دعم التجديد الاستراتيجي عبر مرتكزات التشارك المعرفي

دراسة ميدانية لآراء الملاكات التدريسية في عدد من كليات جامعة تكريت(*)

الباحث: عبدالوهاب عراك اسماعيل
جامعة تكريت
كلية الإدارة والاقتصاد
Code.2021.44@st.tu.edu.iq

د. احمد علي حسين
جامعة تكريت
كلية الإدارة والاقتصاد
Dr. ahmed44@tu.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2022.3.6.21

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٧/٥ تأريخ قبول النشر ٢٠٢٢/٧/١٧ تأريخ النشر ٢٠٢٢/١٢/٣٠

المستخلص

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

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

الكلمات المفتاحية: مرتكزات التشارك المعرفي، التجديد الاستراتيجي، جامعة تكريت.

مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٣) العدد (٦) ٢٠٢٢
الصفحات: ٣٦٩-٣٨٥

(*) البحث مستل من رسالة ماجستير للباحث الأول.

Supporting Strategic Renewal Through the pillars of Knowledge Sharing

A Field Study of the Opinions of the Teaching Staff in a Number of Colleges of Tikrit University

Abstract

The research aims to test the impact of the pillars of knowledge sharing on the strategic renewal in the educational field, and the research sample was represented by the teaching staff in a number of colleges in the University of Tikrit, and a questionnaire form was adopted as a main tool for data collection, as the retrieved and valid analysis questionnaires amounted to 289 questionnaires.

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

Keywords: Pillars of Knowledge Sharing, Strategic Renewal, Tikrit University.

المقدمة:

تعد الملاكات التدريسية الركيزة المهمة والأساسية في تحقيق أي نجاح أو إحداث تغيير وتطوير في البرامج التعليمية وتسعى الملاكات التدريسية لتحقيق أهداف الجامعات على جميع المستويات وبالخصوص على المستويين التعليمي والتنموي، الأمر الذي يتطلب من كل تلك الجامعات والكليات توفير كل أشكال التعاون والتمكين والتفاعل بين تلك الملاكات وزيادة الحوافز المادية والمعنوية وكذلك توفير المعرفية والمعلومات المطلوبة وبمستوى مناسب لتلك الملاكات وذلك من اجل تحفيزهم وتشجيعهم على استثمار مهاراتهم وقدراتهم المعرفية والفكرية وتعزيز روحهم المعنوية والتعاونية في مجال التشارك المعرفي باتجاه يهدف الى تطوير العملية التعليمية والبحثية على نحو افضل والارتقاء بها على المستوى المحلي والدولي وكذلك الارتقاء في عملية التجديد الاستراتيجي.

لذلك بزرت الكثير من الحلول والمبادرات التي تعمل منظمات التعليم العالي على استغلالها من أجل التغلب على تلك التحديات وللتشارك المعرفي الدور المهم والكبير في التغلب على تلك التحديات من خلال تبني عمليات التجديد الاستراتيجي (Strategic Renewal) التي تحدث نتيجة نقل ومشاركة المعرفة بين الأكاديميين والباحثين والطلاب، تبحث منظمات التعليم العالي عن الحلول والتي تتمثل في تبني عملية التجديد الاستراتيجي الذي يقف بدوره أمام التحديات الكبيرة والتأثيرالمهم في نفوس الإداريين والاكاديميين في تطوير مهاراتهم وقدراتهم وايصالها الى مستويات مرتفعة في التطور والابداع من أجل الاستجابة للتغيرات البيئية المتسارعة، وللتجديد الاستراتيجي دور كبير في تطوير الافكار وادراكها للتعامل مع التطورات الفكرية الحديثة ومراقبة الاندفاعات.

ومن هذا المنطلق يأتي هذا البحث من اجل تسليط الضوء على معرفة مدى اهتمام الملاكات التدريسية عينة الدراسة بمرتكزات التشارك المعرفي ومدى تأثيرها في تحقيق عملية التجديد الإستراتيجي سواء الاستكشافي أو الاستثماري، إذ بلغت عينة الدراسة (289) استمارة استبيان الكترونية موزعة على الملاكات التدريسية في عدد من كليات جامعة تكريت، وكانت الاستبانة الوسيلة الاساسية لجمع البيانات، فضلاً عن المقابلات الشخصية غير المهيكله واستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS24) تم التوصل إلى النتيجة التي كان من أبرزها وجود تأثير إيجابي ومعنوي لثلاث أبعاد وهي (العلاقة بين الأفراد، دعم الادارة العليا، تثمين التشارك المعرفي) في التجديد الاستراتيجي، وتم استبعاد البعدين (تقانة المعلومات والاتصالات، الثقافة التنظيمية التشاركية) من النموذج لعدم وجود تأثير لهما، ومن أهم التوصيات التي قدمها هذه البحث ضرورة أن تهتم جامعة تكريت بالتشارك المعرفي وذلك لأنه يعد حجر الأساس في اتمام عملية التجديد الاستراتيجي والطريق الوحيد الى ذلك.

