2009) و يعرف (Paul. H 1999) التشارك المعرفي بالعلاقة التي تنشأ بين طرفين على الأقل، فالطرف الأول هو الذي يمتلك المعرفة ويعبر عنها بوعي وطواعية، أما الطرف الآخر هو الذي يكتسب المعرفة ويدركها (Paul. Hendriks 1999, P92)¹ ويرى (عبد المجيد حجيقي، وسارة عبيدات، 2014) أن التشارك المعرفي هو أحد أهم أنشطة الإدارة الديناميكية للمعرفة، هدفها تطوير القدرات الفكرية للموارد البشرية، وتدعيم المخزون المعرفي للمؤسسة من خلال نقل وتبادل المعرفة الضمنية والظاهرة.² وبوجه عام تعد عملية تشارك المعلومات والخبرات بين العاملين مكونا أساسيا من مكونات إدارة المعرفة وعملية محورية ضمن عملياتها، والتي تشمل أيضا إكتساب المعرفة، وتخزينها وتطبيقها وتقييمها³ كما يعبر التشارك المعرفي عن نشاط لتدفق المعرفة من شخص يملكها إلى شخص آخر أو مجموعة أخرى تحتاجها بشكل يمكن فهمها وإستخدامها، كما يعني أيضا أن المرسل لا يتخلى عن ملكيته للمعرفة، وبدلا من ذلك تصبح الملكية مشتركة للمعرفة بين المرسل والمستقبل، ويُعد التشارك المعرفي عملا تطوعيا ومن الصعب إجبار الأعضاء عليه، وبدلا من ذلك يمكن إقناعهم وإكسابهم الاتجاهات الإيجابية نحوه، وأخيرا إن التشارك المعرفي عملية تعليمية ديناميكية: حيث يتعلم الأفراد ويتفاعلون بإستمرار لتحقيق الإبداع والإبتكار.⁴

ويعرف (حسين الطيب بورغدة، وناريمان بشير دريس) تشارك المعرفة بأنه عبارة عن العملية التي يتم من خلالها تبادل ونقل المعرفة الصريحة أو الضمنية بين الأفراد داخل المؤسسة من خلال الاتصالات، التعاون، والتفاعل المتبادل الذي يتم بين الأفراد مما يؤدي إلى خلق معرفة جديدة.⁵

من خلال ما سبق يمكننا تعريف التشارك المعرفي على النحو التالي:

يعتبر التشارك المعرفي مكونا أساسيا من مكونات إدارة المعرفة ويتمثل في تلك العملية الطوعية التي تنطوي على نقل، تحويل وتبادل المعارف والخبرات بين طرفين أو أكثر من خلال التفاعل الإجتماعي تنتج عنه خلق معارف جديدة تعود بالنفع على الأفراد والمؤسسة.

من هذه التعاريف تبرز أهمية التشارك المعرفي بالنسبة للفرد أو المؤسسة، ويمكن التطرق لهذه الأهمية أكثر من خلال الآتي.

¹ عبد المالك حجيقي، سارة عبيدات، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 06، 2014، جامعة ورقلة الجزائر، ص 129

² نفس المرجع السابق.

³ ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 16، 2015، جامعة القصيم، المملكة السعودية ص 484

⁴ ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، مرجع سابق ص 485

⁵ حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، مرجع سابق ص 846

ثانيا: أهمية التشارك المعرفي

تبرز أهمية التشارك المعرفي حسب (Gurteen, 1999) في ما يلي: ¹

- خلق وتوليد معارف جديدة يؤدي إلى إكتساب الميزة التنافسية؛
- دوران المعرفة بين جميع الأفراد يضمن إستمراريتها وبقائها في المؤسسة، وبالتالي عدم فقدانها في حالة تسرب بعض الكفاءات؛

في حين أشار (ثروت عبد الحميد، و ياسر المهدي) أن هناك حاجة ماسة لتشارك المعرفة في المؤسسة الجامعية، حيث يدعم قدرتها الإبداعية والتنافسية، كما أن التشارك في المعرفة بالإضافة إلى أهميته التنظيمية له أيضا أهمية على المستوى الفردي أو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس(الأساتذة)، سواء على المستوى الاجتماعي، من حيث دعم الروابط والعلاقات الانسانية بين الزملاء أو على المستوى المهني، من حيث تحقيق مفهوم التطور المهني ودعم التعلم المستمر، ² وتبرز أهمية التشارك المعرفي على المستويين الفردي، والتنظيمي من خلال ما يلي:

أولا: الأهمية الفردية للتشارك المعرفي:

- مساعدة الأفراد على أداء وظائفهم على نحو أكثر فعالية؛
- مساعدة الأفراد على البقاء في وظائفهم؛
- يعزز التشارك المعرفي التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي؛
- يجلب المكافآت ومزيديا من التقدير الشخصي (Yi,2005)؛
- دعم تحقيق الأهداف الفردية والجماعية من خلال التشارك المعرفي؛
- شعور الموظفين بالإرتياح نتيجة مساهمتهم بمعارفهم الشخصية؛
- دعم أواصر التعاون والتآزر بين الموظفين داخل المؤسسة.

ثانيا: الأهمية التنظيمية للتشارك المعرفي:

- يمكن التشارك المعرفي المؤسسة من تحسين الكفاءة؛
- تخفيض تكاليف التدريب

- الحد من المخاطر الناتجة عن عدم التأكد (Yi,2005,P 22-23) ³

ولما كان التشارك المعرفي هو ذلك المكون من إدارة المعرفة الأقل تركيزا على التكنولوجيا في المؤسسات والأكثر اتصالا بالعلاقات بين زملاء العمل، والذي يعزز تبادل المعلومات والتعلم، وحيث إن الجامعات هي مؤسسات قائمة في الأساس على التعلم والابتكار يصبح التشارك المعرفي ممارسة ضرورية لتحقيق رسالة الجامعة وأهدافها (Mc Inerney et Mohr,2007)

ومما سبق يتضح أن التشارك المعرفي مسألة مهمة للنجاح التنظيمي، وأن الحاجة إليه تعتبر مسألة أكثر إلحاحا في مؤسسات المعرفة المكثفة مثل الجامعات التي نحن بصدد دراسة التشارك المعرفي فيها.

¹ عبد الملك حقيق، سارة عبيدات، مرجع سابق، ص 129

² ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، مرجع سابق ص 486

³ نفس المرجع السابق ص 487

الفرع الثاني أشكال و متطلبات التشارك المعرفي

أولاً: أشكال التشارك المعرفي

يشير Marquardt (2002)¹ إلى أن المعرفة يتم التشارك فيها داخل المنظمات إما بشكل مقصود، أو بشكل غير مقصود :

- الشكل المقصود : ويعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصدياً داخل المنظمة من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد ، او من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات ، والتقارير، والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يتم مشاركة المعرفة قصدياً من خلال استخدام الفيديو، والأشرطة الصوتية، وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية، وبرامج الإرشاد، وبرامج التدريب، وإجراء التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء.²
- الشكل غير المقصود : ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال : الشبكات غير الرسمية، والقصص والأساطير ، وما يشبه ذلك.³

ويعدد Wiig, (2000) Prusak, Davenport (1993) وسائل أخرى لمشاركة المعرفة ، مثل: لقاءات أعضاء المنظمة عند برادات المياه، وفي غرف المحادثة التي تخصصها المنظمات ليلتقي فيها أفراد المنظمة، وإقامة معارض المعرفة والمنتديات المفتوحة، واستخدام الانترنت ومجموعات المحادثة، واجتماعات (لقاءات) ما بعد العمل، والغرف الصفية الرسمية . كما يؤكد Fernandas et al,2004 علي أهمية البيئة التعاونية ، ومخازن المعرفة ، والتدريب ، و فرق العمل في دعم مشاركة المعرفة حيث اعتبرها من أهم متطلبات مشاركة المعرفة⁴ ويوضح الشكل رقم (1-1) أشكال مشاركة المعرفة

الشكل المقصود	الشكل غير المقصود
للإتصالات الفردية المبرمجة للأساليب المكتوبة: مذكرات، تقارير، نشرات دورية ومختلف المطبوعات الداخلية للأشرطة الصوتية، الفيديو، عقد المؤتمرات والندوات الداخلية، برامج التدريب، إجراء التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء	- الشبكات غير الرسمية - القصص والأساطير

المصدر: جحيق عبد المالك، عبيدات سارة، تأثير التشارك المعرفي في ممارسة التعلم التنظيمي في مطاحن مجمع عمر بن عمر قالة ص⁵98

ثانياً: متطلبات التشارك المعرفي

هناك مجموعة من المتطلبات الضرورية لضمان ديناميكية وفعالية عملية التشارك المعرفي داخل المؤسسة وفيما يلي أهمها:⁶

¹ Marquardt, Michael, J. (2002) Building the learning Organization : Mastering the 5 Elements for corporate, USA, Davis- Black publishing company.

² Earal, M.J (1988) , information Management, New York, Oxford University press.

³ Anonymous (1999). IT Workers expect career development and job satisfaction. HR Focus, 8 , 4-5

⁴ إسمهان ماجد الطاهر، إبراهيم محمود منصور، المرجع السابق، ص 8

⁵ جحيق عبد المالك، عبيدات سارة، تأثير التشارك المعرفي في ممارسة التعلم التنظيمي في مطاحن مجمع عمر بن عمر قالة، مجلة المؤسسة العدد 3-2014 جامعة الجزائر3،

2014

⁶ نفس المرجع السابق ، ص 129 - 130

- 1 **الهيكل التنظيمي المناسب:** بدون تبادل المعلومات بين الأفراد لا يمكن أن يحدث التعلم، لذلك يجب على المؤسسة أن تحرص على بناء هيكل تنظيمي يتيح فرصة تقاسم المعارف بشفافية، كما يسمح بخلق بيئة عمل تدعم الانفتاح في الاتصالات وزيادة المشاركة في المعلومات (stephen, 2008, p 117)
- 2/ **فرق العمل:** تتطلب عملية التشارك المعرفي تكوين فريق عمل تسوده الثقة المتبادلة بين الأعضاء، ويتميز بالاتصالات الفعالة نتيجة التغذية العكسية وقدرة الأعضاء على تبادل الأفكار بسهولة، (ibid p 270)
- 3/ **القيادة الفعالة:** وهي تلك القيادة التي تدعم وتوجه أعضاء فرق العمل دون السيطرة عليهم من خلال التدريب والتحفيز وخلق بيئة عمل تشجع على حل المشكلات بطريقة مستقلة تضمن تحسين سيرورات وطرق العمل (ibid p 271)
- 4/ **مخازن المعرفة:** هي المخازن التي تخزن فيها المعرفة الخارجية والداخلية إلكترونيا في موقع واحد ليسهل الوصول إليها عند الحاجة من طرف الأفراد، وتعتبر إدارة مخازن المعرفة من الآليات التي تضمن التشارك المعرفي من خلال تنظيم عملية تدفق المعرفة كما تزود الأفراد بتفاصيل المهام المختلفة¹
- 5/ **تكنولوجيا المعلومات والاتصال:** تعتبر كآلية فعالة في إدارة مخازن المعرفة وتفعيل المشاركة في المعرفة بين الأفراد من خلال تكوين فرق عمل افتراضية
- 6/ **التدريب:** لا بد من الاهتمام بتدريب العاملين على استخدام الوسائل والأدوات المتخصصة في نظم العمل المعرفي لغرض تحسين عملية التشارك المعرفي.²

الفرع الثالث: العناصر الأساسية لتحقيق التشارك المعرفي

لتحقيق تشارك معرفي ناجح يجب توفر مجموعة من العناصر الأساسية يمكن إجمالها فيما يلي:³

- 1 **التعاون:** ويعكس المستوى الذي يستطيع فيه الفرد ضمن جماعة أو فريق عمل مساعدة أحدهم للآخر في مجال عملهم للوصول إلى أهداف المؤسسة، أي العمل معا بروح الفريق، حيث إن إشاعة ثقافة التعاون تؤدي إلى زيادة مستوى تبادل المعرفة بين الأفراد العاملين في المؤسسة وبين الأقسام والوحدات، فالتعاون يخلق التفاعل ويرفع الروح المعنوية ويحسن الاتصال، وبالتالي يسهل وصول وانتقال المعلومات والمعارف، أي أن التعاون بهذه الطريقة يساهم في تدعيم تشارك المعرفة؛
- 2 **الثقة:** تعني الحفاظ على مستوى متميز و متبادل من إيمان الأفراد بقدرات بعضهم البعض، فالثقة يمكن أن تسهل عملية التبادل المفتوح الحقيقي والمؤثر للمعرفة، فكلما توفرت الثقة أمكن سهولة الاتصال وسهولة تبادل الأفكار وتبادل المعلومات، تقدم البيانات والأرقام مما يزيد في حصيلة المعرفة ويزيد في توطيد وتدعيم تشارك المعرفة؛
- 3 **التعلم:** يعني عملية إكتساب المعرفة الجديدة من قبل الأفراد القادرين والمستعدين لإستخدام تلك المعرفة، فالتركيز على التعلم يساعد المؤسسات على تطوير الأفراد العاملين فيها بما يؤهلهم ويعددهم إعدادا جيدا وضروريا لأداء دور أكثر فاعلية في عملية خلق معرفة جديدة؛⁴

¹ إسهمان ماجد الطاهر، إبراهيم محمود منصور، متطلبات مشاركة المعرفة و المعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الاردنية، المؤتمر العلمي الثالث بعنوان إدارة المنظمات

– التحديات العالمية المعاصرة- جامعة العلوم التطبيقية الخاصة الأردن، 2009، ص 11

² نفس المرجع السابق، ص 12

³ نور الدين عصام، إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، 2010، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ص 37 إلى 40.

⁴ حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، مرجع سابق ص 846

- 4 اللامركزية:** تحتاج إدارة وتشارك المعرفة بما تحتويه من بيانات، ومعلومات ومعارف إلى ضرورة عدم تركيز القرارات بيد الإدارة العليا في المؤسسة لأن عملية خلق المعرفة أساسا إنما تحتاج إلى اللامركزية.
- 5 الإبداع التنظيمي:** يعني القدرة على خلق القيمة، المنتجات والخدمات، الأفكار والإجراءات الجديدة عن طريق ما يبتكره الأفراد الذين يعملون معا في نظام إجتماعي معقد، فالمعرفة تلعب دورا هاما ورئيسيا في بناء قدرة المؤسسة لتكون مبدعة وخلاقة، وبالتالي فإن توفر المعرفة يُعد أمرا ضروريا لأي مؤسسة كي تحقق مكاسب تجارية هامة؛
- 6 العمل الجماعي:** يشكل العمل الجماعي عنصرا رئيسيا من عناصر تشارك المعرفة تتفاعل فيه مختلف العناصر الفرعية السابقة لإنجاح عملية التشارك المعرفي.¹

الفرع الرابع: عمليات التشارك المعرفي

يمر التشارك المعرفي بين الأفراد، الجماعات والأقسام داخل المؤسسة بمجموعة من العمليات منها عملية نقل المعرفة، وتبادل المعرفة، وتحويل المعرفة من ضمنية إلى ظاهرية والعكس، وهي مكونات أساسية لعملية التشارك المعرفي لذلك تم إتخاذها كأبعاد لمتغير الدراسة المستقل، ولتوضيح أكثر هذه العمليات نشرحها على النحو التالي :

أ - التبادل: ويضم تبادل المعرفة كل من الأفراد الذين يتيحون معارفهم لغيرهم وكذا الأفراد الذين يبحثون عن المعارف من غيرهم (sheng wang, Raymond A, Noe,2010) أي هناك طرفين يتبادلان مع بعضهم البعض المعارف الضمنية والظاهرية

ب -النقل: تتم عملية نقل المعرفة من خلال عملية الاتصالات التي تضمن فهم وتطبيق المعرفة بين مصدر ومستقبل المعرفة (William R, King, 2008, P 213) إن نقل المعرفة يعكس عملية إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب، في الوقت المناسب، بالشكل المناسب، وبالتكلفة المناسبة.

وبالتالي فعملية نقل المعرفة هي أكثر الطرق فعالية لتشارك المعرفة الضمنية والمركبة (Megan lee Endree et al, 2007) ، أي أن المعرفة يتيح تشارك المعرفة عن طريق أصحاب المعرفة والحصول وتطبيق المعرفة عن طريق مستقبل المعرفة (sheng wang, Raymond A, Noe,2010)

وتتم عملية نقل المعرفة من خلال العمليات الفرعية التالية:²

- 1/ النقل المتسلسل التراكمي:** ويعتبر هذا النوع الطريقة الأسهل في نقل المعرفة، حيث يعمل الفريق على نقل المعرفة من مكان إلى مكان آخر، من أجل إنجاز نفس المهام التي أنجزها مسبقا، وأهم ما يميز هذه الطريقة هو أن المعرفة تنتقل من موقع إلى آخر من قبل نفس الفريق فلا يوجد نقل للمعرفة من فريق لآخر، ولكن المعرفة يتم نقلها من عضو إلى آخر داخل نفس الفريق، وبالتالي فالتركيز يكون على جمع المعرفة أكثر من شخصتها.
- 2/ نقل المعرفة الصريحة بين الفرق:** تسمح هذه الطريقة ببساطة بنقل المعرفة من الفريق الذي أنجز العمل في مكان ما إلى فريق آخر يعمل في نفس المجال من أجل تشارك الخبرة، وتعتبر عملية نقل المعرفة الصريحة بأن عملها روتيني كما أن إجراءاتها محددة.
- 3/ نقل المعرفة الضمنية:** ينفرد هذا النوع من نقل المعرفة بالتمييز والتعقيد، حيث أن المعرفة مخزنة في أذهان الخبراء، كما أن الفريق يستلم المعرفة الضمنية بشكل مختلف بواسطة المكان، الخبرة، التكنولوجيا، العادات، الثقافة.... إلخ

¹ نفس المرجع، ص 846

² البطاينة، محمد تركي، زياد محمد المشاقبة، إدارة المعرفة: بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، 2010، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن ص ص 161، 163

وهذا يعني ضرورة تعديل وتكييف المعرفة لغة ومضمونا من أجل أن تكون قابلة للإستخدام من قبل الفريق الذي استلم هذه المعرفة.¹

ج- تحويل المعرفة: إضافة إلى كل من عمليتي التبادل والنقل المعرفي، يمكن كذلك تشارك المعرفة من خلال مجموعة العمليات الفرعية المتعلقة بتحويل المعرفة، وقد حدد كل من (I, nonaka وH tackuchi) نموذج التدرج المعرفي لتحويل المعرفة على النحو التالي:

1/ التفاعل الإجتماعي: ويمثل التشارك المباشر للمعرفة الضمنية من خلال الخبرة المباشرة، وتحدث عندما يلتقي الأشخاص في أنشطة اتصالية وجها لوجه، مثلما يحدث في المناقشات والحوارات وفرق العمل. فعلمية التفاعل الإجتماعي تسمح بتشارك المعرفة من خلال انتقال المعرفة الضمنية من فرد إلى آخر داخل المؤسسة عن طريق الاحتكاك، الاتصال المباشر، الملاحظة، المحاكاة، الممارسة والخبرة.

2/ الإخراج: (التجسيد)

ويطلق على هذه العملية أكثر من لفظ: التصريح، الإظهار، العلانية... إلخ، وكلها تستخدم للدلالة على جعل ما لدى الفرد من مخزون معرفي معلوما لدى الآخرين، وهو ما يعبر عنه بنقل أو تحويل المعرفة الضمنية إلى الصورة الصريحة بإستخدام أساليب التعبير التي تساعد الأفراد على ذلك مثل الكلمات، المفاهيم، الإستعارة، القصص وغيرها (الشمي، حسن، 2009، ص 61) هذه العملية تساعد في تشارك المعرفة بين الأفراد من خلال تحويل المعارف الضمنية للأفراد إلى صورة صريحة، والتي يسهل فهمها من طرف بقية المجموعة في المؤسسة (irma, B . Fernandez. Rajiv Sabaherwal, 2010 , p 59)²

3/ الإدخال: (الذاتية)

هذه العملية تسمح بتشارك المعرفة بين الأفراد العاملين في مؤسسة ما من خلال تحويل المعرفة الصريحة إلى معرفة ضمنية، حيث أنها تمثل الطريقة التقليدية في التعلم، فالمعرفة الصريحة من الممكن أن تكون ضمن العمل أو التطبيق العملي، فالفرد يكتسب هذه المعرفة عن طريق الخبرة والتمرن والعمل، وفقا لما قام به غيره من الأفراد من قبل في المؤسسة³ وتتم هذه العملية من خلال استيعاب المعرفة أو بالتعلم وحيارة الخبرة في العمل، واللقاءات وجها لوجه أين يمكن للأفراد إكتساب المعرفة (الشمي، حسن، 2009، ص 63)

4/ التركيب: وهي العملية التي تمكن من إكتشاف معرفة صريحة جديدة⁴، وتعني هذه العملية الدمج من خلال التنظيم المنهجي للمفاهيم بشكل يحولها إلى نظام معرفي، ويتضمن هذا النمط من تحويل المعرفة، دمج مجموعات مختلفة من المعارف الصريحة، من خلال وسائط مثل الوثائق والاجتماعات والمحادثات الهاتفية أو شبكات الاتصال عبر الحاسب الألي، وتنتج عن هذه العملية معرفة جديدة وعادة ما يأخذ تشكيل هذه المعرفة من خلال التعليم والتدريب (الشمي، حسن، 2009، ص 63) وبالتالي يتم التأكيد على أن نتيجة الدمج التي تتفاعل من خلالها المعرفة هو الوصول إلى معرفة جديدة، وهو ما يسمح بتشارك المعارف الصريحة بين الأفراد من خلال جعلها أكثر انتشارا في المؤسسة.⁵

¹ حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، مرجع سابق ص 848

² حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، مرجع سابق ص 849

³ طيطي، إسماعيل، إدارة المعرفة: التحديات والتقنيات والحلول، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010 عمان الأردن، ص 104

⁴ نفس المرجع السابق ص 108

⁵ حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، مرجع سابق ص 849

الفرع الرابع: معوقات التشارك المعرفي

رغم أهمية وفائدة عملية التشارك المعرفي في المؤسسات إلا أن هناك مجموعة من المعوقات التي تمنع أو تحد من مشاركة الأفراد ما يمتلكونه من معارف وهو ما أشار إليه كل من (husman, 1999) و (coakes et Goodman, 2003) وذلك على النحو التالي:¹

- الرغبة في الإحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة على المكاسب؛
- تخوف أصحاب المعرفة من فقدان سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة وبالذات مما يمتلكونه من معرفة ضمنية؛
- مشاركة المعرفة الخطأ وتعرض المؤسسة والآخرين للضرر؛
- إحجام الأفراد عن إشراك الآخرين ما يمتلكونه من معرفة حين يشعرون بأنه ليس هناك فائدة أو مكافأة تنتظرهم؛
- كذلك معوقات مرتبطة بالنواحي الفردية والتنافسية.

¹إسمهان ماجد الطاهر، إبراهيم محمود منصور، مرجع سابق، ص 12

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأداء الأستاذ الجامعي والتشارك المعرفي

بعد التطرق إلى الجانب المفاهيمي لمتغيرات الدراسة بتقديم بعض المفاهيم والمصطلحات الخاصة بأداء الأستاذ الجامعي والتشارك المعرفي، فالمتتبع لموضوع إدارة المعرفة يلحظ وجود عديد الدراسات التي تناولت هذا الموضوع سواء من حيث التطور الذي وصل إليه أو من حيث ازدياد أهمية التشارك المعرفي خاصة في المؤسسات الجامعية القائمة أساساً على إنتاج ومشاركة المعرفة.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة حول الموضوع

الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية

فيما يلي مجموعة من الدراسات باللغة العربية التي تناولت بعض جوانب الموضوع، وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وقد تنوعت من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات كما يلي:

1 دراسة: (ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، ياسر فتحى الهنداوي المهدي 2015)¹

بعنوان: واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض

الجامعات العربية

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة كليات التربية في بعض الجامعات العربية، وإعتمدت المعالجة المنهجية على المنهج الوصفي بالإستعانة بأسلوب التحليل العاملي الإستكشافي، لتحديد هوية العوامل المؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي، وقد طور البحث أداة لقياس واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه تم تطبيقها على عينة من (144) أستاذ في كليات التربية بجامعات (الأزهر، عين شمس، السلطان قابوس، الملك خالد) وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- إن النسبة المئوية للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأربع ليست مرتفعة وتقع في الحدود الدنيا للمدى المتوسط، بحيث تؤكد الحاجة لتنمية ممارسات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية؛

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير أعضاء هيئة التدريس لممارسة التشارك المعرفي ككل تعزى لإختلاف الجامعة التي ينتمون إليها؛

- يمكن تصنيف العوامل المؤثرة على ممارسة أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي بالجامعات العربية إلى عاملين رئيسيين هما: - العامل التنظيمي - والعامل الشخصي؛

وفي ظل هذه النتائج إقترحت الدراسة جملة من التوصيات منها:

- ضرورة بناء إستراتيجية واضحة لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس؛

1 ثروت عبد الحميد، ياسر فتحى الهنداوي المهدي، مقال بعنوان: واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 16، 2015، جامعة القصيم، المملكة السعودية

- ضرورة تبني أنظمة واضحة لتحفيز ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس؛
- الإعتماد على فرق العمل متنوعة التخصصات في إنجاز المهام والمسؤوليات؛
- وضع نظام عادل لتقييم المشاركات المعرفية لأعضاء هيئة التدريس؛
- ضرورة نشر ثقافة العمل الجماعي.

2 - دراسة: (حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس) 2015¹

بعنوان: أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر

هدفت هذه 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 للإلكترونيك بولاية برج بوعرييج بالجزائر بإستعمال مجموعة من أدوات جمع البيانات، إستخدم الباحث إستمارة استبيان تم توزيعها على 117 مستجوبا من خلال عينة عشوائية طبقية ضمت كل من الإطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية في الوحدة محل البحث،
 - وجود أثر ايجابي لتشارك المعرفة على إنتاجية الموارد البشرية في العمل، نوعية عمل الموارد البشرية، وكذلك على الجانب السلوكي لأداء الموارد البشرية.
- وفي ظل هذه النتائج أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها:
- ضرورة تفعيل ممارسات تشارك المعرفة في الوحدة محل الدراسة؛
 - ضرورة توفير أدوات ووسائل تسمح بتأمين مخازن المعرفة، مما يعزز ويوجد المعرفة الموجودة في المؤسسة، ويزيد من قدرة وفعالية عملية تشارك المعرفة؛
 - ضرورة التقييم المستمر لأداء الموارد البشرية، وبالتالي تحديد الثغرات المعرفية التي يستهدفها تشارك المعرفة؛
 - إضفاء البعد التنظيمي على عملية تشارك المعرفة.

3 - دراسة: (محمد علي إسماعيل)²

بعنوان: تقويم أداء المدرس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال تحديد الكفايات اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس، وتوفير قاعدة بيانات تساعد الأساتذة على النمو المهني الذاتي، و اعتمد

1 - حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية. دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4، 2015

2 محمد علي إسماعيل، تقويم أداء المدرس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، العدد الثالث، 2010 العراق.

البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وإستخدم الباحث إستبانه تم توزيعها على عينة من الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة البعث وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها:

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 05 % بين متوسطات درجات آراء أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التطبيقية والكليات النظرية بجامعة البعث حول مدى توافر الكفايات في أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة؛

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 05 % بين متوسطات درجات آراء الطلبة في الكليات التطبيقية والنظرية بجامعة البعث حول مدى توافر الكفايات في أداء عضو هيئة التدريس؛

- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة 05 % بين متوسطات درجات آراء الطلبة ومتوسطات درجات آراء أعضاء الهيئة التدريسية في مدى توافر الكفايات في أداء عضو هيئة التدريس.

وفي ضوء نتائج البحث أوصت الدراسة بمقترحات أهمها:

- ضرورة تصميم برامج تدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء الكفايات؛

- إعداد حقيبة تدريبية قائمة على الكفايات لتنمية بعض المهارات التدريسية لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة وفق نموذج التعلم الذاتي.

4 حراسة: (عبد المالك جحيق، سارة عبيدات) 2014¹

بعنوان: تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام

بالجزائر العاصمة

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية في شركة المتوسطة للأشغال البحرية "ميديترام" بالجزائر العاصمة، وقام الباحثان بإقتراح نموذج يتكون من متغير مستقل، ومتغير تابع، وتم الإعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة بإستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج هي:

- وجود علاقة إرتباطية قوية وذات اتجاه طردي بين التشارك المعرفي وتطوير الكفاءات الجماعية؛

- وجود أثر إيجابي لممارسة التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية؛

- ضعف اهتمام شركة ميديترام بتخزين المعلومات والمعارف والتجارب في قاعدة بيانات يمكن اللجوء إليها من طرف الموظفين لمساعدتهم في إنجاز المهام؛

¹ عبد المالك جحيق، سارة عبيدات، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد

06، 2014، جامعة ورقلة الجزائر

- ضعف اهتمام شركة ميديترام بتنظيم اللقاءات الدورية وورش العمل المهادفة نحو تبادل المعارف والخبرات وخلق الأفكار الإبداعية.

5 -دراسة: (هناء جاسم محمد العسكري) 2013¹

بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد.

سعت هذه الدراسة إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وقامت الباحثة بدراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية بالكويت، وركزت هذه الدراسة على متغيرين أساسيين هما الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي مع بيان علاقات الارتباط و الأثر فيما بينهم، وتم الاعتماد على استمارة إستبائية تم توزيعها على عينة من (70) عضو هيئة تدريس وقد تم استرجاع (63) إستمارة، وبعد تحليل نتائج الدراسة:

- اتضح وجود علاقة إرتباط وأثر بين أبعاد الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي

- كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالتشارك المعرفي؛

- إن الصراع الفكري من العوامل الأكثر تأثيراً في التشارك المعرفي.

وفي ضوء النتائج المتوصل إليها أوصت الدراسة بعدة توصيات منها:

- ضرورة تعزيز الوعي بأهمية التشارك المعرفي؛

- ضرورة توفير بيئة داعمة للثقة وللتوجه نحو الإبداع؛

- إعطاء الأولوية لفقرة التشارك المعرفي في تقييم الأداء السنوي لعضو هيئة التدريس.

6 -دراسة (خالد أحمد الصرايرة) 2011²

بعنوان: الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، وقد إعتد الباحث على إستبانة وزعت على (77) رئيس قسم أكاديمي تم إختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة

¹ هناء جاسم محمد العسكري، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية (3)، العدد 6، لسنة 2013 جامعة المثنى، جمهورية العراق

² خالد أحمد الصرايرة، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول+ الثاني، 2011، سوريا

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات.
- و أوصت الدراسة بجملة من المقترحات منها:
- ضرورة قيام الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها؛
- ضرورة التعرف على حاجات ورغبات الهيئات التدريسية لتحقيق الممكن منها وإشباعها؛
- ضرورة توفير نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

7 -دراسة (رائد حسين الحجار) 2004¹

بعنوان: تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة.

هدفت الدراسة إلى تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأقصى بفلسطين في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، إستخدم الباحث أداة الاستبيان مكونة من (40) فقرة تم تطبيقها على عينة عشوائية قدرها (123) عضواً وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها:

- أن المستوى العام للأداء الجامعي لم يصل إلى المستوى الإفتراضي 60 % ؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha > 0.05$ في تقدير أفراد العينة لمستوى الأداء الجامعي يعزى لمتغير الكلية والمؤهل والخبرة. وأوصت الدراسة في ظل هذه النتائج بتوصيات أهمها:
- ضرورة نشر مفاهيم ثقافة الجودة الشاملة؛
- العمل على إنشاء دائرة أو عمادة للجودة الشاملة في الجامعة؛
- ضرورة خلق مناخ تنظيمي يشجع على الجودة الشاملة.

8 -دراسة (صالح أحمد أمين عبابنة) 2011²

¹ رائد حسين الحجار، تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، جامعة الأقصى، بغزة فلسطين، 2004

² صالح أحمد أمين عبابنة، تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، جامعة مصراتة ليبيا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد الرابع، العدد (8)، 2011

بعنوان: تقييم جودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب، جامعة مصراتة ليبيا

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة مؤشرات جودة الأداء الجامعي في كلية الآداب، بمصراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وفيما إذا كانت تختلف درجة الأداء الجامعي تبعاً لبعض المتغيرات، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي للوصول إلى النتائج، حيث تم توزيع استبانة على 60 عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- إن درجة توفر مؤشرات جودة الأداء الجامعي في كلية الآداب بمصراتة متوسطة؛
 - عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والمؤهل والجنسية؛
 - الفروق كانت دالة لمتغير عدد سنوات العمل لصالح ذوي الخبرة القصيرة (من 1 - 3) سنوات.
- وأوصت الدراسة بما يلي:

- ضرورة الاستمرار في تطبيق معايير الجودة والاعتماد التي بدأتها الكلية؛
- ضرورة توفير برامج تطوير مهني للعاملين؛
- ضرورة تزويد الكلية بالمستلزمات الضرورية.

الفرع الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

1 -دراسة (Rahat Bothari و Fouzia Akram) 2011

بعنوان: دور تشارك المعرفة في أداء العاملين، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل المحفزة: إطار مفاهيمي هدفت هذه الدراسة إلى إثراء الإطار النظري لمتغيرات البحث الذي يدرس العلاقة بين تشارك المعرفة وأداء الأفراد من خلال توضيح الحوافز المؤثرة على تشارك المعرفة كما هدفت هذه الدراسة النظرية إلى التأسيس لدراسات مستقبلية تطبيقية لدراسة وإختبار إقتراحي هذه الدراسة والمتمثلة في:

- أن ترتبط الحوافز بعلاقة إيجابية بتقاسم المعرفة؛
- أن تشارك المعرفة يرتبط بعلاقة إيجابية بأداء الأفراد.

2 -دراسة (syed sabah alam وآخرون) 2009¹

بعنوان: تقييم سلوك تشارك المعرفة بين العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

¹ International business research, vol 2, no 2, april 2009, malaysia.

هدفت هذه الدراسة إلى عرض وإختبار مدى وجود علاقة دالة بين عدد من المتغيرات المستقلة والمتمثلة في كل من الإلتزام، الثقة، الثقافة، نظام المكافآت، التفاعل الإجتماعي والتكنولوجيا وتشارك المعرفة (إستخدم الباحثون أداة الإستبيان وتم توزيعها على (500) من الأفراد العاملين بالمؤسسات محل الدراسة وهي (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا)، وكان مجتمع البحث ممثلا في كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة لقطاع الخدمات في كل من ميلاكا وجوهور، بماليزيا، وتم الإعتماد على نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحليل بيانات الإستمارة وإختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن كل من أنظمة المكافآت، الثقافة، الثقة، والتكنولوجيا، تُعد عوامل رئيسية وتحمل أثرا دالا على سلوك تشارك المعرفة في المؤسسات محل الدراسة.

3- دراسة (Zawiyah, M . Mohd Bakhari, ismail) 2009¹

بعنوان: **العلاقة بين تشارك المعرفة الأداء التنظيمي والخدمة المقدمة في مؤسسات القطاع الحكومي.**

هدفت هذه الدراسة إلى بناء نموذج نظري يدرس العلاقة بين تشارك المعرفة، الأداء والخدمة المقدمة مع افتراض وجود علاقة ايجابية بين تشارك المعرفة والخدمة المقدمة، وأكد الباحثان على أن الأفراد الأكثر تشاركا للمعرفة يكون أدائهم أفضل في العمل، كما أن تحسين الأداء يؤدي إلى تعزيز الخدمة المقدمة، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- من خلال تشارك المعرفة بين الأفراد العاملين يمكن ضمان جودة العمل وتحقيقه اعتمادا على المعارف ذات الجودة والتي تساهم في تحسين الأداء نتيجة إمكانية اكتساب معارف جديدة من خلال عملية تشارك المعرفة مع الجماعات في العمل.

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

حاولنا في هذا المطلب تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة سواء باللغة العربية أو الأجنبية حيث سنوضح نقاط التشابه ونقاط الاختلاف، كما سنتطرق لأهم النقاط التي استفدنا منها خلال اطلاعنا عليها.

¹ Zawiyah M. Yusof, Mohd Bakhari Ismail, Kamsuriah Ahmad, Maryati M. Yusof, Knowledge sharing in the public sector in Malaysia: A proposed holistic model, Information Development, 28(1),the national university of malaysia,malaysia,2009

الجدول رقم (1-2) : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئة عربية وأجنبية وكانت من سنوات 1997 إلى 2015، حيث شملت الدراسات الأماكن التالية: مصر، الأردن، فلسطين، السعودية، الكويت، سلطنة عمان، الجزائر، ماليزيا، ليبيا.	أُنجزت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2017/2018 أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في جامعة قاصدي مرياح ورقلة (الجزائر).	من حيث الزمان والمكان
ركزت مختلف الدراسات كذلك على عينات مختارة أي موجهة إلى العاملين والمدبرين، وحتى هيئات التدريس.	ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية وهي الأساتذة الجامعيين بمختلف رتبهم و أصنافهم في المؤسسة محل الدراسة، وهذا راجع لخصوصية العينة التي تختلف حسب تخصصاتها.	من حيث العينة
استخدمت معظم الدراسات الاستبيان فقط، في حين اعتمدت دراستين باللغة العربية ودراسة باللغة الأجنبية، على منهج المقابلة والملاحظة.	حاولنا في دراستنا إسقاط النظري على الواقع حيث استخدمنا المقابلة مع بعض الأساتذة الجامعيين، حيث تم جمع المعطيات والوثائق التي لها علاقة مباشرة بالتشارك المعرفي الذي يحدث داخل المؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى اعتمادنا على الاستبيان حتى ندعم الدراسة.	من حيث منهج الدراسة
تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام (خدمائية، صناعية، تجارية، إنتاجية، علمية)، وهذا ما يعطي لدراستنا أكثر مصداقية.	استهدفت الدراسة القطاع العمومي، حيث كانت على عينة من المؤسسات ذات الطابع العمومي: وهي: جامعة قاصدي مرياح ورقلة "	من حيث نوع القطاع
تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها: - التشارك المعرفي؛ - أداء الأستاذ الجامعي؛ - أداء الموارد البشرية؛ - إدارة المعرفة	اعتمدت دراستنا على متغيرين ألا وهما: التشارك المعرفي (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة)، ثم تقييم أثر تشارك المعرفة على أداء الأستاذ الجامعي.	من حيث المتغيرات
هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على واقع التشارك المعرفي في مؤسسات مختلفة، وكذا الوقوف على واقع تقييم أداء الأستاذ الجامعي بمختلف المؤسسات الجامعية سابقة الذكر.	تهدف دراستنا إلى الوقوف على مدى تأثير التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي في المؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال عمليات نقل وتحويل وتبادل المعارف الضمنية والظاهرة بين الأساتذة.	من حيث الهدف

المصدر: من إعداد الطالب

• مجال الاستفادة من الدراسات السابقة :

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى:

- ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل التشارك المعرفي والمتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي؛
- ضبط المصطلحات الأساسية للبحث؛
- التعمق في الموضوع؛
- الاطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح المجال للباحث في إعداد المنهجية المتبعة؛
- ساهمت مجمل الدراسات السابقة وبشكل كبير في إعداد الإستبانة، وتصميم أسئلة المقابلة؛
- الإلمام بالنتائج المتوصل إليها من الدراسات السابقة، مما مكن الباحث من الانطلاق في الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل الأول:

تناولنا في هذا الفصل أهم المفاهيم والمصطلحات النظرية لمفهومي التشارك المعرفي، وأداء الأستاذ الجامعي، وتبين لنا أن التشارك المعرفي أصبح رهان جديد لإدارة الموارد البشرية ومحدد أساسي لتنافسية المؤسسات، وتبرز أهميته من أن المعارف الضمنية التي يجوزها المورد البشري غير ثابتة ويمكن للمؤسسة أن تخسرها بمجرد مغادرة هذا المورد البشري، وبالتالي على المؤسسة العمل على الحفاظ على هذه المعلومات من خلال التشارك المعرفي

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك
المعرفة بجامعة قاصدي مرياح
ورقلة

تمهيد:

بغية الإلمام بموضوع الدراسة وتكملة للجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول وللإجابة على الإشكالية الرئيسية سنتناول من خلال هذا الفصل الدراسة التطبيقية للموضوع، وذلك من خلال إجراء دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة، عن طريق توزيع استمارة استبيان بالإضافة إلى إجراء عدة مقابلات مع أساتذة جامعيين بمختلف الأصناف والرتب،

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- في المبحث الأول يتم التطرق إلى: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛
- وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية.

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة و عرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات التي استخدمناها في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

الفرع الأول: منهج الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعتمد على المناهج التالية:

أولاً: المنهج الوصفي التحليلي:

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات، وكذلك المقابلة.

ثانياً: المنهج الإحصائي:

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، ليقوم أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، وذلك من خلال عينة عشوائية بسيطة من أساتذة الجامعة محل الدراسة.

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة

جدول رقم (1-2) : يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات	
المتغير التابع:	أداء الأستاذ الجامعي
المتغير المستقل:	التشارك المعرفي

المصدر: من إعداد الطالب.

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة.

أولاً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

الجامعة: تعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. تتشكل من هيئات (مجلس إدارة ومجلس علمي)، رئاسة الجامعة، كليات ومعاهد وملحقات في بعض الأحيان. كما تتضمن مصالح إدارية وتقنية مشتركة.

أنشئت جامعة قاصدي مرياح ورقلة منذ إحداث المدرسة العليا للأساتذة سنة 1987 بموجب المرسوم رقم 65-88 المؤرخ في 22 مارس 1988، كمؤسسة عمومية مستقلة ذات طابع إداري تربوي، تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، بعدها مرت بعدة مراحل أهمها في سنة 1997 حيث رقيت إلى مركز جامعي بموجب المرسوم رقم 159-97 المؤرخ في 10 مارس 1997 وكانت تحتوي على خمسة معاهد. وفي سنة 2001 تم ترقيةها إلى جامعة بموجب المرسوم رقم 210-01 المؤرخ في 23 جويلية 2001 وشملت آنذاك ثلاثة كليات وثلاث مديريات، وأصبحت تحمل بكل شرف اسم

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرياح ورقلة

المجاهد قاصدي مرياح منذ سنة 2005، وفي سنة 2009 تمت إعادة هيكلتها إلى ستة كليات بمرسوم تنفيذي 19-09 المؤرخ في 12 صفر عام 1430 الموافق 17 فيفري 2009.

أما في سنة 2013 فقد تم إعادة هيكلته النظام البيداغوجي للجامعة إلى أربع نيابات وعشرة كليات ومعهدين جامعيين بالمرسوم التنفيذي رقم 13-100 الموافق 14 مارس 2013 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 01-210 الموافق لـ 23 جويلية 2001 والمتضمن إنشاء جامعة ورقلة.¹

بلغ عدد الطلبة المسجلين بجامعة قاصدي مرياح ورقلة خلال الدخول الجامعي 2018/2017، 28483 طالب وطالبة، منهم 26789 في الطور الأول والثاني (الليسانس والماستر)، و 1694 طالب في الطور الثالث (الدكتوراه)، حيث يشرف على تأطيرهم 1112 أستاذاً في مختلف الرتب والتخصصات.²

موزعين على عشر كليات ومعهدين وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-100 المؤرخ في 02 جمادى الأولى 1434 الموافق لـ 14 مارس 2013، الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم،

شهدت جامعة قاصدي مرياح ورقلة ازدياد كبير في عدد الطلبة المتمدرسين، فمن 139 طالب في موسم 1987-1988 إلى أكثر من 600 طالب خلال الموسم 1990/1991، ليبلغ خلال هذا الموسم الجامعي 2018/2017 إلى أكثر من 28483 طالب، مما استوجب على إدارة الجامعة توفير الموارد البشرية اللازمة (من أساتذة، وإداريين، وعمال،...) لمواجهة هذا التطور الكبير في عدد الطلبة، ويبلغ عدد الأساتذة الدائمين بجامعة ورقلة 1112 أستاذاً، و 427 أستاذ مؤقت ويوضح الجدول التالي: إحصائيات الأساتذة الدائمين بجامعة ورقلة من سنة 2011 إلى سنة 2017

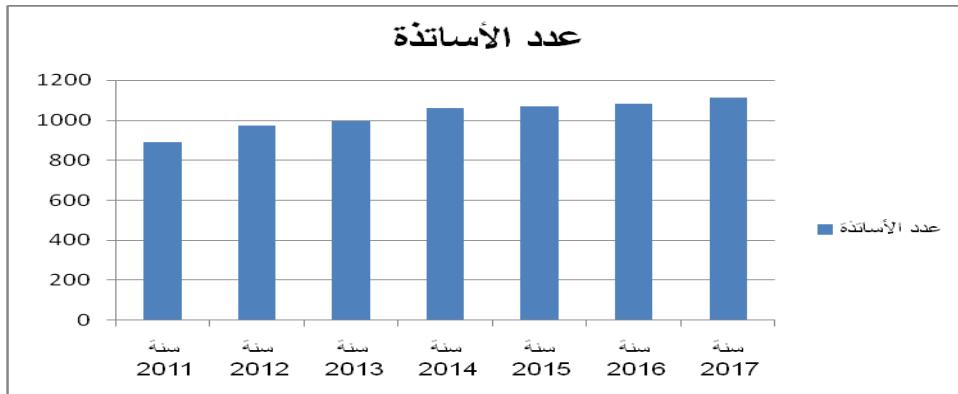
جدول رقم (2-2): إحصائيات الأساتذة الدائمين بجامعة ورقلة من سنة 2011 إلى سنة 2017

السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
العدد	892	971	996	1060	1068	1080	1112

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

ويمكن توضيح ذلك أكثر من خلال الشكل الموالي

شكل رقم: (2-1) يوضح إحصائيات أساتذة جامعة ورقلة من 2011 إلى سنة 2017



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

¹ وثيقة عمل مجلس إدارة جامعة قاصدي مرياح ورقلة، "مجلس الإدارة - الدورة الأولى"، 28 نوفمبر 2017، ص 02

² دليل الطالب للدخول الجامعي 2018/2017 الصادر عن جامعة قاصدي مرياح بورقلة، ص 08

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأساتذة الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرياح ورقلة

إن الزيادة المستمرة في عدد الأساتذة كل سنة، يوضح التطور الذي تعرفه جامعة قاصدي مرياح بورقلة منذ سنة 2011 إلى غاية الموسم الجامعي الحالي.

بالإضافة إلى الأساتذة الدائمين تستعين جامعة قاصدي مرياح بورقلة بعدد من الأساتذة المهنيين المؤقتين لإستكمال التأطير الجيد الموجه للطلبة ويوضح الجدول رقم (02) عدد الأساتذة المؤقتين والمشاركين خلال الموسم الجامعي 2018/2017 جدول رقم (2-3): إحصائيات الأساتذة المؤقتين والمشاركين خلال الموسم الجامعي 2018/2017

المجموع	عدد الأساتذة المشاركين	عدد الأساتذة المؤقتين	الكلية/ المعهد
66	02	64	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
33	01	32	كلية الآداب واللغات
19	00	19	كلية الحقوق والعلوم السياسية
49	02	47	كلية الرياضيات وعلوم المادة
45	00	45	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
69	00	69	كلية علوم الطبيعة والحياة
69	01	68	كلية العلوم التطبيقية
16	00	16	كلية الطب
15	01	14	كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون
31	00	31	كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال
26	00	26	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
12	03	09	معهد التكنولوجيا
450	10	440	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

1/مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع أساتذة جامعة قاصدي مرياح بورقلة بمختلف أصنافهم سواء الدائمين أو المؤقتين والمشاركين موزعين على عشر كليات (10) ومعهدين (02)، والبالغ عددهم 1112 أستاذ دائم، و 450 أستاذ بين مؤقت ومشارك.