المبحث الأول: منهجية الدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة:

إن منظمات التعليم العالي بشقيها الحكومي والاهلي على حدٍ سواء تمتاز بالتنوع والاختلاف المعرفي الواسع في الخصائص والسمات الداخلية، ولاسيما هي مركز الاشعاع الحضاري والفكري، وتسعى تلك منظمات الى الارتفاع بأعلى الدرجات في سلم النجاح من أجل الوصول إلى القمة بشكل يكون متأني ومتألق و يليق بها، في الوقت الذي تحظى فيه المعرفة باهتمام غير مسبوق بين الأوساط الاكاديمية والعلمية والبحثية على حدٍ سواء، ومن ثم تحقيق هدف الدراسة والاستمرار والبقاء في ظل

البيئة الديناميكية السريعة التغير، خاصة وان العالم يشهد اليوم ازدياداً مضطرداً في الاهتمام بالتشارك المعرفي المجدد للأنشطة والعمليات بما يخدم مسيرة المنظمات التعليمية، وهذا ما جعل تلك الجامعات بحاجة إلى آليات استراتيجية جديدة ومبتكرة من أجل مجابهة التحديات، وكذلك بلوغ الغايات والاهداف التي تسعى إليها، وهذا الأمر يحتاج الى تبني التجديد الاستراتيجي بشقية الاستكشافي والاستثماري وتبني المزيد من الحلول والمبادرات لتحقيق ما ذكر آنفاً، وفي المقابل من ذلك نرى بأن عملية التجديد الاستراتيجي في ظل البيئة الجامعية تحتاج دوماً الى زجها بمعارف وخبرات جديدة تشجع على التشارك المعرفي بهدف دعم عمليات التجديد الاستراتيجي الاستكشافي والاستثماري.

وبناءً على ما سبق تتجسد إشكالية الدراسة من خلال التساؤل الآتي: ما هو أثر مرتكزات التشارك المعرفي على التجديد الاستراتيجي؟

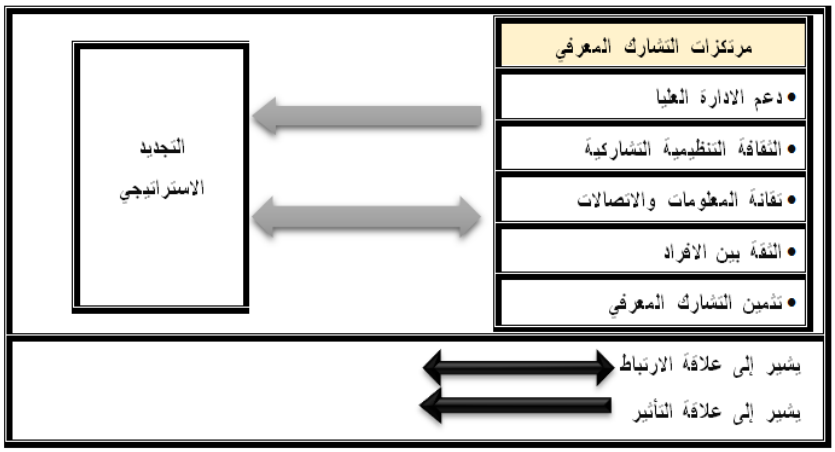
ثانياً: أهداف الدراسة:

١. التعرف على إدراك الكليات المبحوثة لأهمية التشارك المعرفي ودوره في تحقيق التجديد الاستراتيجي.
٢. بيان طبيعة علاقة الارتباط بين التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي في الكليات المبحوثة.
٣. التعرف على مدى تأثير للتشارك المعرفي على التجديد الاستراتيجي في الكليات المبحوثه.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

١. تعزيز وتحسين مستوى ممارستها للتشارك المعرفي في الكليات عينة الدراسة.
٢. معرفة دور التشارك المعرفي في تحقيق متطلبات التجديد الاستراتيجي في الكليات عينة الدراسة.
٣. يساعد التشارك المعرفي الى اكتساب وخبرات ومهارات جديدة لدى جميع العاملين في الكليات.
٤. يساعد التشارك المعرفي على توفير الاجواء الايجابية لدى كل من الاكاديميين والاداريين والطلاب التي تساعد في عملية التجديد الاستراتيجي.

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة:



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات الدراسة:

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مرتكزات التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي
٢. توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لمرتكزات التشارك المعرفي على التجديد الاستراتيجي.