2/ عينة الدراسة:

تم إختيار عينة عشوائية بسيطة شملت عشر (10) كليات، ومعهدين (02)، وبناءا عليه تم تحديد عينة الدراسة في (180) إستمارة شملت الفئة المعنية، والجدول التالي يبين عينة الدراسة

جدول رقم (2-4) إحصائيات الإستيبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100 %	180	عدد الإستمارات الموزعة
66.66 %	120	عدد الإستمارات المسترجعة
2.77 %	05	عدد الإستمارات الملغاة
63.88 %	115	عدد الإستمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالب بناء على فرز إستمارات الإستيبيان

المطلب الثاني: أدوات الدراسة.

أولاً: الأدوات الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي , حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفريغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛

2- مصفوفة الارتباطات سيبرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛

3- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (تخطيط المسار الوظيفي)؛

4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

ثانياً: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة, وكذلك تم الاعتماد على المقابلة والوثائق الرسمية للمؤسسة.

- الاستبيان

حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى ممارسة الأساتذة الجامعيين للتشارك المعرفي بالنسبة للجامعة محل الدراسة.

الجزء الأول: يتعلق بمدى ممارسة الأساتذة الجامعيين للتشارك المعرفي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ويحتوي على 15 عبارة؛

الجزء الثاني: يتعلق بأداء الأستاذ الجامعي ويحتوي على 25 عبارة

الجزء الثالث: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة أستاذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة مثل (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي)

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 3 درجات , ونظراً

لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الثلاثي " كما يلي:

- موافق تعطى لها 3 درجات.

- محايد تعطى لها درجتان.

- غير موافق تعطى لها درجة واحدة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الثلاثي" كما هو موضح كما يلي:

1 حذف إجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة:

يتم تحديد اتجاه إجابات المستجوبين من خلال إستخدام التزجيج لخيارات مقياس ليكارت الثلاثي، حيث عندنا عدد المجالات = 2، وعدد الخيارات = 3، وعليه $0.66 = 3/2$ إذا:

جدول رقم (2-5): يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
غير موافق	من 1 إلى 1.66
مُلجّد	من 1.67 إلى 2.33
موافق	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الطالب

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى ($3 - 1 = 2$) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية ($0.66 = 3/2$)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 إلى 1.66 غير موافق ومن 1.67 إلى 2.33 ملجّد ومن 2.34 إلى 3 موافق).

- الوثائق:

تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالجامعة والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول عدد الأساتذة بمختلف الرتب موزعين على الكليات، والقوانين المنظمة لعمل الأساتذة. ثالثاً: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

- المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وقد قمنا بإجراء سلسلة من المقابلات مع الأساتذة الجامعيين بمختلف الأصناف والرتب العلمية، وكذلك مع رؤساء الأقسام والمسؤولين الإداريين بحيث مكنتنا المقابلات التي قمنا بها من أخذ صورة عامة على واقع التشارك المعرفي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وانطباعات وأراء المسيرين والأساتذة فيما يخص مدى توفر المتطلبات اللازمة لتحقيق تشارك معرفي فعال يؤدي إلى خلق وتوليد معارف جديدة بالجامعة، حيث كانت نتائج جل المقابلات التي قمنا بها تصب في نفس الاتجاه وهو أن هناك تشارك معرفي بدرجة عالية بين الأساتذة الجامعيين، وكذلك وجود نقص في المتطلبات الضرورية وكذلك قلة الأماكن المخصصة للأساتذة التي تسمح لهم بمشاركة معارفهم فيما بينهم،

- صدق المحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في هذا المجال، وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

- ثبات الاستبيان:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرياح ورقلة

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلو لاحظ أن معامل الثبات لإجابات أساتذة جامعة قاصدي مرياح بورقلة نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62% لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (2-6) يوضح نتائج صدق المقاييس المستخدمة (التشارك المعرفي و أداء الأستاذ الجامعي)

الكلية	أداء الأستاذ الجامعي	التشارك المعرفي	ألفا كرومباخ
0,829	0,768	0,762	ألفا كرومباخ
40	25	15	عدد الفقرات

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

من الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ يصل إلى 76.2% ، في المتغير المستقل (التشارك المعرفي) و 76.8% في المتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) أما الكلي فبلغ 82.9% حيث تعتبر ذو مستوى ممتاز من والثبات و الثقة ، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

عرض نتائج الدراسة:

الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

أ. الجنس:

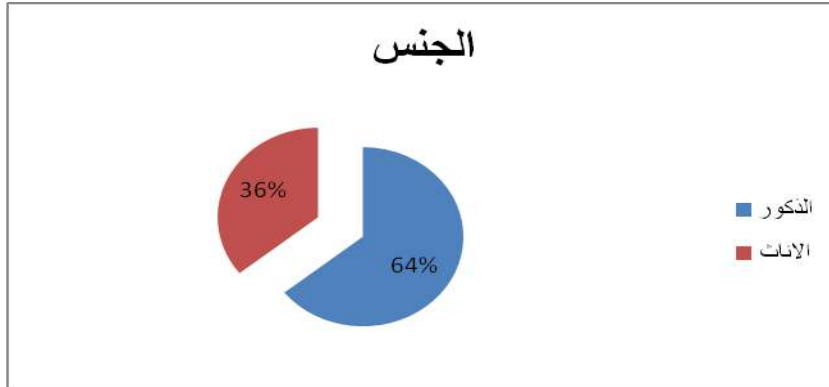
يبين الجدول رقم (2-7) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغ 74 مستجوبا بمتوسط حسابي قدره 64.30%

أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ 41 مستجوبا بمتوسط حسابي قدره 35.70%
جدول رقم (2-7) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	المتوسط
الذكور	74	64.30%
الإناث	41	35.70%
المجموع	115	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات نتائج spss

شكل رقم (2-2) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الباحث باستخدام Excelle

ب. العمر:

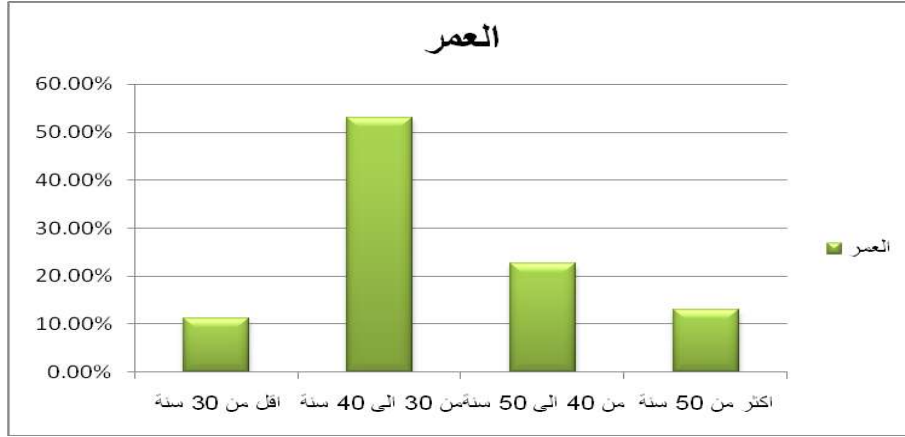
يبين الجدول رقم (2-8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 13 مستجوبا، أي بمتوسط حسابي قدره 11.30 % ، في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 % بلغ 61 مستجوبا، أي بمتوسط حسابي 53 % ، أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بلغ عددهم 26 مستجوبا بنسبة 22.60 % ، أما الفئة التالية وهم أفراد العينة البالغة أعمارهم أكثر من 50 سنة فقد بلغ 15 مستجوبا أي بنسبة 13 % ويوضح الجدول التالي :

جدول رقم (2-8) : توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	المتوسط
أقل من 30 سنة	13	11.30 %
من 30 إلى أقل من 40 سنة	61	53 %
من 40 إلى أقل من 50 سنة	26	22.60 %
50 سنة فأكثر	15	13 %
المجموع	115	100 %

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات نتائج spss

الشكل رقم (2-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات spss

ب. الرتبة العلمية:

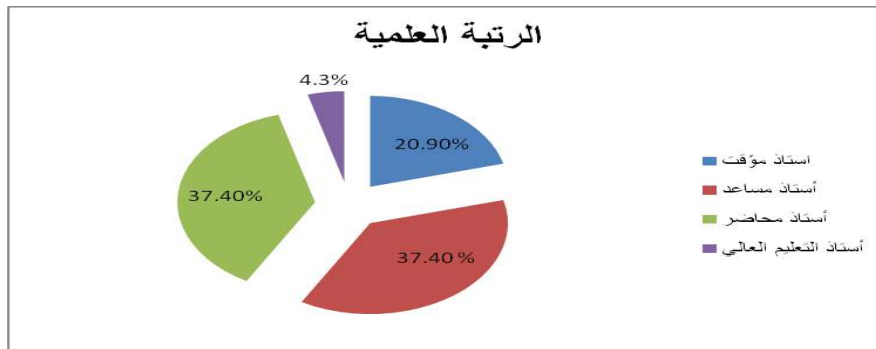
يبين الجدول رقم (2-9) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من فئة أستاذ مؤقت بلغت 24 مستجوبا أي بنسبة 20.90%، أما المستجوبين من فئة أستاذ مساعد فقد بلغ عددهم 43 مستجوبا، أي بنسبة 37.40%، في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة أستاذ محاضر 43 مستجوبا أي بنسبة 37.40%، أما عدد المستجوبين من فئة أستاذ التعليم العالي فقد بلغ 05 أي بنسبة 4.3%

الجدول رقم: 2-9 توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرار	المتوسط
أستاذ مؤقت	24	20.90%
أستاذ مساعد	43	37.40%
أستاذ محاضر	43	37.40%
أستاذ التعليم العالي	5	4.3%
المجموع	115	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (2-4): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات spss

ت. الخبرة: (عدد سنوات التدريس)

يبين الجدول رقم (2-10) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات يبلغ 41 مستجوبا أي بنسبة 35.70 %، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 51 مستجوبا، أي بنسبة 44.30 %، في حين أن المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة يبلغ عددهم 17 مستجوبا، أي بنسبة 14.80 %، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تفوق 15 سنة يبلغ عددهم 6 أفراد، أي بنسبة مئوية تقدر بـ 5.20 %

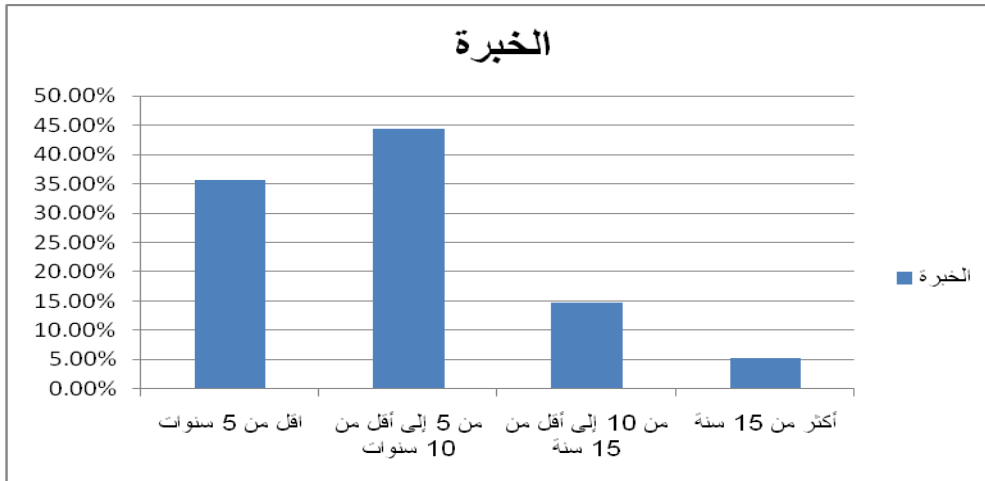
ويوضح الجدول التالي: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التدريس (الخبرة)

الجدول رقم: 2-10 توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التدريس (الخبرة)

الخبرة (عدد سنوات التدريس)	التكرار	المتوسط
أقل من 5 سنوات	41	% 35.70
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	51	% 44.30
من 10 إلى أقل من 15 سنة	17	% 14.80
15 سنة فأكثر	6	% 5.20
المجموع	115	% 100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (2-5): توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة



المصدر: من إعداد الباحث باستخدام Excelle

ث. المؤهل العلمي:

ج. يبين الجدول رقم (2-11) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من حملة شهادة الليسانس يبلغ 02 أي بنسبة 1.70 %، أما المستجوبين من ذوي الشهادات الماستر يبلغ عددهم

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

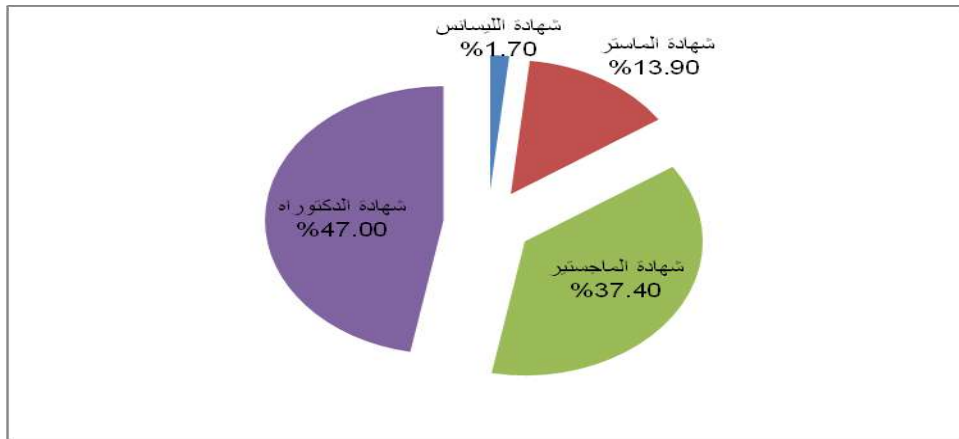
16 مستجوبا أي بنسبة 13.90%، في حين بلغ عدد المستجوبين من حملة شهادة الماجستير 43 مستجوبا بنسبة تقدر بـ 37.40%، وبلغ عدد المستجوبين من حملة شهادة الدكتوراه 54 مستجوبا أي بنسبة تقدر بـ 47%

الجدول رقم (2-11): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	التكرار	المتوسط
شهادة الليسانس	2	1.70%
شهادة الماستر	16	13.90%
شهادة الماجستير	43	37.40%
شهادة الدكتوراه	54	47%
المجموع	115	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (2-6): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام Excelle

عرض وتحليل بيانات الاستبيان:

نقل المعرفة:

يبين الجدول رقم (2-12) وصف إجابات عينة الدراسة حول بُعد نقل المعرفة، حيث نلاحظ أن السؤال رقم 05 والذي

ينص على: من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.9304، أما السؤال رقم 04 والذي ينص على: نقل المعرفة بنوعها الضمنية والظاهرة دافع أكسبني التميز وتحقيق الذات، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.7130

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

الجدول رقم (2-12): وصف إجابات المستجوبين حول بُعد نقل المعرفة

الرقم	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها إلى زملائي الأساتذة	2.8957	0.38329	02	موافق
02	أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة بيني وبين زملائي في نقل المعرفة	2.8783	0.37808	04	موافق
03	أبدي تعاوناً واضحاً مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي	2.8957	0.33440	02	موافق
04	نقل المعرفة بنوعيتها الضمنية والظاهرة دافع أكسبني التميز وتحقيق الذات	2.7130	0.45432	05	موافق
05	من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة	2.9304	0.28782	01	موافق
	بُعد نقل المعرفة	2.8626	0.24332		موافق

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

1 - تبادل المعرفة:

يبين الجدول رقم (2-13) وصف إجابات عينة الدراسة حول بُعد تبادل المعرفة، حيث نلاحظ أن السؤال رقم 03 والذي ينص على: أتبادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها مع زملائي، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.7478، أما السؤال رقم 01 والذي ينص على: توفر لنا الجامعة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بيننا، حصل على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 1.8870

الجدول رقم (2-13): وصف إجابات المستجوبين حول بُعد تبادل المعرفة

الرقم	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	توفر لنا الجامعة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بيننا	1.8870	0.75817	05	محايد
02	أتمكن من الوصول بجزئية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها الجامعة و أحتاجها في التدريس	2.0087	0.80017	04	محايد
03	أتبادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها مع زملائي	2.7478	0.54360	01	موافق
04	أتعاون مع الأساتذة وأتواصل على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة داخل الكلية	2.2348	0.80927	02	محايد
05	تتيح لي أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات مع زملائي	2.1478	0.71627	03	محايد
	بُعد تبادل المعرفة	2.2052	0.48951		محايد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

2 - تحويل المعرفة:

يبين الجدول رقم (2-14) وصف إجابات عينة الدراسة حول بُعد تحويل المعرفة، حيث نلاحظ أن السؤال رقم 05 والذي ينص على: أ تبادل أثناء الاجتماعات واللقاءات العلمية يتم طرح أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة من قبل ، قد حصل على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.5130 ، أما السؤالين رقم 02 و 03 واللذان ينصان على التوالي على عبارتي: من خلال النشاطات البيداغوجية المختلفة يتم تحويل المعارف الشخصية لكل أستاذ إلى معارف متاحة ، و من خلال التدريب الذي تلقينته يمكنني تحويل المعارف التي لدي إلى كتب ومطبوعات متاحة للجميع قد حصلنا على أدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.3565

الجدول رقم (2-14): وصف إجابات المستجوبين حول بُعد تحويل المعرفة

الرقم	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	أتفاعل من حين لآخر مع زملائي الأساتذة لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف	2.4696	0.71723	02	موافق
02	من خلال النشاطات البيداغوجية المختلفة يتم تحويل المعارف الشخصية لكل أستاذ إلى معارف متاحة	2.3565	0.75150	04	موافق
03	من خلال التدريب الذي تلقينته يمكنني تحويل المعارف التي لدي إلى كتب ومطبوعات متاحة للجميع	2.3565	0.75150	04	موافق
04	بواسطة المستودعات الرقمية للمعرفة يمكنني تحويل المعارف المتاحة إلى معارف شخصية	2.4348	0.72705	03	موافق
05	أثناء الاجتماعات واللقاءات العلمية يتم طرح أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة من قبل	2.5130	0.70543	01	موافق
	بُعد تحويل المعرفة	2.4261	0.47574		موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

المحور الثاني: تقييم أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي

من خلال تحليل نتائج اتجاه آراء عينة الدراسة المبينة في الجدول رقم (2-15) يمكن معرفة مدى تأثير التشارك المعرفي على تحسين أداء وسلوكيات الأساتذة الجامعيين، حيث نلاحظ أن السؤال رقم 23 والذي ينص على: أقيم علاقات طيبة مع زملائي الأساتذة والعمال الإداريين، قد حصل على اعلي تأييد بمتوسط حسابي قدره 2.9652 وانحراف معياري قدره 1.84030، وهذا ما يفسر رغبة الأساتذة في تعزيز سبل التواصل والتشارك المعرفي، أما السؤال رقم 07 والذي ينص على: أقوم بإجراء البحوث من أجل الترقية فقط، حصل على ادني تأييد من الفئة المستجوبة بمتوسط حسابي قدره: 1.5391 وانحراف معياري 0.716800. وهو ما يفسر بقيام الأساتذة بالبحوث لعدة أغراض على غرار التشارك المعرفي مع الطلبة، تحسين طريقة التعامل ..الخ.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرباح ورقة

جدول رقم (2-15): إجابات أفراد العينة على عبارات أداء الأستاذ الجامعي

الرقم	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
01	أحرص بصفة مستمرة على إجراء البحوث العلمية	2.6522	0.592990	19	موافق
02	أحرص أن تراعي البحوث الحداثيّة والتطور العلمي	2.8522	0.423920	08	موافق
03	أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار	2.8870	0.344510	05	موافق
04	أحرص أن تتسم موضوعات بحثي بالأصالة	2.8609	0.371980	07	موافق
05	التزام في أبحاثي بالمنهجية السليمة	2.9304	0.316830	04	موافق
06	أحرص على أن تحتوي أبحاثي على توصيات واقعية وإجرائية	2.8087	0.416660	09	موافق
07	أقوم بإجراء البحوث من أجل الترقية فقط	1.5391	0.716800	25	غير موافق
08	أسعى إلى تقديم ملخصات جاهزة للموضوعات للطلاب	2.3652	0.753130	24	موافق
09	أستخدم أسلوب الإلقاء لتوفير أكبر قدر من المعرفة	2.6348	0.653340	20	موافق
10	أحرص على الإطلاع على الكتب الحديثة في مجال عملي	2.7652	0.483600	12	موافق
11	أقوم أدائي بشكل مستمر	2.7565	0.539510	14	موافق
12	أحرص دوما على زيادة قدراتي التدريسية باستمرار	2.8870	0.344510	06	موافق
13	أستخدم أساليب متنوعة في التدريس تراعي حاجات وقدرات الطلاب	2.7217	0.585610	15	موافق
14	أطور لدى الطلاب آليات ومهارات البحث العلمي	2.6957	0.548910	16	موافق
15	أوجه الطلاب إلى إجراء نشاطات متنوعة للحصول على المعرفة	2.6957	0.548910	17	موافق
16	أحرص أن تكون أبحاثي لخدمة وتنمية المجتمع	2.7826	0.473560	11	موافق
17	أشارك في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار	2.4174	0.675160	22	موافق
18	أحرص على إجراء نشاطات فعلية لخدمة مؤسسات المجتمع	2.4000	0.659610	23	موافق
19	أوجه الطلاب باستمرار نحو مجالات خدمة المجتمع	2.6870	0.567620	18	موافق
20	أحرص على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع	2.4957	0.653920	21	موافق
21	أحترم حرية الرأي والتعبير لدى الطلاب والزملاء	2.9565	0.243920	02	موافق
22	أسعى إلى إقامة علاقات طيبة مع الطلاب	2.9391	0.240140	03	موافق
23	أقيم علاقات طيبة مع زملائي الأساتذة والعمال الإداريين	2.9652	0.184030	01	موافق
24	أشارك زملائي الأساتذة في المناسبات الاجتماعية	2.7652	0.425720	13	موافق
25	أساعد مع زملائي في القضايا البحثية والعلمية	2.8000	0.423020	10	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرياح ورقلة

التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

جدول رقم (2-16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة لأبعاد التشارك

المعرفي

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعد نقل المعرفة	2.8626	0.24332	01	موافق
02	المتوسط العام لبعد تبادل المعرفة	2.2052	0.48951	03	محايد
03	المتوسط العام لبعد تحويل المعرفة	2.4261	0.47574	02	موافق
	المتوسط العام	2.4980	0.30504		

من خلال الجدول أعلاه، يتبين لنا بان كل من بُعدي نقل المعرفة وتحويل المعرفة جاءا بمستوى موافق، إلا بُعد تبادل المعرفة جاء بمستوى متوسط، و كان أعلى متوسط حسابي لبُعد نقل المعرفة وهو (2.8626) وانحراف معياري (0.24332) وهذا يدل على أن هناك نقل للمعرفة بين أساتذة جامعة قاصدي مرياح بورقلة، ويليه بُعد تحويل المعرفة بمتوسط حسابي قدره (2.4261) وانحراف معياري (0.47574)، وهو ما يفسر حرص الأساتذة الجامعيين على نقل معارفهم الباطنية إلى معارف صريحة في شكل كتب ومطبوعات، وكذلك سعيهم للإستفادة من الرصيد المعرفي المتاح عبر المستودعات الرقمية أو عبر موقع الجامعة (كمدكرات التخرج لمختلف المستويات العلمية، دروس على الخط، محاضرات رقمية...)

ثم يأتي في المرتبة الثالثة و الأخيرة بُعد تبادل المعرفة بمتوسط حسابي (2.2052) وانحراف معياري (0.48951) وهو بقيمة تعكس النظرة السلبية من قبل أساتذة الجامعة لبُعد تبادل المعرفة نتيجة نقص للأماكن والفضاءات المخصصة للأساتذة الجامعيين للإلتقاء وتبادل معارفهم أي وجود بعض المشاكل التي تحد من تحقيق تشارك معرفي فعال بين أساتذة جامعة قاصدي مرياح بورقلة. و عموما لدى الباحثين في الجامعة درجة موافقة مقبولة حول عبارات التشارك المعرفي، ونظرة قد تميل إلى السلبية نوعا ما حول واقع الإمكانيات البيداغوجية في الجامعة.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتوصل إليها.

الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

1 - العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-17) يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي

		المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي	
Rho de Spearman	نقل المعرفة	Coefficient de corrélation	.289
		Sig. (bilatérale)	.002
		N	115
	تبادل المعرفة	Coefficient de corrélation	.244
		Sig. (bilatérale)	.009
		N	115
	تحويل المعرفة	Coefficient de corrélation	.431
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	115
	المتغير المستقل التشارك المعرفي	Coefficient de corrélation	.415
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	115

المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة أبعاد التشارك المعرفي (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة) وأداء الأستاذ الباحث كمتغير تابع , حيث بلغت القيمة الارتباطية بين بعد تحويل المعرفة والمتغير التابع 43.10%، ثم يأتي بعد نقل المعرفة حيث له علاقة ارتباطية مع المتغير التابع بنسبة 28.9%، وفي الأخير بعد تبادل المعرفة له درجة ارتباط مع المتغير التابع قدرها 24.4%

2 - تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (نقل المعرفة ، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة) والمتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) ، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

جدول رقم (2-18): يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.436 ^a	.190	.183	.18044

a. Valeurs prédites : (constantes) المتغير المستقل التشارك المعرفي.

b. Variable dépendante: المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي.

المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات spss

من الجدول رقم (2-18) معامل الارتباط الخطي بين أبعاد المعرفة كمتغيرات مستقلة و أداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع هو (43,6%) أي أن هناك ارتباط اقل من المتوسط ، وبلغت نسبة اختبار R-deux (19%) والتي تبين مدى دقة أبعاد المعرفة في تقدير أداء الأستاذ الباحث، أي أن (19%) من أداء الأستاذ الجامعي يعود لأبعاد المعرفة، والنسبة المتبقية (81%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

3: تبين خط الانحدار

جدول رقم (2-19): يوضح تحليل تبين خط الانحدار

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	.862	1	.862	26.474	.000 ^a
Résidu	3.679	113	.033		
Total	4.541	114			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل التشارك المعرفي,

b. Variable dépendante: المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

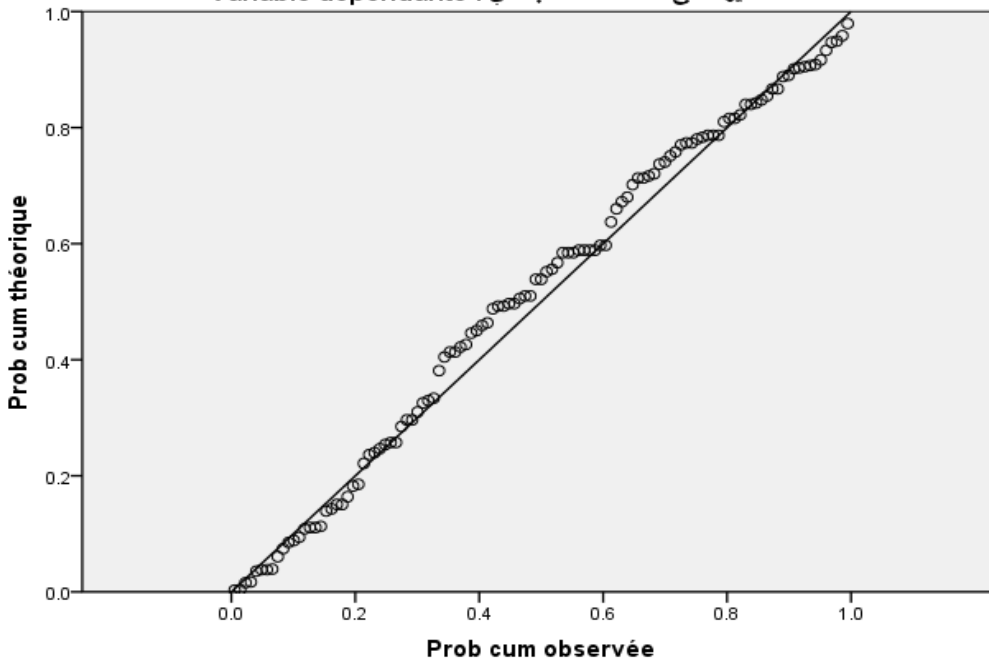
المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات spss

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.862 ومجموع مربعات البواقي هو 3.679 ومجموع المربعات الكلي يساوي 4.541,
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 113,
- معدل مربعات الانحدار هو 0.862 ومعدل مربعات البواقي 0.033,
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 26.474,
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي



1 - دراسة معاملات خط الانحدار

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار لأداء الأستاذ الجامعي

جدول رقم (2-20): يوضح قيم معاملات خط الانحدار لأداء الأستاذ الجامعي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1.978	.139		14.191	.000
المتغير المستقل التشارك المعرفي	.285	.055	.436	5.145	.000

a. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي 1.978 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة

للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل Bêta هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد المعرفة وأداء الأستاذ

الباحث، وهي تعني انه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد المعرفة كلما زاد أداء الأستاذ الجامعي

معادلة خط الانحدار هي: $Y=1.978+0.285x$

2- اختبار T و تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في

تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

1 -متغير الجنس:

جدول رقم(2-21): يوضح تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعا لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد

التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي	Hypothèse de variances égales	.042	.837	.066	113	.948	.00257	.03903	-.07475-	.07989
	Hypothèse de variances inégales			.066	82.456	.948	.00257	.03907	-.07514-	.08028

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

يظهر من خلال الجدول أعلاه لاختبار T أن مستوى المعنوية لاختبار ليفن لتجانس العينتين (الذكور- إناث) قد بلغ 0.837

مما يدل على وجود تجانس بين العينتين ، أما مستوى المعنوية لاختبار T بلغ 0.948 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05

وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ

الجامعي.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

2- متغير العمر:

جدول رقم (2-22): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير العمر بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

ANOVA

المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.062	3	.021	.512	.675
Intra-groupes	4.479	111	.040		
Total	4.541	114			

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات SPSS

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر للأساتذة كانت قيمة $Sig=0.675$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً لمتغير العمر بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

3- متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (2-23): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

ANOVA

المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.053	3	.018	.434	.729
Intra-groupes	4.488	111	.040		
Total	4.541	114			

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات SPSS

نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي للأساتذة كانت قيمة $Sig=0.729$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق علاقة ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

4- متغير الخبرة:

جدول رقم (2-24): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الخبرة بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

ANOVA

المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.053	3	.018	.440	.725
Intra-groupes	4.488	111	.040		
Total	4.541	114			

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات SPSS

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرياح ورقة

نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة للأساتذة الجامعيين كانت قيمة $Sig = 0.725$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

5-متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (2-25): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة الجامعيين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

ANOVA

المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.152	3	.051	1.277	.286
Intra-groupes	4.390	111	.040		
Total	4.541	114			

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (2-25) نلاحظ أن مستوى المعنوية لاختبار anova لمتغير المؤهل العلمي بلغ $Sig = 0.286$ وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة وعليه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بخصوص مساهمة أبعاد التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.

3- التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

من تحليل النتائج لدينا نموذجين:

من الجدول أسفله نلاحظ أن المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو تحويل المعرفة.

جدول رقم (2-26): يوضح المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو تحويل المعرفة.

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	تحويل المعرفة	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100).

a. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات SPSS

الجدول الموالي رقم (2-27) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة:

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.490 ^a	.240	.233	.17474

a. Valeurs prédites : (constantes), المعرفة تحويل

b. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات SPSS

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

من الجدول السابق نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج متغيرين مستقلين هما نقل المعرفة وتبادل المعرفة والاحتفاظ بمتغير مستقل هو تحويل المعرفة.

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين بعد تحويل المعرفة والمتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) نسبة (49%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينها، حيث أن (24%) من أداء الأستاذ الجامعي تعود إلى عملية تحويل المعرفة والنسبة المتبقية (7637,4%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

جدول رقم (2-28): يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA ^b					
Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1.091	1	1.091	35.717	.000 ^a
Résidu	3.450	113	.031		
Total	4.541	114			

a. Valeurs prédites : (constantes), المعرفة تحويل

b. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من الجدول السابق نجد ما يلي:

. مجموع مربعات الانحدار يساوي 1.091 ومجموع مربعات البواقي هو 3.450 ومجموع المربعات الكلي يساوي 4.541,

. درجة حرية الانحدار هو 1 ودرجة حرية البواقي 113 ,

. معدل مربعات الانحدار هو 1.091 ومعدل مربعات البواقي 0.031,

. قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 35.717,

. مستوى دلالة الاختبار 0,000 أقل من مستوى دلالة المعتمد في الدراسة 0,005 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم

المعطيات.

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (2-29): يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficients ^a					
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.192	.085		25.773	.000
تحويل المعرفة	.206	.034	.490	5.976	.000

a. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS

من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لبعد تحويل المعرفة وفق المعادلة التالية:

$$Y = a + Cx_1 + bx_2$$

حيث x_3 هو المتغير المستقل المتبقي: تحويل المعرفة

$$y = 2.192 + 0.206x_3$$

حيث x_3 هو المتغير المستقل المتبقي: تحويل المعرفة

الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة:

بعد تحليل الإستبيان وإختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء مقابلات شخصية مع بعض الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة:

كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة كمتغيرات مستقلة وأداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع.

1 - التشارك المعرفي لدى الأساتذة الجامعيين في المؤسسة محل الدراسة

المتوسط العام للتشارك المعرفي كان مرتفعا مما يدل على النظرة الإيجابية للأساتذة لأبعاد هذا المتغير، حيث كانت نظرتهم،

فيما يخص بُعد نقل المعرفة يوجد لدى الأساتذة الجامعيين حرص على نقل المعارف التي يمتلكونها، حيث يشعر معظمهم بالارتياح نتيجة عملية الاتصال التي تضمن فهم وتطبيق المعرفة بين مُصدر ومستقبل المعرفة، ويتجلى ذلك من خلال التعاون الذي يكون بين الأساتذة الجامعيين من خلال المعارف التي يكتسبونها، خاصة وأنها تبرز تميزهم وتحققهم لرغبتهم في الوصول إلى مستوى تعليمي عال.

ويرى معظم الأساتذة أن عمليات نقل المعارف والخبرات من وإلى الأستاذ الجامعي سوف ينجم عنه خلق معارف جديدة، تكون هذه المعارف نتيجة إلتقاء الخبرات والتجارب المختلفة وبالتالي تعدد الرؤى، والزوايا التي يرى منها كل أستاذ جامعي لموضوع معين، وهو ما شجع معظم الأساتذة الجامعيين الذين تم استجوابهم ومقابلتهم على نقل المعارف التي يمتلكونها مع زملائهم.

فيما يخص بُعد تبادل المعرفة كان المتوسط الحسابي لبُعد تبادل المعرفة بقيمة متوسطة تعكس وجود بعض النقائص في بناء تشارك معرفي ناجح، من وجهة نظر المبحوثين، فوجود وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعارف بين الأساتذة غير كافية ولا تنفي بالعرض المطلوب.

ضف إلى ذلك عدم تخصيص جامعة ورقلة لمكاتب للأساتذة يكون كل مكتب لأستاذين أو على الأكثر ثلاثة أساتذة يتداولون عليه خلال الأسبوع ووفقا للتوزيع الزمني لكل أستاذ

بالإضافة إلى ذلك عدم تخصيص قاعة أنترنت للأساتذة تسمح لهم بالوصول إلى المعلومات والوثائق التي توفرها الجامعة على شبكة الأنترنت، سواء كانت محاضرات، أو مقالات، أو وثائق إدارية أثناء التواجد بالجامعة.

إن نقص الأماكن المخصصة للإلتقاء بين الأساتذة خاصة أساتذة الوحدات التعليمية، وكذلك الأساتذة الذين يشرفون على تدريس مادة واحدة، يجعل معدلات التشارك المعرفي متوسطة إلى منخفضة، حتى ولو كان هناك رغبة وتوجه إرادي من الأساتذة الجامعيين لتبادل معارفهم، وهو ما عبر عنه عدد كبير من المستجوبين في رغبتهم لتبادل معارفهم فيما بينهم بشكل طوعي.

ضف إلى ذلك يبدي الأساتذة الجامعيين تعاوننا واضحا فيما بينهم، ويتجسد هذا التعاون من خلال التواصل على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والخبرات داخل الجامعة وهو ما عبر عنه عدد كبير من المستجوبين.

ورغم كل هذه النقائص بإمكان الأساتذة الجامعيين إستغلال الفضاءات وقاعات الأساتذة المفتوحة خاصة وأن قوانين الجامعة لا تمنع إلتقاء الأساتذة في أي وقت لتبادل معارفهم وخبراتهم.

فيما يخص بُعد تحويل المعرفة يوجد مستوى نقل معرفي عال لدى أفراد العينة، ويعود سببه إلى التفاعل الإجتماعي الذي يكون بين الأساتذة لتحويل معارفهم الضمنية إلى معارف ظاهرة متاحة يمكن لجميع الأساتذة والطلبة الإستفادة منها.

ويرى غالبية المستجوبين إلى أن هناك نقص في التدريب المخصص للأساتذة والذي يمكنهم من تحويل معارفهم وتجاربهم في شكل كتب، ومطبوعات، أو دروس على الخط في موقع الجامعة ويرى غالبية أفراد العينة أنه بواسطة المستودعات الرقمية المتوفرة على موقع الجامعة يمكن لكل أستاذ الاستفادة من المعارف المتاحة في هذه المستودعات وترجمتها أثناء المحاضرات أو الدروس وشرحها للطلبة كما يرى غالبية المستجوبين أنه من خلال الاجتماعات واللقاءات العلمية كالملتقيات، والأيام الدراسية والندوات، يمكن طرح أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة من قبل.

مناقشة النتائج الإحصائية

1 - العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال تحليل العلاقات الارتباطية بين أبعاد التشارك المعرفي و أداء الأستاذ الجامعي يتضح أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة أبعاد التشارك المعرفي (نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة) وأداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع، حيث بلغت القيمة الارتباطية بين بعد تحويل المعرفة والمتغير التابع 43.10%، ثم يأتي بعد نقل المعرفة حيث له علاقة إرتباطية مع المتغير التابع بنسبة 28.9%، وفي الأخير بُعد تبادل المعرفة له درجة ارتباط مع المتغير التابع قدرها 24.42%

2_ دراسة معاملات خط الانحدار

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.862 ومجموع مربعات البواقي هو 3.679 ومجموع المربعات الكلي يساوي 4.541،
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 113،
- معدل مربعات الانحدار هو 0.862 ومعدل مربعات البواقي 0.033،
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 26.474،
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5، فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.
- من خلال تحليل قيم معاملات الارتباط الخطي بين أبعاد المعرفة كمتغيرات مستقلة و أداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع هو (43,6%) أي أن هناك ارتباط اقل من المتوسط، وبلغت نسبة اختبار R-deux (19%) والتي تبين مدى دقة أبعاد المعرفة في تقدير أداء الأستاذ الباحث، أي أن (19%) من أداء الأستاذ الجامعي يعود لأبعاد المعرفة، والنسبة المتبقية (81%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ

يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لبعده تحويل المعرفة وفق المعادلة التالية:

$$Y = a + Cx_1 + bx_2$$

ومنه معادلة خط الانحدار هي: $y = 2.192 + 0.206x_3$

حيث x_3 هو المتغير المستقل المتبقي: تحويل المعرفة

خلاصة الفصل:

تناولنا من خلال هذا الفصل دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح ورقلة،

تناولنا في هذا الفصل مبحثين، في المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية أما المبحث الثاني تحليلها ومناقشتها

كما حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في مدى تأثير التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح بورقلة، من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية:

- اتضح أن هناك مستوى عال من التشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرياح بورقلة، وهذا راجع لإهتمام الأساتذة الجامعيين بزيادة معارفهم وخبراتهم عن طريق التشارك المعرفي.

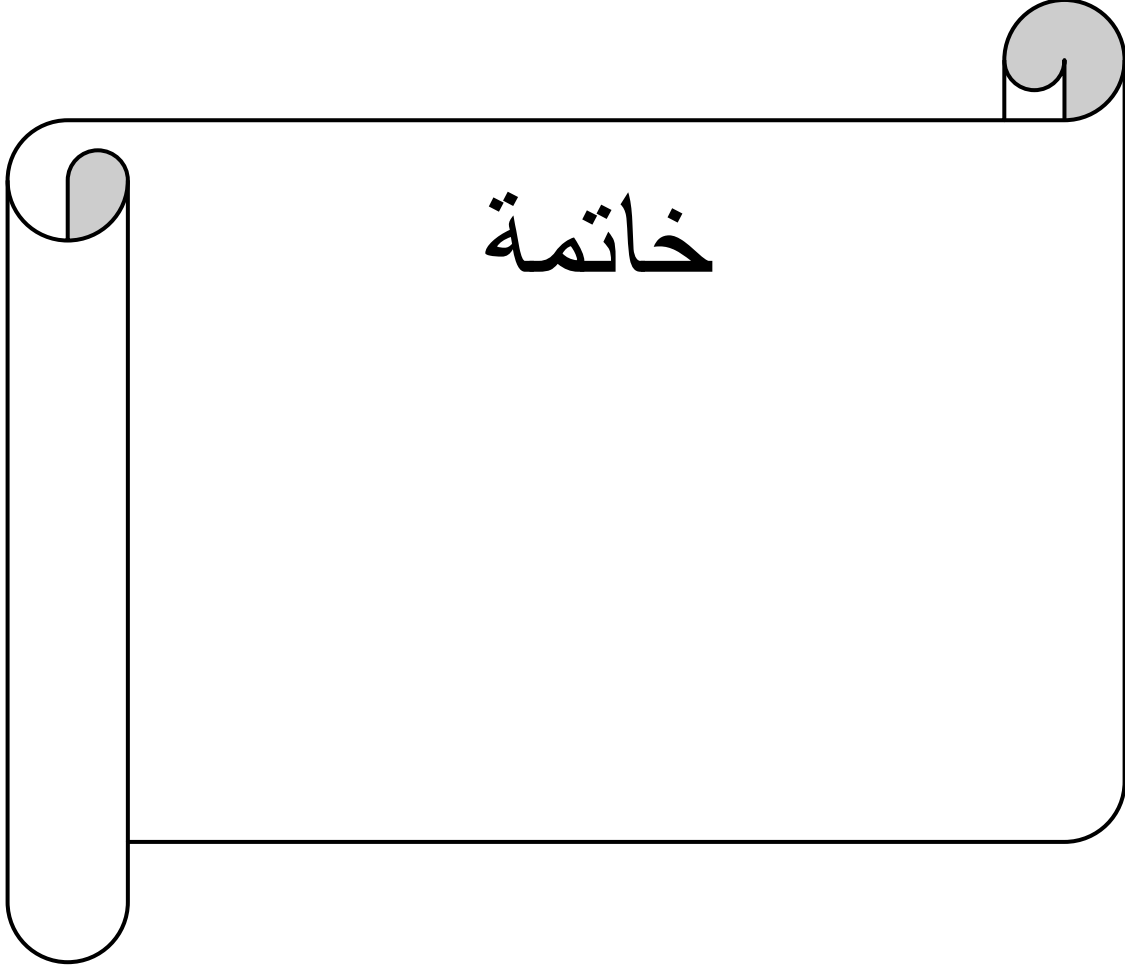
- هناك مستوى عال لأداء الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح بورقلة يرجع لحرص الأساتذة على تحسين وتطوير أدائهم باستمرار

- إهتمام جامعة قاصدي مرياح بورقلة بتوفير أماكن مخصصة للقاء الأساتذة لتشارك معارفهم إهتمام متوسط وغير كاف

- إهتمام جامعة قاصدي مرياح بورقلة بتشجيع الأساتذة الجامعيين لتشارك معارفهم إهتمام متوسط وغير كاف

- العلاقة الإرتباطية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل وأداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع علاقة طردية قوية؛

- أهم بُعدين في تأثير التشارك المعرفي في تحسين أداء الأستاذ الجامعي هما: نقل المعرفة، تحويل المعرفة



تناولت هذه المذكرة إشكالية مساهمة التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي، ولقد اقتضى بنا الأمر إلى معالجة هذه الإشكالية عبر فصلين باستخدام منهجية IMRAD وانطلاقاً من الفرضيات المقترحة في المقدمة حيث تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية للموضوع من خلال مراجعة ما جاء في الكتب والأبحاث والمقالات حول التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي، كما تناولنا بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع والتي تمكننا من الحصول عليها.

و يمكننا القول أن التشارك المعرفي مكوناً أساسياً من مكونات إدارة المعرفة وعملية محورية من عملياتها تزداد أهميتها أكثر في المؤسسات القائمة على إنتاج ونشر وتوزيع المعرفة مثل مؤسسات التعليم الجامعي، كالجوامع و مخابر البحث العلمي، وهو ما يجعل هذه المؤسسات أمام تحدي ضرورة إقناع أفرادها لتشارك معارفهم، لزيادة استفادتهم من معارفهم ومعارف زملائهم، ولضمان كذلك المحافظة على المعارف التي يمتلكها أفراد المنظمة حتى في حالة مغادرتهم لها،

ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على مفاهيم التشارك المعرفي، و أداء الأستاذ الجامعي، و إبراز مدى أهمية التشارك المعرفي في مؤسسات التعليم العالي، والمتطلبات الضرورية لتحقيق تشارك معرفي فعال، وأهم عمليات التشارك المعرفي ومعوقاته، ضف إلى ذلك دور الأستاذ الجامعي في هذه العملية باعتباره الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق وظائف الجامعة، بالإضافة إلى تعرضنا إلى الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي، وأهم وظائفه بالجامعة، ، ومن خلال الدراسة الميدانية لعينة من المؤسسات العمومية وهي جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ولمعرفة مدى أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي قمنا بإسقاط ما جاء في الأدبيات النظرية والتطبيقية للتشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي في المؤسسة محل الدراسة ومعرفة مدى توفيرها للمتطلبات الضرورية لتحقيق تشارك معرفي فعال، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

1 - اختبار الفرضيات

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي: لقد قامت دراستنا على أربعة فرضيات، التي فيما يلي سيتم اختبارها:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى توافر مرتفع من التشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة.

ومنه تحقق الفرضية الأولى بعد تسجيل مستوى توافر مرتفع من التشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح

بورقلة

الفرضية الثانية: يوجد مستوى توافر مرتفع لأداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، ومنه تحقق

الفرضية الثانية بعد تسجيل مستوى توافر مرتفع لأداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية قوية بين التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح

بورقلة، ومنه تحقق الفرضية الثالثة بتسجيل علاقة طردية قوية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل وأداء

الأستاذ الجامعي كمتغير تابع

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تعزى

للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي). ومنه تحقق

الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي تعزى

للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي).

2- نتائج الدراسة

- ✓ اتضح أن هناك مستوى عال من التشارك المعرفي لدي العاملين وهذا راجع إلى اهتمام الأساتذة الجامعيين بتحسين أدائهم وأداء الجامعة بصفة عامة وهو ما يفسر حصول جامعة ورقلة على مراتب متقدمة وطنياً.
- ✓ توفير الجامعة للمتطلبات الأساسية لتحقيق تشارك معرفي فعال غير كاف
- ✓ اهتمام الشركة بتخطيط المسار الوظيفي اهتمام متوسط وغير كافي.
- ✓ لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات

التدريس، المؤهل العلمي

- ✓ العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل وأداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع علاقة طردية قوية
- ✓ تتجسد المعرفة في التراكم الخبراتي لدى الأستاذ الجامعي من خلال فترة تدريسه؛
- ✓ يتحدد التشارك المعرفي بعدة أبعاد على غرار نقل المعرفة، تحويل المعرفة، تبادل المعرفة؛
- ✓ هناك حرص من قبل الأساتذة الجامعيين على نقل المعرفة المكتسبة؛
- ✓ يساهم نقل المعرفة الضمنية والظاهرية في اكتساب الأساتذة الجامعيين للتميز وتحقيق الذات؛
- ✓ يحرص الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح بورقلة على حداثة البحوث العلمية؛
- ✓ يستخدم الأساتذة الجامعيين أساليب متنوعة في التدريس تراعي حاجيات الطلاب؛
- ✓ يستغل الأساتذة الجامعيين المستودعات الرقمية لاكتساب معارف جديدة ومستقبلية؛
- ✓ لا توفر جامعة قاصدي مرياح بورقلة وسائل الاتصال الحديثة التي تساعد على التشارك المعرفي بشكل كاف؛
- ✓ هناك تكافل اجتماعي بين الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح بورقلة؛
- ✓ يعتمد الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح بورقلة على المراجع الحديثة في التخصص؛
- ✓ يحول الأساتذة المعلومات والخبرات المتبادلة إلى معارف متاحة يمكن الاستفادة منها؛
- ✓ يحرص الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرياح بورقلة على تبادل المعارف فيما بينهم بصفة طوعية.