سادساً: حدود الدراسة:

تتضمن الدراسة الحالية بعض الحدود، كما موضح في الآتي:

١. **الحدود البشرية:** مختلف الملاكات التدريسية ولجميع المستويات في عدد من كليات جامعة تكريت المبحوثة.
٢. **الحدود المكانية:** تنحصر حدود الدراسة مكانياً في جامعة تكريت التي تقع في مركز محافظة صلاح الدين.
٣. **الحدود الزمانية:** وتتمثل بفترة إعداد الدراسة الميدانية في عدد من كليات جامعة تكريت التي بدأت بالزيارات الميدانية والمقابلات التي أسهمت في تشخيص وتحديد مشكلة الدراسة، ومن ثمّ القيام جمع المعلومات الأولية المتعلقة بمجتمع الدراسة، ومدة توزيع استمارة الاستبانة واسترجاعها التي امتدت من ٢٠٢١/١١/١ ولغاية ٢٠٢٢/٥/٢٠.
٤. **الحدود المعرفية:** انحصرت الحدود المعرفية للدراسة في متغيرين هما: (مرتكزات التشارك المعرفي، والتجديد الإستراتيجي) وما تتضمنه من متغيرات فرعية أخرى.

سابعاً: منهج الدراسة:

يمكن تحديد منهج الدراسة بالنقاط الآتية:

١. **المنهج الوصفي:** من خلال الاعتماد على المصادر المنشورة في الدوريات والكتب والاطاريح والرسائل الجامعية والدراسات المجودة على الانترنيت سواء كانت عربية أو أجنبية ذات الصلة بمتغيرات الدراسة (مرتكزات التشارك المعرفي، التجديد الاستراتيجي) لإتمام الجانب النظري للدراسة.
٢. **المنهج التحليلي:** وذلك باستخدام المقابلات غير المهيكلة التي قام بها الباحث مع الملاكات التدريسية في الكليات المبحوثة، فضلاً عن استمارة الاستبيان من أجل الحصول على البيانات والمعلومات الأولية المتعلقة بالدراسة، وقد تم الاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي لقياس اجابات افراد العينة بشأن الدراسة، وقد روعي في تصميم الاستبانة اختبار ابعاد للدراسة ومتغيراتها التي تعبر عن المتغير المستقل والتابع والتي تتناسب مع ميدانها، وقد قام الباحث بوصف وتشخيص المتغيرات الرئيسية والابعاد الفرعية للدراسة، وكذلك تحليل علاقات التأثير والارتباط بين تلك المتغيرات والابعاد للتحقق من مدى صحة الفرضيات، ومن ثم استخلاص النتائج بهدف الخروج باستنتاجات وتوصيات ودراسات مستقبلية تمثل حصيلة منهج الدراسة المعتمد.

ثامناً: أساليب جمع البيانات:

جرى اعتماد العديد من الأدوات الخاصة بجمع البيانات وتحليلها، من أجل الوصول إلى النتائج النهائية المطلوبة، وعلى النحو الآتي:

١. **الجانب النظري:** اعتمدت الدراسة على العديد من المصادر والمتمثلة بالأدبيات العربية والأجنبية المختلفة من كتب ودوريات وأطاريح ورسائل جامعية ومواقع الإنترنت وبحوث ومقالات ذات علاقة وصلة بطبيعة الدراسة ومتغيرتها.
٢. **الجانب العملي:** إذ تم الاعتماد في الجانب العملي على مجموعة من الوسائل المختلفة ، وهي:

أ. **المقابلات الشخصية غير المهيكلة:** وتعُّد أسلوباً فاعلاً ومهماً يقوم الباحث من خلالة بقصد جمع المعلومات المختلقة عن مجتمع وعينة الدراسة، وذلك لأنها توفر معلومات ضرورية وبصورة مباشرة ودقيقة، وقد جرت المقابلات الشخصية مع بعض الهيئات التدريسية في عدد من كليات جامعة تكريت المبحوثة بمواقع ومستويات مختلفة قبل وأثناء توزيع الاستبانة، وكانت المقابلات مفتوحة ومطولة للوقوف على الواقع القائم والحصول على المعلومات المختلفة التي تخص الدراسة.

ب. **الاستبانة:** وهي الأداة الرئيسة والمهمة المعول عليها في هذه الدراسة لجمع البيانات والمعلومات المختلفة ذات الصلة بالجانب الميداني للدراسة، وقد طورت الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة بمراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع المتغيرات الرئيسة للحصول على مقاييس وتصميم أسئلة الاستبانة والتي أُعدت من قبل الباحث بمقاييسها الخاصة بمتغيراتها الرئيسية، وعُدلت بما يتناسب مع آراء السادة المحكمين في بيئة التعليم العالي العراقية.