3 التوصيات

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- ضرورة توفير وسائل الاتصال الحديثة بشكل كاف لضمان نجاح عملية التدريس؛
- ضرورة الاعتماد على البرامج المسطرة من الوزارة التي تشجع على التشارك المعرفي؛
- ضرورة إرفاق المحاضرات والدروس بنسخ إلكترونية لتعزيز التشارك المعرفي؛
- ضرورة استغلال اللجان والمجالس العلمية لزيادة التشارك المعرفي بين الأساتذة؛
- ضرورة القيام باجتماعات دورية للتنسيق بين الأساتذة المحاضرين والأساتذة المساعدين
- ضرورة استغلال مواقع التواصل الاجتماعي لزيادة التشارك المعرفي بين الأساتذة.
- ضرورة تقديم الأبحاث والمساهمات العلمية في موقع الجامعة لتشجيع التشارك المعرفي.

4 آفاق البحث

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا أفقا جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:

- 1 - أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في زيادة التشارك المعرفي لدى الأساتذة الباحثين؛
- 2 - تأثير التشارك المعرفي في أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية؛
- 3 - واقع التشارك المعرفي بالمؤسسات العمومية الجزائرية؛
- 4 - أثر العوامل التنظيمية والشخصية على التشارك المعرفي؛
- 5 - أثر العوامل التنظيمية والشخصية على أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الجامعية.



قائمة المراجع

المصادر والمراجع باللغة العربية :

أولاً: الكتب

- 1- اللقاني أحمد حسين، الجمل علي أحمد: معجم المصطلحات التربوية، المعرفة، عالم الكتب، القاهرة، ط3، 2003.
- 2- حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996.
- 3- صالح عبد العزيز: التربية وطرق التدريس، دار المعارض، ج3، مصر، بدون سنة.
- 4- العجمي محمد حسنين: التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007،
- 5- فرج عبد القادر طه، علم النفس وقضايا العصر، الطبعة 6، 1993، دار المعارف القاهرة
- 6- الأسد ناصر الدين، تصورات إسلامية في التعليم الجامعي والبحث العلمي، مكتبة روائع مجدلاوي، 1997
- 7- نور الدين عصام، إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، 2010، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن
- 8- البطاينة، محمد تركي، زياد محمد المشاقبة، إدارة المعرفة: بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، 2010، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، الأردن
- 9- طيطي، إسماعيل، إدارة المعرفة: التحديات والتقنيات والحلول، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2010 عمان الأردن،

ثانياً: الرسائل الجامعية

- 1 -عادل يوسف خوجعة، مذكرة ماجستير، القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم العالي في جامعة ورقلة، 2013، جامعة ورقلة الجزائر
- 2 -باوية نبيلة، تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي، مذكرة ماجستير في علم النفس، جامعة ورقلة الجزائر
- 3 -بن الشيخ سارة، دراسة تحليلية للعوامل المحددة لأداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية - دراسة حالة لمديريات مؤسسة سوناطراك بحاسي مسعود، مذكرة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة- الجزائر 2017
- 4 -فلوح أحمد، مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، الجزائر، 2013/2012
- 5 -سهيلة وصيف خالد، طبيعة تصور النموذج المثالي والواقعي للأستاذ المشرف لدى الطالب الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من جامعة ورقلة، مذكرة ماجستير غير منشورة في علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2008

ثالثاً: المقالات المنشورة

- 1 - بواب رضوان، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الأملدي (LMD)، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة العدد 21 ، ديسمبر 2015

- 2 - ثروت عبد الحميد، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، مقال بعنوان: واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 16، 2015، جامعة القصيم، المملكة السعودية
- 3 - هناء جاسم محمد العسكري، دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية (3)، العدد 6، لسنة 2013 جامعة المثني، جمهورية العراق
- 4 - حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية. دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 4، 2015
- 5 - عبد المالك حجقيق، سارة عبيدات، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 06، 2014، جامعة ورقلة الجزائر
- 6 - عبد الحفيظ علي حسب الله، وآخرون، أثر البيئة الداخلية للمنظمة في المشاركة المعرفية دراسة في قطاع الخدمات العامة، مجلة العلوم الإنسانية والاقتصادية، العدد الأول، يوليو 2012، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- 7 - خالصة بنت عبد الله البراشدية، محمد بن ناصر الصقري، التشارك في المعرفة بين المؤسسات الصناعية في سلطنة عمان، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- 8 - حجقيق عبد المالك، وناس أسماء، تأثير البيئة الداخلية للمؤسسة على التشارك المعرفي، دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT، مجلة دراسات وأبحاث، السنة الثامنة العدد 25، ديسمبر 2016، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر
- 9 - ليلي محمد حسني أبو العلاء، درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (01) العدد 04 أيار 2012، المملكة العربية السعودية.
- 10 - حجقيق عبد المالك، عبيدات سارة، تأثير التشارك المعرفي في ممارسة التعلم التنظيمي في مطاحن مجمع عمر بن عمر قالمة، مجلة المؤسسة العدد 3-2014 جامعة الجزائر3، 2014

رابعاً: الملتقيات العلمية :

- 11 - إسمهان ماجد الطاهر، إبراهيم محمود منصور، متطلبات مشاركة المعرفة و المعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الأردنية، المؤتمر العلمي الثالث بعنوان إدارة المنظمات - التحديات العالمية المعاصرة - جامعة العلوم التطبيقية الخاصة الأردن
- 12 - عبد السلام نجادات، واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة، المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة، 15-17 ديسمبر 2012، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.
- 13 - عمر جرادات، أثر المعرفة التشاركية والذاكرة التنظيمية على جودة القرارات الإدارية في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية، أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.

خامساً: التقارير :

- (1)-جامعة قاصدي مرباح ورقلة، تقرير مجلس الإدارة- الدورة الأولى، 28 نوفمبر 2017.

سادسا: القوانين والمراسيم التنفيذية:

- 1 -المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث
- 2 -المرسوم التنفيذي رقم 01-293 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق ل أول أكتوبر سنة 2001، المتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعاون عموميون آخرون بإعتبارها عملا ثانويا.
- 3 -المرسوم التنفيذي رقم 03-219 المؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1424 الموافق ل 22 مايو سنة 2003، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 84-296 المؤرخ في 18 محرم عام 1405 الموافق ل 13 أكتوبر سنة 1984، والمتعلق بمهام التدريس والتكوين بإعتبارهما عملا ثانويا، المعدل والمتمم.
- 4 -المرسوم التنفيذي رقم 01-294 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق ل أول أكتوبر سنة 2001 المحدد لشروط توظيف الأساتذة المشاركين والأساتذة المدعويين وعملهم في مؤسسات التعليم والتكوين العالين.

المصادر والمراجع باللغة الأجنبية :

- 1- Nya Ling Tan،Ying How Lye،Tuan Hock Ng،Ying San Lim.(2010).Motivational Factors in Influencing Knowledge Sharing Among Banks ،International Research Journal of Finance and Economics Malaysia، Issue 44.
- 2- Marquardt, Michael, J. (2002) Building the learning Organization : Mastering the 5 Elements for corporate, USA, Davis- Black publishing company.
- 3- Earal, M.J (1988) , information Management, New York, Oxford University press. USA
- 4- Anonymous (1999). IT Workers expect career development and job satisfaction. HR Focus
- 5- Ming-Yu Cheng, Jessica Sze-Yin Ho1 and Pei Mey Lau , Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia” Cheng M.Y, Ho J, S. Y, and Lau P. M. Electronic Journal of Knowledge Management Volume 7 Issue 3,
- 6- Gunilla Widen, Mariam Ginman, Explaining knowledge sharing in organizations
- 7- through the dimensions of social capital, Article in Journal of Information Science . October 2004
- 8- Hsiu-Fen Lin, Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study
- 9- International Journal of Manpower Vol. 28 No. 3/4, 2007, University, Keelung, Taiwan

مواقع الانترنت :

- (1) أحمد السيد كردي، ماهية الأداء الوظيفي، بوابات كنانة أونلاين، تاريخ الاقتباس 02-03-2018، 17:30،
- (2) موقع ويكيبيديا، الأستاذ الجامعي.

A graphic of a scroll with a black outline and a light gray fill. The scroll is unrolled, showing a central area with the Arabic text 'قائمة الملاحق' (List of Appendices). The scroll has a small circular tab on the left side and a larger circular tab on the right side, both with a light gray fill.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01) : يبين أداة الدراسة (استمارة الإستبيان)

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبيان

السادة والسيدات أساتذة جامعة ورقلة: يشرفني أن أقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الاستبيان الضروري لانجاز مذكرة ماستر تحت عنوان " أثرالتشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي "، و أعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحض بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلاً على مساهمتكم الحادة بالإجابة على العبارات المرفقة و بصراحة تامة. ولكم منا كل الشكر والتقدير خ. عنتر

Khemgani82@yahoo.fr

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

نقل المعرفة: إيصال المعرفة من خلال عملية الاتصالات التي تضمن فهم وتطبيق المعرفة بين مُصدر ومستقبل المعرفة
تبادل المعرفة: العملية التي تسمح للأفراد بإتاحة معارفهم لغيرهم وكذا حصولهم على المعارف من غيرهم
تحويل المعرفة: تعني تحويل المعرفة من معرفة ضمنية إلى معرفة صريحة والعكس.
المحور الأول: العبارات المتعلقة بالتشارك المعرفي:

الرقم	البند	غير موافق	محايد	موافق
نقل المعرفة				
01	أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها إلى زملائي الأساتذة			
02	أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة بيني وبين زملائي في نقل المعرفة			
03	أبدي تعاوناً واضحاً مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي			
04	نقل المعرفة بنوعيتها الضمنية والظاهرة دافع أكسبني التميز وتحقيق الذات			
05	من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة			
تبادل المعرفة				
06	توفر لنا الجامعة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بيننا			
07	أتمكن من الوصول بجزية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها الجامعة و أحتاجها في التدريس			
08	أبتدأ بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها مع زملائي			
09	أتعاون مع الأساتذة وأتواصل على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة داخل الكلية			
10	تتيح لي أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات مع زملائي			
تحويل المعرفة				
11	أتفاعل من حين لآخر مع زملائي الأساتذة لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف			
12	من خلال النشاطات البيداغوجية المختلفة يتم تحويل المعارف الشخصية لكل أستاذ إلى معارف متاحة			
13	من خلال التدريب الذي تلقينته يمكنني تحويل المعارف التي لدي إلى كتب ومطبوعات متاحة للجميع			
14	بواسطة المستودعات الرقمية للمعرفة يمكنني تحويل المعارف المتاحة إلى معارف شخصية			
15	أثناء الاجتماعات واللقاءات العلمية يتم طرح أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة من قبل			

المحور الثاني: العبارات المتعلقة بأداء الأستاذ الجامعي:

الرقم	غير موافق	محايد	موافق
01			أحرص بصفة مستمرة على إجراء البحوث العلمية
02			أحرص أن تراعي البحوث الحداثة والتطور العلمي
03			أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار
04			أحرص أن تتسم موضوعات بحثي بالأصالة
05			التزام في أبحاثي بالمنهجية السليمة
06			أحرص على أن تحتوي أبحاثي على توصيات واقعية وإجرائية
07			أقوم بإجراء البحوث من أجل الترقية فقط
08			أسعى إلى تقديم ملخصات جاهزة للموضوعات للطلاب
09			أستخدم أسلوب الإلقاء لتوفير أكبر قدر من المعرفة
10			أحرص على الإطلاع على الكتب الحديثة في مجال عملي
11			أقوم أدائي بشكل مستمر
12			أحرص دوما على زيادة قدراتي التدريسية باستمرار
13			أستخدم أساليب متنوعة في التدريس تراعي حاجات وقدرات الطلاب
14			أطور لدى الطلاب آليات ومهارات البحث العلمي
15			أوجه الطلاب إلى إجراء نشاطات متنوعة للحصول على المعرفة
16			أحرص أن تكون أبحاثي لخدمة وتنمية المجتمع
17			أشارك في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار
18			أحرص على إجراء نشاطات فعلية لخدمة مؤسسات المجتمع
19			أوجه الطلاب باستمرار نحو مجالات خدمة المجتمع
20			أحرص على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع
21			أحترم حرية الرأي والتعبير لدى الطلاب والزملاء
22			أسعى إلى إقامة علاقات طيبة مع الطلاب
23			أقيم علاقات طيبة مع زملائي الأساتذة والعمال الإداريين
24			أشارك زملائي الأساتذة في المناسبات الاجتماعية
25			أساعد مع زملائي في القضايا البحثية والعلمية

المحور الثالث : معلومات متعلقة بالأستاذ:

الجنس	ذكر		أنثى	
العمر	أقل من 30 سنة		من 30 إلى أقل من 40 سنة	
الرتبة العلمية	أستاذ مؤقت		أستاذ مساعد	
عدد سنوات التدريس	أقل من 05 سنوات		من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
المؤهل العلمي	شهادة الليسانس		شهادة الماجستير	
		شهادة الدكتوراه	شهادة أخرى	

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للإستبيان

الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم / الكلية
01	عطية العربي	أستاذ التعليم العالي	قسم المناجمت / معهد التكنولوجيا
02	ببة إيمان	أستاذ مؤقت (دكتوراه)	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
03	حجاج عبد الرؤوف	أستاذ محاضر (أ)	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
04	عرابة الحاج	أستاذ التعليم العالي	قسم العلوم التجارية / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
05	بن تفات عبد الحق	أستاذ محاضر (أ)	قسم العلوم التجارية / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
06	قداش سمية	أستاذ محاضر (ب)	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
07	أسماء يوسف	أستاذ مساعد (أ)	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
08	بخالد عائشة	أستاذ محاضر (ب)	قسم المناجمت / معهد التكنولوجيا

الملحق رقم (03) : المرسوم التنفيذي رقم 03-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث

- وبمقتضى القانون رقم 98 - 11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 22 غشت سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم رقم 83 - 363 المؤرخ في 15 شعبان عام 1403 الموافق 28 مايو سنة 1983 والمتعلق بممارسة الوصاية التربوية على مؤسسات التكوين العالي،

- وبمقتضى المرسوم رقم 83 - 543 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر سنة 1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعهد الوطني للتعليم العالي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 243 المؤرخ في 16 محرم عام 1406 الموافق أول أكتوبر سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية للتكوين العالي، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03 - 309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والمتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى بالخارج وتسييرهما،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 172 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية،

مرسوم تنفيذي رقم 08 - 130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالاستاذ الباحث.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85 - 4 و125 (الفقرة 2) منه،

يرسم ما يأتي :

الباب الأول

أحكام عامة

الفصل الأول

مجال التطبيق

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادتين 3 و11 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين المنتميين لأسلاك الأساتذة الباحثين وتحديد المدونة المرتبطة بها وكذا شروط الالتحاق بالرتب ومناصب الشغل المطابقة لها.

المادة 2 : يكون الأساتذة الباحثون المذكورون في المادة الأولى أعلاه، في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي.

الفصل الثاني

الحقوق والواجبات

المادة 3 : يخضع الأساتذة الباحثون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه. كما يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسات المذكورة في المادة 2 أعلاه.

المادة 4 : يؤدي الأساتذة الباحثون، من خلال التعليم والبحث، مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي.

و بهذه الصفة، يتعين عليهم القيام بما يأتي :

- إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية،
- المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل،
- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتميين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94 - 236 المؤرخ في 25 صفر عام 1415 الموافق 3 غشت سنة 1994 الذي يحدد كيفيات تطبيق المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتميين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم والمادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 91 - 471 المؤرخ في 30 جمادى الأولى عام 1412 الموافق 7 ديسمبر سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98 - 254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت سنة 1998 والمتعلق بالتكوين في الدكتوراه وما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01 - 293 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق أول أكتوبر سنة 2001 والمتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعاون عموميون آخرون باعتبارها عملا ثانويا، المعدل.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04 - 180 المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1425 الموافق 23 يونيو سنة 2004 الذي يحدد صلاحيات مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية وتشكيلته وسيره،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05 - 299 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت سنة 2005 الذي يحدد مهام المركز الجامعي والقواعد الخاصة بتنظيمه وسيره.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05 - 500 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1426 الموافق 29 ديسمبر سنة 2005 الذي يحدد مهام المدرسة خارج الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

المادة 10 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لشغل مناصب عليا هيكلية أو وظيفية لدى المؤسسات المذكورة في المادة 2 أعلاه.

وفي هذه الحالة، يتغير حجمهم الساعي للتدريس، وفق طبيعة هذه المسؤوليات حسب كفايات تحدد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

لا يرخص للأساتذة الباحثين الشاغلين لمناصب عليا، بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية.

المادة 11 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، في إطار اتفاقيات بين مؤسساتهم وقطاعات الأنشطة الأخرى، لضمان دراسات وخبرة وضبط مناهج تتطابقها احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

يستفيد الأساتذة الباحثون من مكافأة خدماتهم حسب الكفايات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 12 : لا يرخص للأساتذة الباحثين الممارسين نشاطا مريحا، تطبيقا للمادة 44 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية.

المادة 13 : يستفيد الأساتذة الباحثون من رخص الغياب دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية حسب الكفايات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 14 : يمكن الأساتذة والأساتذة المحاضرين قسم "آ"، الذين مارسوا مدة خمس (5) سنوات متتالية بهذه الصفة، الاستفادة مرة واحدة خلال مساره المهني من عطلة علمية مدتها سنة واحدة لتمكينهم من تجديد معارفهم والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية. و يعتبرون طوال هذه السنة في وضعية نشاط.

وفي هذا الإطار، تجمع سنوات الممارسة في رتبة الأساتذة المحاضرين قسم "آ" مع سنوات الممارسة بصفة أستاذ.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 15 : يمكن الأساتذة المساعدين الذين يحضرون رسالة دكتوراه، الاستفادة من انتداب، وفق الشروط المحددة في المرسوم الرئاسي رقم 03 - 309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والمذكور أعلاه.

المادة 5 : يستفيد الأساتذة الباحثون من كل الشروط الضرورية لتأدية مهامهم وترقيتهم الجامعية وكذا شروط النظافة والأمن المرتبطة بطبيعة نشاطاتهم.

المادة 6 : يتعين على الأساتذة الباحثين، ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد بـ 192 ساعة دروس. ويقابل هذا الحجم الساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية طبقا للمعادلة الآتية:

ساعة (1) من الدروس تعادل ساعة ونصف (1.5) من الأعمال الموجهة وتساوي ساعتين (2) من الأعمال التطبيقية.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 7 : يمكن الأساتذة المساعدين الذين يحضرون رسالة الدكتوراه الاستفادة من تكييف حجمهم الساعي للتدريس.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 8 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، في إطار التكوين العالي في الطور الأول المنصوص عليه في القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه، لممارسة الإشراف الذي يتطلب متابعة دائمة للطالب.

و بهذه الصفة :

- يساعدون الطالب في عمله الشخصي (تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلم وسائل العمل الخاصة بالجامعة... إلخ)،

- يساعدون الطالب في أداء عمله التوثيقي (التحكم في الآلات الببليوغرافية واستعمال المكتبة)،

- يساعدون الطالب على اكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين.

المادة 9 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث وإدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه.

تمارس هذه النشاطات، في إطار التزام فردي مرفق بدفتر شروط خاضع لتقييم سنوي.

تحدد شروط ممارسة هذه النشاطات وكفايات مكافأتها بموجب مرسوم.

- الإحالة على الاستيداع: 5 %،
- خارج الإطار: 5 %.

تحسب هذه النسب، استنادا إلى التعداد الحقيقي لكل رتبة.

الفصل الخامس حركات النقل

المادة 21: بغض النظر عن أحكام المادة 158 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، لا يمكن تحويل الأستاذ الباحث إلا بطلب منه.

الفصل السادس التكوين

المادة 22: يتعين على الإدارة أن تنظم، بصفة دائمة، تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين يهدف إلى تحسين مستواهم ولتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

الفصل السابع التقييم

المادة 23: يخضع الأساتذة الباحثون إلى تقييم متواصل ودوري.

وبهذه الصفة، يتعين عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة.

تحدد كميّات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الفصل الثامن التأديب

المادة 24: زيادة على أحكام المواد 178 إلى 181 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، وتطبيقا للمادة 182 منه، يعتبر خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة (4) قيام الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى.

الفصل الثالث

التوظيف والتثبيث والترقية والترقية في الدرجة

المادة 16: يوظف الأساتذة الباحثون الخاضعون لهذا الرسوم، بصفة متربصين ويلزمون بتأدية تربص تجريبي مدته سنة واحدة.

بعد انتهاء مدة التربص التجريبي، يرسم المتربصون، أو يخضعون لفترة تربص تجريبي أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، أو يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 17: يعلن عن ترسيم الأساتذة الباحثين من طرف مسؤول المؤسسة باقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم الدراسة، بعد أخذ رأي:

- اللجنة العلمية للقسم، بالنسبة للكلية والدراسة،

- المجلس العلمي للمعهد، بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي.

تخضع بالضرورة، اقتراحات تمديد التربص والتسريح لرأي هيئة التقييم البيداغوجية والعلمية الأعلى مباشرة.

المادة 18: تطبيقا للمادة 108 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، يعفى من التربص الأساتذة الباحثون الذين تمت ترقيتهم إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة.

المادة 19: تحدد وتائر الترقية في الدرجات المطبقة على الأساتذة الباحثين كما يأتي:

- حسب المدة الدنيا بالنسبة للأساتذة،
- حسب الدتين الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة المحاضرين،
- حسب المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى بالنسبة للأساتذة الساعدين.

الفصل الرابع

الوضعيّات القانونية الأساسية

المادة 20: تحدد النسب القصوى للأساتذة الباحثين المحتمل وضعهم، بناء على طلبهم، في إحدى الوضعيّات القانونية الأساسية المعينة أدناه، بالنسبة إلى كل مؤسسة كما يأتي:

- الانتداب: 10 %،

الفصل التاسع الاحكام العامة للادماج

المادة 25 : يدمج الأساتذة الباحثون النتمون لأسلاك ورتب شعبة التعليم والتكوين العالين النصوص عليها في الرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه، ويرسمون ويعاد تصنيفهم، عند بداية سريان مفعول هذا الرسوم، في الأسلاك والرتب المطابقة، النصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص.

المادة 26 : يرتب الأساتذة الباحثون المذكورون في المادة 25 أعلاه، في الدرجة المطابقة للدرجة التي يحوزونها في رتبهم الأصلية. ويؤخذ باقي الأقدمية المكتسبة في الرتبة الأصلية في الحسبان عند الترقية في رتبة الاستقبال.

المادة 27 : يدمج المتربصون الذين عينوا قبل أول يناير سنة 2008 بصفة متربصين ويرسمون بعد استكمال الفترة التجريبية المحددة في الرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه.

الباب الثاني مدونة الأسلاك

المادة 28 : تحدد مدونة أسلاك الأساتذة الباحثين كما يأتي :

- سلك المعيدين،
- سلك الأساتذة الساعدين،
- سلك الأساتذة المحاضرين،
- سلك الأساتذة.

الفصل الأول سلك المعيدين

المادة 29 : يبقى سلك المعيدين في طريق الزوال.

الفرع الأول تحديد للمهام

المادة 30 : يكلف المعيد بما يأتي :

- ضمان الأعمال الوجيهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداوات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،

الفرع الثاني أحكام انتقالية

المادة 31 : يدمج في رتبة معيد، المعيدون.

الفصل الثاني سلك الأساتذة الساعدين

المادة 32 : يضم سلك الأساتذة الساعدين رتبتي (2) :

- رتبة الأستاذ المساعد قسم "ب"،
- رتبة الأستاذ المساعد قسم "أ".

الفرع الأول الأستاذ المساعد قسم "ب"

الفقرة الأولى تحديد للمهام

المادة 33 : يكلف الأستاذ المساعد قسم "ب" بما يأتي :

- ضمان الأعمال الوجيهة أو الأعمال التطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداوات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصيحهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية شروط التوظيف والترقية

المادة 34 : يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- على أساس الشهادة، الحائزون دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها،
- عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، الحائزون شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.

يجب أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها في إطار الرسوم التنفيذي رقم 98 - 254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت 1998، المعدل والمتّم والمذكور أعلاه، أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير "قريب من الحسن" على الأقل.

عينوا في منصب عال لكلف بالدروس المنصوص عليه في المادة 50 من الرسوم التنفيذية رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه.

الفصل الثالث

سلك الأساتذة المحاضرين

المادة 40 : يضم سلك الأساتذة المحاضرين رتبين (2) :

- رتبة أستاذ محاضر قسم "ب"،
- رتبة أستاذ محاضر قسم "أ".

الفرع الأول

الأستاذ المحاضر قسم "ب"

الفقرة الأولى

تحديد المهام

المادة 41 : يكلف الأستاذ المحاضر قسم "ب" بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تحضير وتحسين دروسه،
- ضمان إعداد الطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية

شروط الترقية

المادة 42 : يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- الأساتذة المساعدون قسم "ب" الرسميون،
- الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها،
- الأساتذة المساعدون قسم "أ" الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

المادة 35 : يرقى بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" على أساس الشهادة، العيدون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.

الفقرة الثالثة

أحكام انتقالية

المادة 36 : يدمج في رتبة أستاذ مساعد قسم "ب"، الأساتذة المساعدون الرسميون والترقبون.

الفرع الثاني

الأستاذ المساعد قسم "أ"

الفقرة الأولى

تحديد المهام

المادة 37 : يكلف الأستاذ المساعد قسم "أ" بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس و/أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تحضير وتحسين دروسه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية

شروط الترقية

المادة 38 : يرقى في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة، الأساتذة المساعدون قسم "ب" الرسميون والذين يثبتون ثلاثة (3) تسجيلات متتالية في الدكتوراه، بناء على اقتراح من عميد الكلية، أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة، بعد أخذ رأي :

- اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والمدرسة،
- المجلس العلمي للمعهد بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي.

الفقرة الثالثة

أحكام انتقالية

المادة 39 : يدمج، قصد التأسيس الأولي للرتبة، ويرسم ويرتب في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ"، عند تاريخ سريان هذا الرسوم، الأساتذة المساعدون الذين

- الأساتذة المساعدون قسم "أ" الحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها،

- الأساتذة المساعدون قسم "ب" الرسمون ، الحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها.

الفقرة الثالثة أحكام انتقالية

المادة 46 : يدمج في رتبة أستاذ محاضر قسم "أ"، الأساتذة المحاضرون.

الفصل الرابع سلك الأساتذة

المادة 47 : يضم سلك الأساتذة رتبة أستاذ.

المادة 48 : تؤسس لجنة جامعية وطنية تتكفل بتقييم النشاطات والنشورات العلمية والبيداغوجية، للأساتذة المحاضرين قسم "أ" المرشحين للترقية لرتبة أستاذ.

تعد اللجنة الجامعية الوطنية معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

يعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين المنتميين لسلك الأساتذة الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات أقدمية بهذه الصفة على الأقل.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الفرع الأول تحديد المهام

المادة 49 : يكلف الأستاذ بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه.

- تحضير وتحيين دروسه،

- إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،

- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،

الفقرة الثالثة أحكام انتقالية

المادة 43 : يدمج بصفة أستاذ محاضر قسم "ب"، قصد التأسيس الأولي للرتبة، ويرسم ويرتب عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، الأساتذة المساعدون الرسمون الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

الفرع الثاني

الاستاذ المحاضر قسم "ب"

الفقرة الأولى تحديد المهام

المادة 44 : يكلف الأستاذ المحاضر قسم "ب" بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،

- تحضير وتحيين دروسه،

- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،

- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،

- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،

- المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات،

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية،

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين،

- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة،

- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصائح وتوجيههم.

الفقرة الثانية شروط الترقية

المادة 45 : يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- الأساتذة المحاضرون قسم "ب" الذين يثبتون تأهيلا جامعيًا أو درجة معترف بمعادلتها،

الفرع الأول تحديد المهام

المادة 54 : زيادة على المهام الموكلة للأساتذة، يكلف الأستاذ المميز بما يأتي :

- ضمان محاضرات وحلقات وورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه،
- استقبال طلبية الدكتوراه من أجل نصحتهم وتوجيههم،
- المشاركة في تحديد محاور البحث ذات الأولوية في ميدانهم،
- ضمان مهام الدراسات والاستشارة والخبرة أو التنسيق العلمي و/أو البيداغوجي.

يمكن دعوة الأستاذ المميز للقيام بمهام التمثيل لدى الهيئات الوطنية أو الدولية.

الفرع الثاني شروط التعيين

المادة 55 : يعين في درجة أستاذ مميز، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز، الأساتذة الذين يستوفون الشروط الآتية :

- خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ،

- تأطير مذكرات الماجستير و/أو رسائل الدكتوراه، إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف، وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ،

- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ،

- نشر كتب ذات طابع علمي وسندات و/أو مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 56 : تحدد كفايات التعيين في درجة أستاذ مميز بموجب نص خاص.

الفرع الثالث أحكام انتقالية

المادة 57 : يعين في درجة أستاذ مميز، الأساتذة الذين يثبتون، عند تاريخ سريان هذا الرسم، عشرين (20) سنة خدمة فعلية بهذه الصفة، وإنتاج علمي وبيداغوجي منذ الالتحاق برتبة أستاذ، بعد أخذ رأي مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.

- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتعيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية،

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتريصين،

- ضمان نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات،

- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفرع الثاني شروط الترقية

المادة 50 : يرقى إلى رتبة أستاذ، بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية، الأساتذة المحاضرون قسم "أ" الذين يثبتون خمس (5) سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة والمسجلون في قائمة التأهيل العدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي.

تعلن الترقية إلى رتبة أستاذ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني.

الفرع الثالث أحكام انتقالية

المادة 51 : يدمج في رتبة أستاذ، الأساتذة.

الفصل الخامس الاستاذ المميز

المادة 52 : تؤسس درجة أستاذ مميز.

المادة 53 : تؤسس لجنة وطنية للتمييز تكلف بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المرشحين للتعين في درجة أستاذ مميز.

تعد اللجنة الوطنية للتمييز معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

يعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون درجة أستاذ مميز.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الباب الثالث

الأحكام المطبقة على المناصب العليا

المادة 58 : تطبيقا لأحكام المادة 11 (الفقرة الأولى) من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، تحدد قائمة المناصب العليا المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين كما يأتي :

- مسؤول فريق ميدان التكوين،
- مسؤول فريق شعبة التكوين،
- مسؤول فريق الاختصاص.

المادة 59 : يحدد عدد المناصب العليا المنصوص عليها في المادة 58 أعلاه، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالالية والوزير المعني، عند الاقتضاء، والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

الفصل الأول

تحديد المهام

المادة 60 : يكلف مسؤول فريق ميدان التكوين بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق ميدان التكوين،
- اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين،
- إعداد ممرات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة،
- وضع مناهج بيداغوجية متوافقة،
- تنظيم تقييم أشكال التكوين والتدريس،
- السهر على انسجام المسارات وإبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين أو تعديله،
- السهر على الانسجام العام للتربصات المنصوص عليها في التكوين،
- مساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج.

المادة 61 : يكلف مسؤول فريق شعبة التكوين بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين،
- اقتراح قائمة الاختصاصات التي تكوّن الشعبة،
- اقتراح فتح أو غلق اختصاصات في الشعبة،
- متابعة وضع الإشراف في الطور الأول،

- وضع طريقة إنجاز ومتابعة التربصات،
- اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجدوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.

المادة 62 : يكلف مسؤول فريق الاختصاص بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق الاختصاص،
- السهر على إنجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به،
- اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص،
- ترقية وتنشيط الليات الإدماج المهني للمتخرجين،
- اقتراح تدابير بيداغوجية من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج.

الفصل الثاني

شروط التعيين

المادة 63 : يعين مسؤول فريق ميدان التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين قسم "أ"، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو، عند الاقتضاء، بقرار مشترك مع الوزير المعني، بناء على اقتراح من مسؤول المؤسسة بعد أخذ رأي المجلس العلمي.

المادة 64 : يعين مسؤول فريق شعبة التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة المحاضرين قسمي "أ" و"ب" والأساتذة المساعدين قسم "أ"، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.

المادة 65 : يعين مسؤول فريق الاختصاص لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" على الأقل، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.

المادة 66 : تحدد تشكيلة فريق ميدان التكوين وفريق شعبة التكوين وفريق الاختصاص وكيفية سيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الباب الرابع
تصنيف الرتب والزيادات الاستدلالية للمناصب العليا

الفصل الأول
تصنيف الرتب

المادة 67 : تطبيقا للمادة 118 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يحدد تصنيف الرتب التابعة لأسلاك الأساتذة الباحثين طبقا للجدول الآتي :

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
1480	قسم فرعي 7	أستاذ	أستاذ
1280	قسم فرعي 6	أستاذ محاضر قسم "أ"	أستاذ محاضر
1125	قسم فرعي 4	أستاذ محاضر قسم "ب"	
1055	قسم فرعي 3	أستاذ مساعد قسم "أ"	أستاذ مساعد
930	قسم فرعي 1	أستاذ مساعد قسم "ب"	
578	الصف 13	معيد	معيد

الباب الخامس
احكام خاصة

المادة 70 : يدمج الأساتذة الباحثون من جنسية أجنبية العاملون في الجزائر، والذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية والحائزون إحدى الرتب المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص، في الرتبة المحصل عليها ابتداء من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

المادة 71 : يوظف بصفة أستاذ أو أستاذ محاضر، الأساتذة الباحثون من جنسية جزائرية الذين يشبثون رتبة أستاذ أو رتبة أستاذ محاضر أو رتبة معترف بمعادلتها محصل عليها في الخارج.

المادة 72 : يدمج أو يوظف، حسب الحالة، الأساتذة الباحثون المذكورون في المادتين 70 و71 أعلاه، ويرسمون في نفس التاريخ، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء، بقرار مشترك مع الوزير العني.

المادة 73: تحسب الأقدمية المكتسبة من الأساتذة الباحثين المذكورين في المادتين 70 و71 أعلاه، في إطار تعويض الخبرة المهنية، بنسبة 1,4 % عن كل سنة نشاط.

المادة 68 : يستفيد الأستاذ المميز، زيادة على الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ، تعويض التميز الذي يحدد مبلغه وشروط دفعه بموجب مرسوم.

الفصل الثاني
الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا

المادة 69 : تطبيقا للمادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، تحدد الزيادة الاستدلالية المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين، طبقا للجدول الآتي :

الزيادة الاستدلالية		المناصب العليا
الرقم الاستدلالي	المستوى	
495	12	مسؤول فريق ميدان التكوين
405	11	مسؤول فريق شعبية التكوين
325	10	مسؤول فريق الاختصاص

المادة 74 : تؤخذ الأقدمية المكتسبة من طرف الأساتذة الباحثين المذكورين في المادتين 70 و71 أعلاه، بعين الاعتبار في الترقية في رتبة أو سلك عال وكذا للتعيين في منصب عال أو في درجة أستاذ مميز.

الباب السادس

أحكام ختامية

المادة 75 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 76 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه، المخالفة لهذا المرسوم.

غير أن النصوص المتخذة لتطبيقه تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية للنصوص عليها في هذا المرسوم.

المادة 77 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008.

عبد العزيز بلخادم



الملحق رقم (04) : المرسوم التنفيذي رقم 01-293 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق لـ أول أكتوبر سنة 2001، المتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعاون عموميون آخرون باعتبارها عملا ثانويا.

- وبمقتضى المرسوم رقم 84-296 المؤرخ في 18 محرم عام 1405 الموافق 13 أكتوبر سنة 1984 والمتعلق بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

- وبمقتضى المرسوم رقم 86-52 المؤرخ في 7 رجب عام 1406 الموافق 18 مارس سنة 1986 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال قطاع البحث العلمي والتقني.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 2000-256 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1421 الموافق 26 غشت سنة 2000 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة.

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 01-139 المؤرخ في 8 ربيع الأول عام 1422 الموافق 31 مايو سنة 2001 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-471 المؤرخ في 30 جمادى الأولى عام 1412 الموافق 7 ديسمبر سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-498 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 والمتعلق بالتعويض الكيلومتری.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-260 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1415 الموافق 27 غشت سنة 1994 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت سنة 1998 والمتعلق بالتكوين في الدكتوراه والتكوين لما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي.

مرسوم تنفيذي رقم 01 - 293 مؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق أول أكتوبر سنة 2001، يتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعاون عموميون آخرون باعتبارها عملاً ثانويًا.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85-4 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 98-11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 22 غشت سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998 - 2002،

- وبمقتضى القانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم رقم 71-189 المؤرخ في 7 جمادى الأولى عام 1391 الموافق 30 يونيو سنة 1971 والمتضمن كيفية تحديد معادلات الإجازات والشهادات والرّتب الأجنبية بالإجازات والشهادات والرّتب الجامعية الجزائرية وإعادة تنظيم اللجنة الوطنية للمعادلات،

- وبمقتضى المرسوم رقم 71-275 المؤرخ في 15 شوال عام 1391 الموافق 3 ديسمبر سنة 1971 والمتضمن إحداث شهادة الدّروس الطبية الخاصة،

- وبمقتضى المرسوم رقم 74-200 المؤرخ في 14 رمضان عام 1394 الموافق أول أكتوبر سنة 1974 والمتضمن إنشاء شهادة دكتور في العلوم الطبية.

- تقييم الرسائل والأعمال العلمية من طرف
اللجنة الوطنية للمعادلات،

- تقييم الرسائل والأعمال العلمية من طرف
اللجنة الجامعية الوطنية،

- تقييم الرسائل والأعمال العلمية من طرف
المقررين المعيّنين في إطار التأهيل الجامعي،

- المشاركة في لجان امتحانات الالتحاق برتب
الأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين،

- تحضير المواضيع ونماذج تصحيح اختبارات
مراقبة المعارف و/ أو الامتحانات النهائية أو
الاستدراكية وكذا تصحيح أوراق الاختبارات
والامتحانات في إطار التكوين العالي عن بعد ،

- سير الامتحانات و/ أو لجان المداولات ولجان
تقديم مذكرات نهاية التدريب ولجان تقديم مذكرات
ورسائل ما بعد التدرج والرسائل والأعمال العلمية في
إطار التأهيل الجامعي،

- أشغال إعداد الوثائق البيداغوجية والتعليمية
وتصورها.

المادة 11 : يتم تعويض النشاطات الآتي ذكرها
على أساس خمس ($\frac{1}{5}$) السّعر الساعي المقرّر في
المادة 5 أعلاه لكل مجموعة عشر (10) صفحات مقيّمة
أو مصحّحة :

- تصحيح وتقييم مذكرات ورسائل ما بعد
التدرج ومذكرات نهاية التدريب ووثائق علمية
تحضيرية للندوات والملتقيات وكذا نتائجها ،

- تقييم الرسائل والأعمال العلمية من طرف
اللجنة الوطنية للمعادلات،

- تقييم الرسائل والأعمال العلمية من طرف
اللجنة الجامعية الوطنية،

- تقييم الرسائل والأعمال العلمية من طرف
المقررين المعيّنين في إطار التأهيل الجامعي.

المادة 12 : يعوّض تحضير المواضيع ونماذج
تصحيح اختبارات مراقبة المعارف و/ أو الامتحانات
النهائية والاستدراكية في إطار التكوين العالي عن
بعد على أساس السّعر الساعي المقرّر في المادة 5
أعلاه وفق الشّروط الآتية :

المادة 6 : يكافأ الموظفون والأعوان
العموميون والأشخاص غير المذكورين في المادة 5
أعلاه والحائزون على الأقل شهادة تتوّج التكوين
العالي للتدرج ذي الطور الطويل الذين يطلبون للقيام
بمهام التعليم والتكوين باعتبارها عملا ثانويا في
مؤسسات التعليم والتكوين العاليتين وفق الكيفيات
المحددة في التّنظيم المعمول به.

المادة 7 : يحدّد العدد الأقصى من حجم
الساعات الأسبوعية التي يمكن للمتدخّل الواحد أن
يعمل خلالها بثماني (8) ساعات في الأسبوع، في كل
مؤسسات التعليم والتكوين العاليتين مجتمعة.

المادة 8 : يقدّم السّعر الساعي المحدّد في
المادة 5 أعلاه مقابل مهام التعليم والتكوين باعتبارها
عملا ثانويا للممارسة فعليا ويشمل أيضا مكافأة
تحضير الامتحانات المدرجة في دروس التكوين
المعني وكذا تصحيح أوراقها.

المادة 9 : يستفيد أساتذة التعليم والتكوين
العاليتين ومستخدمو البحث الذين يطلبون لممارسة
مهام التعليم والتكوين باعتبارها عملا ثانويا في
مؤسسة تقع خارج المدينة مقر مؤسساتهم أو هيئتهم
المستخدمة الأصلية، بالتكفل بأعباء النّقل ذهابا وإيابا
وأعباء الإقامة على حساب ميزانية تسيير المؤسسة
المستقلة.

في حالة عدم إمكانية تسليم المعني تذكّرة نقل
تقوم المؤسسة المستقبلة بتسديد مصاريف نقل
المعني على أساس التعويض الكيلومتری لاستعمال
السيارة الشخصية وفق الشّروط المحددة في التّنظيم
المعمول به.

تحدّد كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة بموجب
قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير
المكلف بالتعليم العالي.

المادة 10 : تعدّد كذلك مهام تعليم وتكوين
باعتبارها عملا ثانويا عندما لا تكون متّصلة بالمهام
القانونية الأساسية أو عندما لا تكون مرتبطة بالنشاط
الرئيسي، النشاطات الآتي ذكرها :

- تصحيح وتقييم مذكرات ورسائل ما بعد
التدرج ومذكرات نهاية التدريب والوثائق العلمية
التحضيرية لندوات أو ملتقيات وكذا نتائجها ،

أساس حساب المكافأة	طبيعة الاختبارات
ساعة (1) لكل وحدة	مواضيع اختبارات مراقبة المعارف مع نماذج التصحيح ومقاييس تنقيط في إطار التكوين العالي عن بعد.
ساعتان (2) لكل وحدة	مواضيع الامتحانات النهائية أو الاستدراكية مع نماذج التصحيح ومقاييس التنقيط في إطار التكوين العالي عن بعد.

المادة 13 : يعوّض تصحيح أوراق اختبارات مراقبة المعارف و / أو الامتحانات النهائية أو الاستدراكية في إطار التكوين العالي عن بعد وفق الشروط الآتية :

أساس حساب المكافأة	طبيعة الاختبارات
تعويض عن كل ورقة	اختبارات مراقبة المعارف
10 دج	امتحانات نهائية أو استدراكية
12 دج	

المادة 14 : تعوّض أعمال إعداد وتصوّر وثائق بيداغوجية وتعليمية على أساس السّعر الساعي المقرّر في المادة 5 أعلاه وفق الشروط الآتية :

أساس حساب المكافأة	طبيعة الأعمال
ساعة ونصف الساعة عن كلّ صفحة (21 X 31) مكتوبة بالآلة ويخفّض هذا التعويض إلى الثلث ($\frac{1}{3}$) بالنسبة للمراجعة أو الاقتباس من الوثائق الموجودة أو ترجمتها. نصف ساعة عن كلّ وحدة من الرّسوم أو النماذج أو الرسوم البيانية. ساعة (1) عن كلّ وحدة من الرّسوم و / أو الألواح التجسيدية.	مستنسخات ودليل الأعمال التطبيقية أو الأعمال الموجهة المتضمنة، عند الاقتضاء، رسوماً ونماذج ورسوماً بيانية ورسوماً و / أو ألواحاً تجسيدية.
ساعة ونصف الساعة عن كل صفحة (21 X 31) مكتوبة بالآلة. ويخفّض هذا التعويض إلى الثلث ($\frac{1}{3}$) بالنسبة للمراجعة أو الاقتباس من الوثائق الموجودة أو ترجمتها. نصف ساعة عن كل وحدة من الرسوم أو النماذج أو الرسوم البيانية. ساعة (1) عن كل وحدة من الرسوم و / أو الألواح التجسيدية.	الدروس عن طريق المراسلة المتضمنة عند الاقتضاء رسوماً ونماذج ورسوماً بيانية ورسوماً و / أو ألواحاً تجسيدية.
ساعة ونصف الساعة عن كل تسجيل يدوم الاستماع إليه عشرين (20) دقيقة وتجبر مدة الاستماع إلى العشرين (20) دقيقة الأعلى مباشرة.	وثائق سمعية بصرية : - وثائق صوتية.
ساعتان (2) عن كل تسجيل تدوم مشاهدته خمس عشرة (15) دقيقة وتجبر مدة المشاهدة إلى الربع الساعة الأعلى مباشرة.	- وثائق مسجلة في أشرطة.

المادة 15 : تحسب المكافأة الممكن منحها، بعنوان سير الامتحانات ولغاثة أعضاء لجان المداولة ولجان مناقشة مذكرة التدريب ولجان مذكرات أو رسائل ما بعد التدرج ولجان التأهيل الجامعي ولجان مسابقات الالتحاق بمختلف رتب الأخصائيين الاستشفائيين الجامعيين، على أساس السعير الساعي المقرر في المادة 5 أعلاه وفق الشروط الآتية :

أساس حساب المكافأة	طبيعة المهام
ساعة (1) في اليوم.	المراقبة.
ساعة (1) لكل حجم ساعي يساوي أربع (4) ساعات.	لجنة المداولات.
ساعة (1) لكل حجم ساعي يساوي أربع (4) ساعات.	لجنة مناقشة مذكرات نهاية التدريب.
ساعة ونصف عن كل اجتماع للجنة.	لجنة مناقشة مذكرة الماجستير.
ساعة ونصف عن كل اجتماع للجنة.	لجنة الحصول على الدبلوم في الدراسات الطبية المختصة.
ساعتان عن كل اجتماع للجنة.	لجنة مناقشة رسالة الدكتوراه.
ثلاث (3) ساعات عن كل اجتماع للجنة.	لجنة مناقشة دكتوراه الدولة أو الدكتوراه في العلوم الطبية.
ثلاث (3) ساعات عن كل اجتماع للجنة.	لجنة التأهيل الجامعي.
أربع (4) ساعات في اليوم.	لجان مسابقات الالتحاق بمختلف رتب الأخصائيين الاستشفائيين الجامعيين.

المادة 16 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 13 رجب عام 1422 الموافق أول أكتوبر سنة 2001.

علي بن فليس

الملحق رقم (05) : المرسوم التنفيذي رقم 03-219 المؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1424 الموافق لـ 22 مايو سنة 2003، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 84-296 المؤرخ في 18 محرم عام 1405 الموافق لـ 13 أكتوبر سنة 1984، والمتعلق بمهام التدريس والتكوين بإعتبارهما عملا ثانويا، المعدل والمتمم.

مراسيم تنظيمية

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 97 - 365 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1418 الموافق 27 سبتمبر سنة 1997 والمتعلق بشروط استعمال العلم الوطني،

- ونظرا للزلزال الذي ضرب بعض ولايات وسط البلاد بتاريخ 19 ربيع الأول عام 1424 الموافق 21 مايو سنة 2003،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يعلن حداد وطني أيام 21 و22 و23 ربيع الأول عام 1424 الموافق 23 و24 و25 مايو سنة 2003.

المادة 2 : ينكس العلم الوطني في كامل التراب الوطني على كلّ البنائيات التي تأوي المؤسسات، لاسيما تلك المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 97 - 365 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1418 الموافق 27 سبتمبر سنة 1997 والمذكور أعلاه.

المادة 3 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

حررّ بالجزائر في 20 ربيع الأول عام 1424 الموافق 22 مايو سنة 2003.

عبد العزيز بوتفليقة



مرسوم تنفيذي رقم 03 - 219 مؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1424 الموافق 22 مايو سنة 2003، يعدل ويتّم المرسوم رقم 84-296 المؤرخ في 18 محرم عام 1405 الموافق 13 أكتوبر سنة 1984 والمتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتبارهما عملا ثانويا، المعدل والمتّم.

إنّ رئيس الحكومة،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 4-85 و 125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 96-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1416 الموافق 10 يناير سنة 1996 الذي يحدّد القواعد التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف،

مرسوم رئاسي رقم 03 - 217 مؤرخ في 17 ربيع الأول عام 1424 الموافق 19 مايو سنة 2003، يتضمّن الاعتراف بطابع المنفعة العمومية للجمعية الوطنية المسماة "الكشافة الإسلامية الجزائرية"

إنّ رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 6-77 و125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-31 المؤرخ في 17 جمادى الأولى عام 1411 الموافق 4 ديسمبر سنة 1990 والمتعلق بالجمعيات، لاسيما المادة 30 منه،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يُعترف لنشاط الجمعية الوطنية المسماة "الكشافة الإسلامية الجزائرية" بطابع المنفعة العمومية.

المادة 2 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

حررّ بالجزائر في 17 ربيع الأول عام 1424 الموافق 19 مايو سنة 2003.

عبد العزيز بوتفليقة



مرسوم رئاسي رقم 03 - 218 مؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1424 الموافق 22 مايو سنة 2003، يتضمّن إعلان حداد وطني.

إنّ رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 6-77 و125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 63 - 145 المؤرخ في 25 أبريل سنة 1963 الذي يحدّد مواصفات العلم الوطني،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03-208 المؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1424 الموافق 5 مايو سنة 2003 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يعدّل الجدول المبين في المادة 4 من المرسوم رقم 84-296 المؤرخ في 13 أكتوبر سنة 1984، المعدّل والمتّم والمذكور أعلاه، كما يأتي :

- وبمقتضى المرسوم رقم 84-296 المؤرخ في 18 محرم عام 1405 الموافق 13 أكتوبر سنة 1984 والمتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتبارهما عملا ثانويا، المعدّل والمتّم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،

التعويض عن السامّة	التأهيل
480 دج	- أساتذة التعليم العالي
420 دج	- الأساتذة المحاضرون أو حاملو شهادة دكتوراه دولة أو شهادة معادلة
390 دج	- القضاة خارج السلم التابعون لجهاز القضاء ومجلس المحاسبة
360 دج	- الأساتذة المساعدون أو حاملو شهادة الماجستير أو شهادة معادلة
360 دج	- القضاة أو الموظفون والأعوان العموميون المنتمّنون إلى رتبة مصنفة على الأقل في الصنف 18 فما فوق
300 دج	- الموظفون المنتمّنون إلى رتبة مصنفة في الصنفين 16 و 17 - مهندسو الدولة أو حاملو شهادة معادلة - حاملو مؤهلات أو شهادات تفوق الليسانس
225 دج	- الموظفون أو الأعوان العموميون المنتمّنون إلى رتبة مصنفة في الصنف 15 - مهندسو التطبيق أو حاملو شهادة معادلة - حاملو شهادة الليسانس أو شهادة معادلة
180 دج	- الموظفون أو الأعوان العموميون المنتمّنون إلى رتبة مصنفة في الصنف 14 - الحرفيون المعلمون كما ورد تعريفهم في الأمر رقم 96-01 المؤرخ في 9 شعبان عام 1416 الموافق 10 يناير سنة 1996 والمذكور أعلاه - التقنيون السامون أو حاملو أي شهادة معادلة
135 دج	- التقنيون وأعوان المهارة - حاملو البكالوريا من كل الشعب أو شهادة معادلة - الموظفون أو الأعوان العموميون المنتمّنون إلى رتبة مصنفة في الصنف 13
135 دج	- العمال ذوو الكفاءة العالية الذين لهم خمس (5) سنوات من الخبرة المهنية على الأقل - الحرفيون كما ورد تعريفهم في الأمر رقم 96-01 المؤرخ في 9 شعبان عام 1416 الموافق 10 يناير سنة 1996 والمذكور أعلاه.

المادة 3 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حسّر بالجزائر في 20 ربيع الأول عام 1424
الموافق 22 مايو سنة 2003.

أحمد أويحيى

المادة 2 : تتمم المادة 9 من المرسوم رقم 84-296 المؤرخ في 13 أكتوبر سنة 1984، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه، كما يأتي :

- بصرف النظر عن الأحكام المذكورة أعلاه، ترفع مبالغ التعويضات المدفوعة إلى المستخدمين المكلفين بتصحيح الاختبارات الكتابية أو التطبيقية لشهادتي البكالوريا والتعليم الأساسي، بزيادة قدرها 100 % .

الملحق رقم (06) : المرسوم التنفيذي رقم 01-294 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق لـ أول أكتوبر سنة 2001 المحدد لشروط توظيف الأساتذة المشاركين والأساتذة المدعوين وعملهم في مؤسسات التعليم والتكوين العالين.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-37 المؤرخ في 26 جمادى الثانية عام 1410 الموافق 23 يناير سنة 1990 الذي يحدد شروط توظيف الأساتذة المشاركين في التعليم والتكوين العالين،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-471 المؤرخ في 30 جمادى الأولى عام 1412 الموافق 7 ديسمبر سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-498 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 والمتعلق بالتعويض الكيلومتري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 92-49 المؤرخ في 8 شعبان عام 1412 الموافق 12 فبراير سنة 1992 والمتضمن تأسيس نظام تعويضي لصالح أساتذة التعليم والتكوين العالين،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-260 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1415 الموافق 27 غشت سنة 1994 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العال والبحث العلمي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت سنة 1998 والمتعلق بالتكوين في الدكتوراه والتكوين لما بعد التدرج المتخصص والشاهيل الجامعي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-130 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1420 الموافق 27 يونيو سنة 1999 والمتضمن تأسيس تسييقة لتسييد مصاريف اقتناء المؤلفات والوثائق العلمية والبيداغوجية لصالح أساتذة التعليم والتكوين العالين، المعدل،

مرسوم تنفيذي رقم 01-294 مؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق أول أكتوبر سنة 2001، يحدد شروط توظيف الأساتذة المشاركين والمدرسين في مؤسسات التعليم والتكوين العالين.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير التعليم العال والبحث العلمي،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85-4 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العال، المعدل، لاسيما المادة 56 منه،

- وبمقتضى المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،

- وبمقتضى المرسوم رقم 86-52 المؤرخ في 7 رجب عام 1406 الموافق 18 مارس سنة 1986 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال قطاع البحث العلمي والتقني،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 2000-256 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1421 الموافق 26 غشت سنة 2000 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 01-139 المؤرخ في 8 ربيع الأول عام 1422 الموافق 31 مايو سنة 2001 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا للمادة 56 من القانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد شروط توظيف الأساتذة المشاركين والأساتذة المدعوين وعملهم في مؤسسات التعليم والتكوين العاليتين.

الباب الأول

الأساتذة المشاركون

المادة 2 : يمكن مؤسسات التعليم والتكوين العاليتين أن توظف عن طريق عقد، أساتذة يسمون أساتذة مشاركين من بين إطارات مختلف قطاعات النشاط الوطني لتقديم تدريس وتكوين متخصصين.

المادة 3 : يوظف الأساتذة المشاركون بصفة :

- أستاذ مساعد مشارك،

- أستاذ محاضر مشارك،

- أستاذ مشارك.

المادة 4 : يلتزم الأساتذة المشاركون بالحجم الساعي الموكل إليهم ومتابعة الطلبة وعند الاقتضاء، تأطير مذكرات نهاية التدريب وتحضير الدروس وضممان تحيينها والمساهمة في أعمال الفريق البيداغوجي المعني.

ويجب عليهم أيضا ضممان السير الحسن للامتحانات وتصحيح أوراقها.

يمكن أن يرخص المجلس العلمي أو البيداغوجي المختص للأساتذة المشاركين الحاملين شهادة دكتوراه الدولة أو شهادة معادلة بتأطير مذكرات ما بعد التدرج.

المادة 5 : يوظف الأساتذة المساعدون

المشاركون من بين :

- حاملي شهادة التكوين العالي لما بعد التدرج المتخصص أو شهادة معادلة الذين يثبتون خبرة مهنية لا تقل عن خمس (5) سنوات،

- حاملي شهادة التكوين العالي للتدرج في الطور الطويل أو شهادة معادلة الذين يثبتون خبرة مهنية لا تقل عن عشر (10) سنوات من بينها خمس (5) سنوات في منصب تأطير.

ويكلفون بضممان حجم ساعي أسبوعي قدره أربع (4) ساعات من الدروس أو ست (6) ساعات من الأعمال التطبيقية و/أو الموجهة.

المادة 6 : يوظف الأساتذة المحاضرون المشاركون من بين :

- حاملي شهادة الدكتوراه أو شهادة معادلة الذين يثبتون خبرة مهنية لا تقل عن ثلاث (3) سنوات،

- حاملي شهادة الماجستير أو شهادة معادلة الذين يثبتون خبرة مهنية لا تقل عن سبع (7) سنوات.

ويكلفون بضممان حجم ساعي أسبوعي قدره أربع (4) ساعات من الدروس عن طريق المحاضرة.

المادة 7 : يوظف الأساتذة المشاركون من بين :

- حاملي شهادة دكتوراه الدولة أو شهادة معادلة الذين يثبتون خبرة مهنية قدرها سبع (7) سنوات،

- حاملي شهادة الدكتوراه أو شهادة معادلة الذين يثبتون خبرة مهنية قدرها عشر (10) سنوات.

ويكلفون بضممان حجم ساعي أسبوعي قدره أربع (4) ساعات من الدروس عن طريق المحاضرة.

المادة 8 : يمضي الأساتذة المشاركون عقدا لمدة لا تتجاوز عشرة (10) أشهر في السنة الجامعية المعنية.

ويتعين عليهم استكمال المسار الدراسي الذي وظفوا من أجله .

يمكن تجديد العقد للسنة الجامعية الموالية بعد تقييم أداء الأستاذ المشارك من طرف المجلس العلمي أو المجلس البيداغوجي المختص في المؤسسة التي يمارس الأساتذة المشاركون تدريسهم بها.

- الأساتذة المحاضرين والأساتذة المحاضرين
الاستشفائيين الجامعيين،
- مديري البحث،
- أساتذة البحث.

ويمكن أيضا توظيف أساتذة للتعليم والتكوين
العاليين والأساتذة الباحثين الحاصلين على شهادة
دكتوراه الدولة أو شهادة معادلة.

المادة 14 : يتدخل الأساتذة المدعوون
المقيمون في طور التكوين العالي لما بعد التدرج في
شكل دورات مغلقة تدوم مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما
بعنوان سنة جامعية، يمارسون خلالها نشاطات
تدريس في شكل محاضرات وحلقات ونشاطات تأطير.

المادة 15 : يمكن كذلك توظيف أساتذة من
جنسية أجنبية ممن يعلمون في المؤسسات للتعليم
والتكوين العاليين الجزائرية بصفة أساتذة مدعوين
مقيمين وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 13
أعلاه.

المادة 16 : يتعين على الأساتذة المدعوين
المقيمين مسبقا استكمال مهامهم القانونية الأساسية
في هيئتهم المستخدمة.

المادة 17 : يتقاضى الأستاذ المدعو المقيم
الموظف تطبيقا للفقرة الأولى من المادة 13 أعلاه،
مكافأة يحسب مبلغها بالرجوع إلى الأجر القاعدي
الشهري وتضاف إليه منحة التبعة الخاصة المدفوعة
بعنوان رتبته أو منصب عمله الأصلي.

يتقاضى الأستاذ المدعو المقيم الموظف تطبيقا
للفقرة الثانية من المادة 13 أعلاه، مكافأة بالرجوع
إلى الأجر القاعدي الشهري ومنحة التبعة الخاصة
المرتبطة برتبة أستاذ محاضر.

تدفع المكافأة بالتناسب مع عدد أيام نشاطات
التدريس المقدمة فعليا بما فيها أيام الراحة والعطل.

المادة 18 : تعد فترة العمل كأستاذ مدعو مقيم
فترة نشاط للمعني في هيئته المستخدمة التي
تستمر في دفع راتبه.

المادة 9 : لا يمكن إضفاء سوى عقدا واحدا
بصفة أستاذ مشارك ويتنافى مع ممارسة أي مهمة
تعليم أو تكوين باعتبارها عملا ثانويا.

يجب أن يرخّص للأستاذ المشارك صراحة من
هيئته المستخدمة ويقدم مند توظيفه ملفا يتضمن كل
الوثائق المثبتة رتبته وشهاداته وخبرته المهنية.

المادة 10 : يكافأ الأستاذ المشارك مقابل
نشاطه بمبلغ شهري يحدد كما يأتي :

- أستاذ مشارك : خمسة عشر ألف دينار
(15.000 دج).

- أستاذ محاضر مشارك : ثلاثة عشر ألف
وخمسمائة دينار (13.500 دج).

- أستاذ مساعد مشارك : اثنا عشر ألف دينار
(12.000 دج).

الباب الثاني

الأساتذة المدعوون

المادة 11 : يمكن مؤسسات التعليم والتكوين
العاليين أن توظف عن طريق عقد أساتذة
يسمّون "أساتذة مدعوين" من بين أساتذة التعليم
والتكوين العاليين ومستخدمي البحث، لتقديم
تدريس خلال فترة محدودة زمنيا.

المادة 12 : يمكن أن يجري توظيف الأساتذة
المدعوين من بين الأشخاص المقيمين على التراب
الوطني والأشخاص المقيمين بالخارج.

ويدعى هذان الصنفان من الأشخاص على التوالي،
في صلب النص "الأساتذة المدعوين"
المقيمين و"الأساتذة المدعوين غير المقيمين".

الفصل الأول

الأساتذة المدعوون المقيمون

المادة 13 : يوظف الأساتذة المدعوون
المقيمون من بين :

- الأساتذة والأساتذة الاستشفائيين الجامعيين،

المادة 19 : يتقاضى الأساتذة المدعوون غير المقيمين الموظفون تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة 13 أعلاه، مكافأة تحسب بالرجوع إلى مبلغ الأجر الأساسي الملحق بالدرجة الخامسة لصنف ترتيب رتبة أستاذ محاضر ويضاف إليها النظام التعويضي المطابق له.

تدفع المكافأة بالتناسب مع مدة أيام نشاطات التدريس المقدّمة فعلياً بما فيها أيام الراحة والعطل.

المادة 23 : يستفيد الأساتذة المدعوون غير المقيمين في مجال تحويل مكافآتهم المدفوعة بعنوان نشاطهم من أحكام التنظيم المعمول به.

المادة 24 : يستفيد الأساتذة المدعوون غير المقيمين من التكفل بمصاريف نقلهم ذهاباً وإياباً وكذلك مصاريف إقامتهم على عاتق ميزانية تسيير مؤسسة التعليم والتكوين العالين المستقبلية حسب الشروط المحددة في القرار المذكور في المادة 19 أعلاه.

المادة 25 : يستفيد الأساتذة المدعوون غير المقيمين عند استلام وظائفهم من تسبيقاً على المكافأة تحسب وفق الشروط الآتية

- إقامة لمدة تقل عن خمسة عشر (15) يوماً أو تساويها : مائة في المائة (100%) من المكافأة.

- إقامة لمدة تفوق خمسة عشر (15) يوماً : سبعون في المائة (70%) من المكافأة.

الباب الثالث

أحكام ختامية

المادة 26 : يلغى المرسوم التنفيذي رقم 90-37 المؤرخ في 26 جمادى الثانية عام 1410 الموافق 23 يناير سنة 1990 والمذكور أعلاه.

المادة 27 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 13 رجب عام 1422 الموافق أول أكتوبر سنة 2001.

علي بن قليس

المادة 19 : تؤخذ مصاريف النقل ذهاباً وإياباً للأساتذة المدعوين المقيمين وكذلك مصاريف إقامتهم على عاتق ميزانية تسيير مؤسسة التعليم والتكوين العالين المستقبلية عندما تكون هذه الأخيرة واقعة خارج المدينة مقر الهيئة المستخدمة.

في حالة تعذر منح الأستاذ المدعو المقيم تذكرة سفر، تعوض المؤسسة المستقبلية المصاريف المدفوعة من قبل المعني على أساس التّعويض الكيلومترى لاستعمال السيارة الشخصية حسب الشروط المقررة في التنظيم المعمول به.

تحدد كميّات تطبيق هذه المادة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالتعليم العالي.

الفصل الثاني

الأساتذة المدعوون غير المقيمين

المادة 20 : يوظّف الأساتذة المدعوون غير المقيمين من بين الشخصيات العلمية من جنسية جزائرية المقيمة بالخارج والشخصيات العلمية من جنسية أجنبية، الذين يشبتون الرتب والشهادات المطلوبة للتدريس في أطوار التكوين العالي لما بعد التدرّج.

المادة 21 : يتدخّل الأساتذة المدعوون غير المقيمين في أطوار التكوين العالي لما بعد التدرّج في شكل دورات مغلقة يمكن أن تدوم مدة أقصاها ثلاثون (30) يوماً، يمارسون خلالها نشاطات تدريس في شكل محاضرات وحلقات ونشاطات تأطير.

يمكن دعوة الأستاذ المدعو غير المقيم للتدخّل ثانية لمدة أقصاها ثلاثون (30) يوماً بعنوان نفس السنة الجامعية.

المادة 22 : يتقاضى الأساتذة المدعوون غير المقيمين الموظفون تطبيقاً للفقرة الأولى من المادة 13 أعلاه، مكافأة تحسب بالرجوع إلى مبلغ الأجر الأساسي الملحق بالدرجة الخامسة لصنف ترتيب نظيره الجزائري ويضاف إليها النظام التعويضي المطابق له.

نتائج تحليل استبيان أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي

معام اتساق الفا كرونبيخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.829	40

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	74	64.3	64.3	64.3
2.00	41	35.7	35.7	100.0
Total	115	100.0	100.0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	13	11.3	11.3	11.3
2.00	61	53.0	53.0	64.3
3.00	26	22.6	22.6	87.0
4.00	15	13.0	13.0	100.0
Total	115	100.0	100.0	

الرتبة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	24	20.9	20.9	20.9
2.00	43	37.4	37.4	58.3
3.00	43	37.4	37.4	95.7
4.00	5	4.3	4.3	100.0
Total	115	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	41	35.7	35.7	35.7
2.00	51	44.3	44.3	80.0
3.00	17	14.8	14.8	94.8
4.00	6	5.2	5.2	100.0
Total	115	100.0	100.0	

المؤهل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	2	1.7	1.7
	2.00	16	13.9	15.7
	3.00	43	37.4	53.0
	4.00	54	47.0	100.0
Total		115	100.0	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها إلى زملائي الأساتذة	115	2.8957	.38329
أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة بيني وبين زملائي في نقل المعرفة	115	2.8783	.37808
أبدي تعاوناً واضحاً مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي	115	2.8957	.33440
نقل المعرفة بنوعيتها الضمنية والظاهرة دافع أكسبني التميز وتحقيق الذات	115	2.7130	.45432
من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة	115	2.9304	.28782
توفر لنا الجامعة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بيننا	115	1.8870	.75817
أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها الجامعة و أحتاجها في التدريس	115	2.0087	.80017
أتبادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها مع زملائي	115	2.7478	.54360
أتعاون مع الأساتذة وأتواصل على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة داخل الكلية	115	2.2348	.80927
تتيح لي أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات مع زملائي	115	2.1478	.71627
أنتفاع من حين لأخر مع زملائي الأساتذة لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف	115	2.4696	.71723
من خلال النشاطات البيداغوجية المختلفة يتم تحويل المعارف الشخصية لكل أساتذ إلى معارف متاحة	115	2.3565	.75150
من خلال التدريب الذي تلقينته يمكنني تحويل المعارف التي لدي إلى كتب ومطبوعات متاحة للجميع	115	2.3565	.75150
بواسطة المستودعات الرقمية للمعرفة يمكنني تحويل المعارف المتاحة إلى معارف شخصية	115	2.4348	.72705
أثناء الاجتماعات واللقاءات العلمية يتم طرح أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة من قبل	115	2.5130	.70543
أحرص بصفة مستمرة على إجراء البحوث العلمية	115	2.6522	.59299
أحرص أن تراعي البحوث الحديثة والتطور العلمي	115	2.8522	.42392
أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار	115	2.8870	.34451
أحرص أن تتسم موضوعات بحوثي بالأصالة	115	2.8609	.37198
التزام في أبحاثي بالمنهجية السليمة	115	2.9304	.31683
أحرص على أن تحتوي أبحاثي على توصيات واقعية وإجرائية	115	2.8087	.41666
أقوم بإجراء البحوث من أجل الترقية فقط	115	1.5391	.71680
أسعى إلى تقديم ملخصات جاهزة للموضوعات للطلاب	115	2.3652	.75313
أستخدم أسلوب الإلقاء لتوفير أكبر قدر من المعرفة	115	2.6348	.65334
أحرص على الإطلاع على الكتب الحديثة في مجال عملي	115	2.7652	.48360
أقوم أدائي بشكل مستمر	115	2.7565	.53951
أحرص دوماً على زيادة قدراتي التدريسية باستمرار	115	2.8870	.34451
أستخدم أساليب متنوعة في التدريس تراعي حاجات وقدرات الطلاب	115	2.7217	.58561
أطور لدى الطلاب آليات ومهارات البحث العلمي	115	2.6957	.54891
أوجه الطلاب إلى إجراء نشاطات متنوعة للحصول على المعرفة	115	2.6957	.54891
أحرص أن تكون أبحاثي لخدمة وتنمية المجتمع	115	2.7826	.47356
أشارك في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار	115	2.4174	.67516
أحرص على إجراء نشاطات فعلية لخدمة مؤسسات المجتمع	115	2.4000	.65961
أوجه الطلاب باستمرار نحو مجالات خدمة المجتمع	115	2.6870	.56762
أحرص على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع	115	2.4957	.65392
أحترم حرية الرأي والتعبير لدى الطلاب والزملاء	115	2.9565	.24392
أسعى إلى إقامة علاقات طيبة مع الطلاب	115	2.9391	.24014
أقيم علاقات طيبة مع زملائي الأساتذة والعمال الإداريين	115	2.9652	.18403
أشارك زملائي الأساتذة في المناسبات الاجتماعية	115	2.7652	.42572
أساعد مع زملائي في القضايا البحثية والعلمية	115	2.8000	.42302
نقل المعرفة	115	2.8626	.24332
تبادل المعرفة	115	2.2052	.48951
تحويل المعرفة	115	2.4261	.47574
المتغير المستقل التشارك المعرفي	115	2.4980	.30504
المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي	115	2.6904	.19958

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها إلى زملائي الأساتذة	115	2.8957	.38329
أشعر بالارتياح نتيجة المساعدة المتبادلة بيني وبين زملائي في نقل المعرفة	115	2.8783	.37808
أبدي تعاوناً واضحاً مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي	115	2.8957	.33440
نقل المعرفة بنوعها الضمنية والظاهرة دافع أكسبني التميز وتحقيق الذات	115	2.7130	.45432
من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة	115	2.9304	.28782
توفر لنا الجامعة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بيننا	115	1.8870	.75817
أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها الجامعة وأحتاجها في التدريس	115	2.0087	.80017
أتبادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراسة بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها مع زملائي	115	2.7478	.54360
أتعاون مع الأساتذة وأواصل على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة داخل الكلية	115	2.2348	.80927
تتيح لي أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات مع زملائي	115	2.1478	.71627
أنتقل من حين لآخر مع زملائي الأساتذة لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف	115	2.4696	.71723
من خلال النشاطات البيداغوجية المختلفة يتم تحويل المعارف الشخصية لكل أستاذ إلى معارف متاحة	115	2.3565	.75150
من خلال التدريب الذي تلقينته يمكنني تحويل المعارف التي لدي إلى كتب ومطبوعات متاحة للجميع	115	2.3565	.75150
بواسطة المستودعات الرقمية للمعرفة يمكنني تحويل المعارف المتاحة إلى معارف شخصية	115	2.4348	.72705
أثناء الاجتماعات واللقاءات العلمية يتم طرح أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة من قبل	115	2.5130	.70543
أحرص بصفة مستمرة على إجراء البحوث العلمية	115	2.6522	.59299
أحرص أن تراعي البحوث الحديثة والتطور العلمي	115	2.8522	.42392
أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار	115	2.8870	.34451
أحرص أن تتسم موضوعات بحوثي بالأصالة	115	2.8609	.37198
التزام في أبحاثي بالمنهجية السلمية	115	2.9304	.31683
أحرص على أن تحتوي أبحاثي على توصيات واقعية وإجرائية	115	2.8087	.41666
أقوم بإجراء البحوث من أجل الترقية فقط	115	1.5391	.71680
أسعى إلى تقديم ملخصات جاهزة للموضوعات للطلاب	115	2.3652	.75313
أستخدم أسلوب الإلقاء لتوفير أكبر قدر من المعرفة	115	2.6348	.65334
أحرص على الإطلاع على الكتب الحديثة في مجال عملي	115	2.7652	.48360
أقوم أدائي بشكل مستمر	115	2.7565	.53951
أحرص دوماً على زيادة قدراتي التدريسية باستمرار	115	2.8870	.34451
أستخدم أساليب متنوعة في التدريس تراعي حاجات وقدرات الطلاب	115	2.7217	.58561
أطور لدى الطلاب الياك ومهارات البحث العلمي	115	2.6957	.54891
أوجه الطلاب إلى إجراء نشاطات متنوعة للحصول على المعرفة	115	2.6957	.54891
أحرص أن تكون أبحاثي لخدمة وتنمية المجتمع	115	2.7826	.47356
أشارك في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار	115	2.4174	.67516
أحرص على إجراء نشاطات فعلية لخدمة مؤسسات المجتمع	115	2.4000	.65961
أوجه الطلاب باستمرار نحو مجالات خدمة المجتمع	115	2.6870	.56762
أحرص على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع	115	2.4957	.65392
أحترم حرية الرأي والتعبير لدى الطلاب والزملاء	115	2.9565	.24392
أسعى إلى إقامة علاقات طيبة مع الطلاب	115	2.9391	.24014
أقيم علاقات طيبة مع زملائي الأساتذة والعمال الإداريين	115	2.9652	.18403
أشارك زملائي الأساتذة في المناسبات الاجتماعية	115	2.7652	.42572
أساعد مع زملائي في القضايا البحثية والعلمية	115	2.8000	.42302
نقل المعرفة	115	2.8626	.24332
تبادل المعرفة	115	2.2052	.48951
تحويل المعرفة	115	2.4261	.47574
المتغير المستقل المشارك المعرفي	115	2.4980	.30504
المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي	115	2.6904	.19958
N valide (listwise)	115		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي (أثر النشر المعرفي) والمتغير التابع هو (أداء الأستاذ الجامعي) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع :

Variables introduites/supprimées^b

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل التشارك المعرفي	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.
b. Variable dépendante : أداء الأستاذ الجامعي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.436 ^a	.190	.183	.18044

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante : أداء الأستاذ الجامعي

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	.862	1	.862	26.474	.000 ^a
	Résidu	3.679	113	.033		
	Total	4.541	114			

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante : أداء الأستاذ الجامعي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.978	.139		14.191	.000
	المتغير المستقل التشارك المعرفي	.285	.055	.436	5.145	.000

a. Variable dépendante : أداء الأستاذ الجامعي

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.4725	2.8335	2.6904	.08695	115
Résidu	-.49147-	.36754	.00000	.17965	115
Erreur Prévision	-2.507-	1.646	.000	1.000	115
Erreur Résidu	-2.724-	2.037	.000	.996	115

a. Variable dépendante : أداء الأستاذ الجامعي

Diagrammes

Histogramme

Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

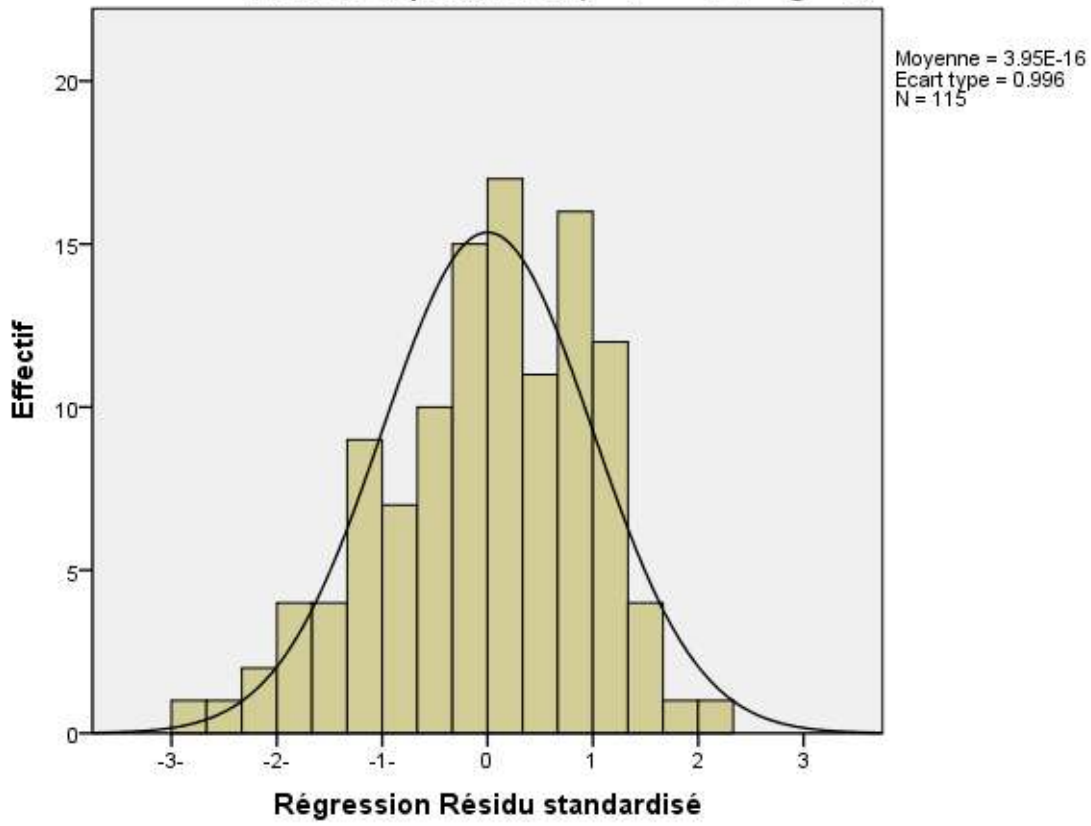
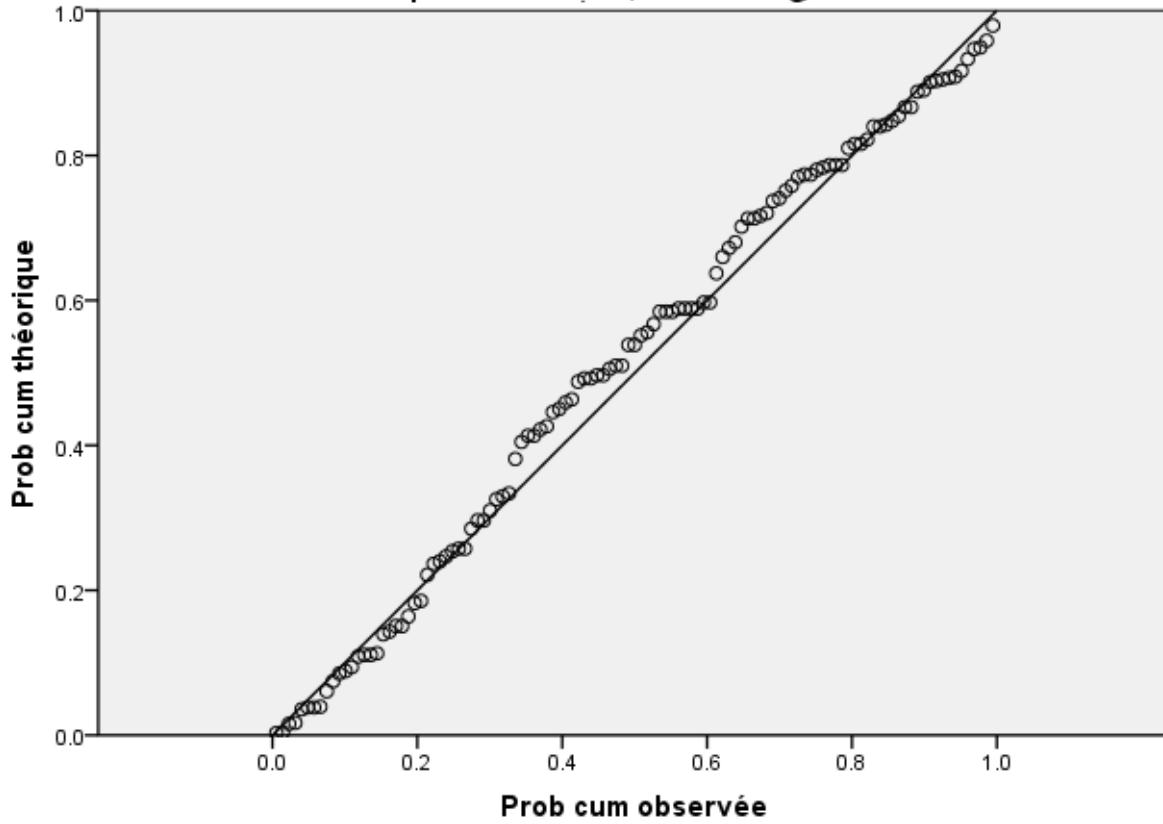


Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

مصفوفة الارتباطات:

		المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي	
Rho de Spearman	نقل المعرفة	Coefficient de corrélation	.289**
		Sig. (bilatérale)	.002
		N	115
	تبادل المعرفة	Coefficient de corrélation	.244**
		Sig. (bilatérale)	.009
		N	115
	تحويل المعرفة	Coefficient de corrélation	.431**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	115
	المتغير المستقل التشارك المعرفي	Coefficient de corrélation	.415**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	115

الانحدار المتدرج:

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	تحويل المعرفة	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100).

a. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.490 ^a	.240	.233	.17474

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	1.091	1	1.091	35.717	.000 ^a
	Résidu	3.450	113	.031		
	Total	4.541	114			

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2.192	.085		25.773	.000
	تحويل المعرفة	.206	.034	.490	5.976	.000

a. Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

Variables exclues^b

Modèle	Bêta dans	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité
					Tolérance
1	نقل المعرفة	.765	.446	.072	.984
	تبادل المعرفة	.275	.784	.026	.726

Variables exclues^b

Modèle	Bêta dans	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité	
					Tolérance	
1	نقل المعرفة	.063 ^a	.765	.446	.072	.984
	تبادل المعرفة	.027 ^a	.275	.784	.026	.726

a. Variable dépendante : **المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي**
 b. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes), **تحويل المعرفة**

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.3972	2.8084	2.6904	.09781	115
Résidu	-.44619	.44276	.00000	.17397	115
Erreur Prévision	-2.998	1.206	.000	1.000	115
Erreur Résidu	-2.553	2.534	.000	.996	115

a. Variable dépendante : **المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي**

Diagrammes

Histogramme

Variable dépendante : **المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي**

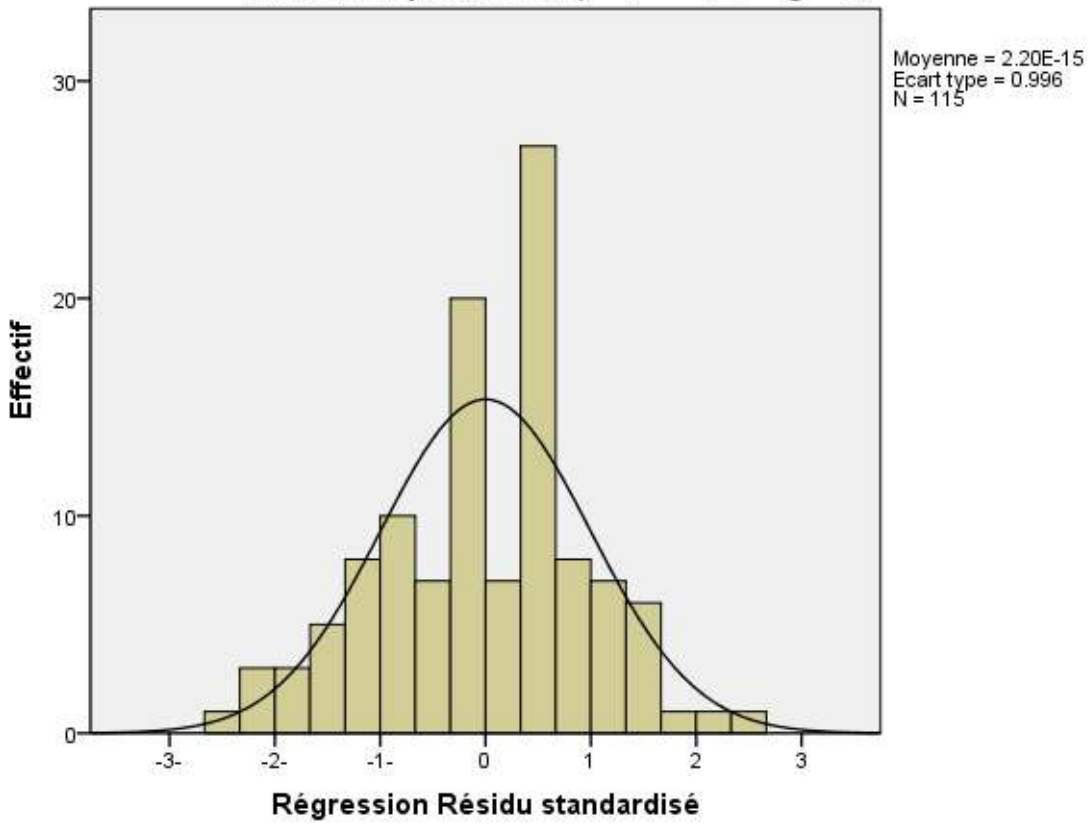
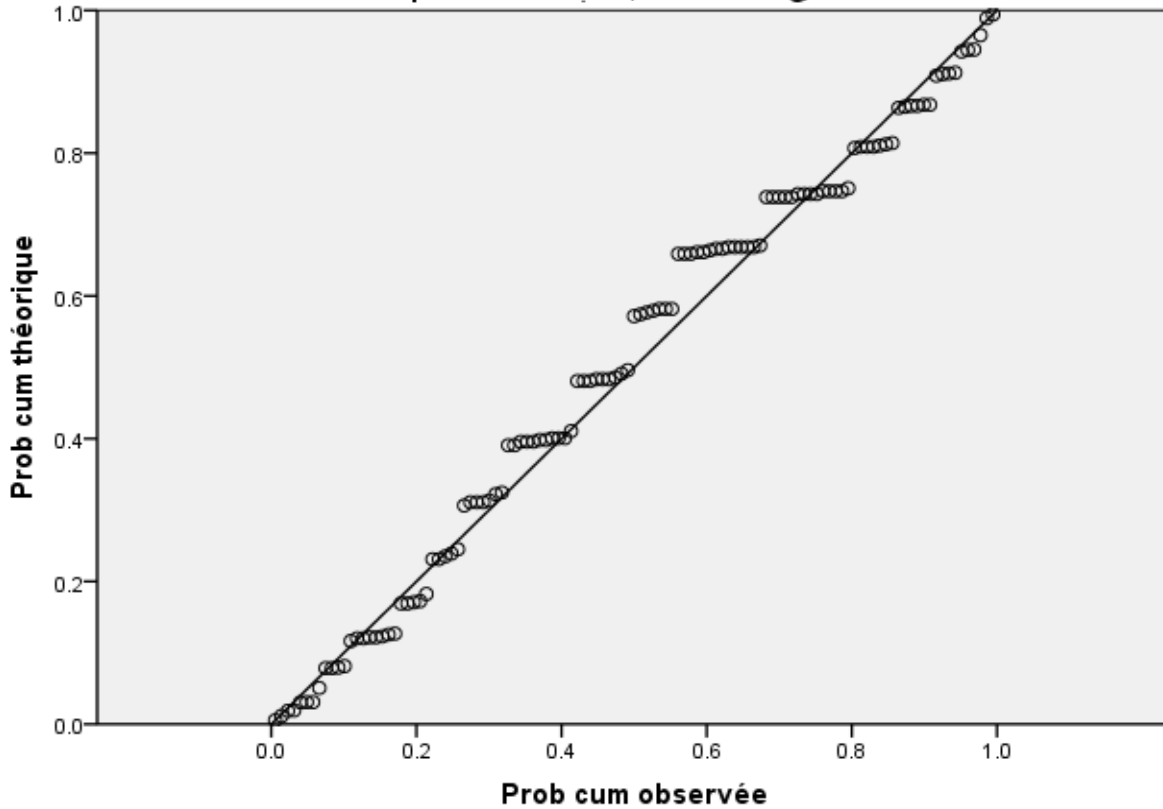


Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

Variable dépendante : المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي



اختبار t test تي تاست الخاص بالجنس:

علاقة الجنس لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعاً للجنس

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي	1.00	2.6914	.20022	.02328
	2.00	2.6888	.20090	.03138

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي	Hypothèse de variances égales	.042	.837	.066	113	.948	.00257	.03903	-.07475-	.07989
	Hypothèse de variances inégales			.066	82.456	.948	.00257	.03907	-.07514-	.08028

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛
أولا علاقة العمر لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

ANOVA

المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.062	3	.021	.512	.675
Intra-groupes	4.479	111	.040		
Total	4.541	114			

ثانيا علاقة بالمستوى التعليمي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى

ANOVA

المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.053	3	.018	.434	.729
Intra-groupes	4.488	111	.040		
Total	4.541	114			

ثالثا علاقة بالخبرة لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

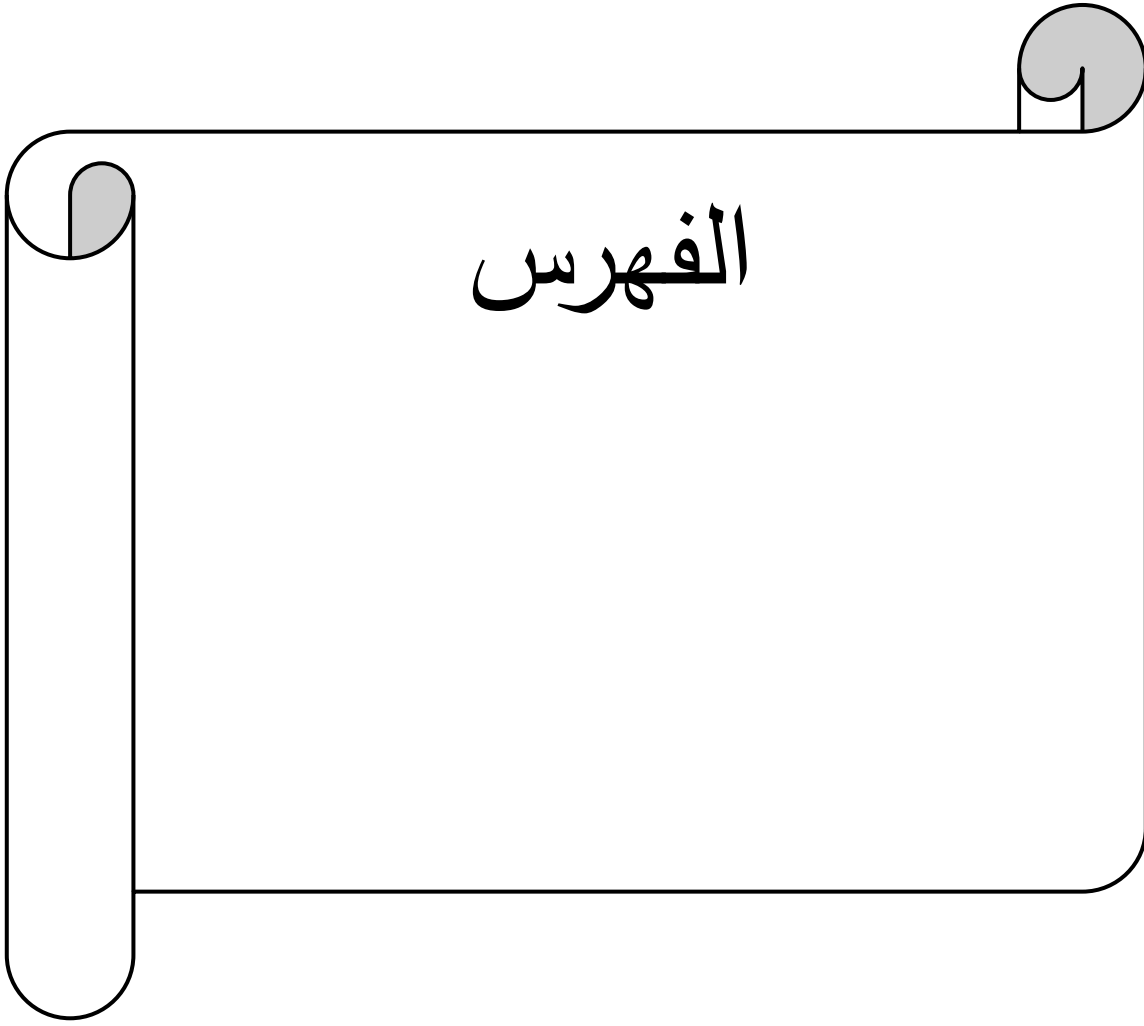
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.053	3	.018	.440	.725
Intra-groupes	4.488	111	.040		
Total	4.541	114			

رابعا علاقة المؤهل العلمي لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

المتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.152	3	.051	1.277	.286
Intra-groupes	4.390	111	.040		
Total	4.541	114			



الفهرس

<u>الصفحة</u>	<u>خطة البحث</u>
1	❖ <u>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأداء الأستاذ الجامعي والتشارك المعرفي</u>
1	<u>تمهيد:</u>
1	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأداء الأستاذ الجامعي والتشارك المعرفي
1	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول أداء الأستاذ الجامعي
1	الفرع الأول: مفهوم الأداء وأنواعه
2	الفرع الثاني: تعريف الأستاذ الجامعي
3	الفرع الثالث: الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي
4	الفرع الرابع: وظائف الأستاذ الجامعي
5	الفرع الخامس: حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي
6	المطلب الثاني: الإطار النظري للتشارك المعرفي
7	الفرع الأول: مفهوم وأهمية التشارك المعرفي
10	الفرع الثاني: أشكال ومتطلبات التشارك المعرفي
11	الفرع الثالث: العناصر الأساسية لتحقيق التشارك المعرفي
12	الفرع الرابع: عمليات تشارك المعرفة
14	الفرع الخامس: معوقات التشارك المعرفي
15	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة
15	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة حول الموضوع
15	الفرع الأول: الدراسات العربية
20	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية
21	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
23	خلاصة الفصل

24	❖ <u>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأداء الأستاذ الجامعي وتشارك المعرفة بجامعة قاصدي</u> <u>مرياح ورقلة</u>
25	تمهيد
26	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
26	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
26	الفرع الأول: منهج الدراسة
26	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
29	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
29	الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة
29	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
31	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
31	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
31	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة
35	الفرع الثاني: عرض وتحليل بيانات الاستبيان
40	المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتوصل إليها
40	الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها
46	الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
48	خلاصة الفصل
50	خاتمة
53	قائمة المراجع
57	الملاحق
113	الفهرس