وقد قسم البحث الى أربع محاور اختص المحور الأول بمرتكزات التشارك المعرفي، والمحور الثاني بالتجديد الاستراتيجي الاستكشافي والاستثماري، أما المحور الثالث فخصص للتحقق من صحة فرضيات الدراسة والمحور الرابع تعلق بالاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الثاني: الجانب النظري:

أولاً: مفهوم مرتكزات التشارك المعرفي:

زاد الاهتمام بالمعرفة في المنظمات المختلفة استجابة للتطورات والتغيرات التي غيرت ملامح القرن الحادي والعشرين، وتعد ظاهرة الانفجار المعرفي من أبرز تلك التغيرات والظواهر، لذا من الضروري استغلال واستثمار الموجودات الفكرية المتاحة التي تساعد في الوصول إلى أفضل الممارسات الإدائية، كما أدت هذه الظواهر الى إحداث ثورة في عالم المعرفة، وبالتالي التحول الى المجتمعات الرقمية والابداع الفكري باعتبارها تمثل سلاح المجمعات ومفتاح سعادتها وثراءها وتقدمها (القداح، ٢٠٢٢: ١٣٥)، إذ توصف المعرفة بأنها أشبه بالقلب النابض في عمليات المعرفة وإدارتها ومشاركتها، فهي تمثل طاقة ايجابية عالية الجودة في المنظمات كافة، إذ تساعد عمليات المعرفة في تحسين أداء المنظمة وتوحيد مخرجاتها، إذ تبرز منظمات التعاليم العالي وعلى رأسها الجامعات كافة في السعي من أجل الوصول إلى تلك الغاية، حتى تكون محطة بناء الشخصية وإعادة تشكيلها، لذلك تحتم على الجامعات التوجه نحو المعرفة ومرتكزاتها وتطوير استراتيجيات تمكنها من مواجه التغيرات المتسارعة ورفع جودة العمليات التعليمية فيها (الخروصي، ٢٠١٧: ٥٧).

وفي سياق مرتبط بيَّن كل من (Nadason,*et.al.*,2017:35) و(المهدي، ٢٠١٩: ٩٤١-٩٤٢) أن مشاركة المعرفة في المنظمة التعلمية أمراً ضرورياً، لأن أولئك الذين يعملون قد لا يمتلكون كل المعرفة المهنية التي يحتاجونها وعليهم الاعتماد على الآخرين، على سبيل المثال، قد لا يكون لدى الخريجين الجدد الذين يدخلون جو العمل أي معرفة مهنية، بالتالي يتعين عليهم الاعتماد

على الآخرين لتوجيههم أو تدريبهم على تنفيذ واجباتهم، ومع ذلك، لا يمكن أن تكون هذه العملية فعالة، إلا إذا تم مشاركة المعرفة على أساس متبادل، من أجل تحسين بيئة عمل المنظمة ككل، ومع ذلك، لا يرغب الجميع في مشاركة معرفتهم في كل موقف، كذلك توجد العديد من العوائق التي تواجه عملية مشاركة المعرفة في المنظمات التعلمية التي تؤثر على الحماس لتبادل المعرفة، وهي الفرد والثقافة والتكنولوجيا والتنظيم والقيادة.

وتسهم عملية التشارك المعرفي في زيادة المهارات الابداعية والأداء في العمل بكفاءة وفاعلية وجعل الجميع يبدع ويشارك بما لديهم من تجارب ومهارات وخبرات بدلاً من كنزها في عقولهم، مما يؤدي الى زيادة القناعة والرضا الوظيفي في المنظمات التعليمية، والسرعة والدقة في نشر المعرفة والوعي والادراك بالنسبة للعاملين، وهذا سوف يشجع الابتكار والقدرة على حل المشاكل شخصياً (Hernaus,*et.al.*,2019:600)، وهذا ما أكدته دراسة (Mustika,*et.al.*, 2020:150) إن توفير المعلومات والمعرفة بغرض مساعدة الآخرين والتعاون مع الآخرين لحل المشكلات أو تطوير أفكار جديدة أو تنفيذ السياسات والعمليات أمراً بالغ الأهمية في الجامعات الحالية، إذ يعد التعاون والتواصل أمراً أساسياً لتبادل الأفكار والمعلومات للتحول الذي حدث في الجامعات، من البحث الفردي إلى البحث الجماعي، لم يؤد إلى التعاون بين الباحثين فحسب، بل أدى أيضاً إلى تغيير الطريقة التي يجب أن تدار المعرفة فيها، في ضوء هذا السياق الأكاديمي الجديد لا يمكن اعتبار إدارة المعرفة على أنها نشاط لمرة واحدة أو تقتصر على استخدام الأدوات التكنولوجية، ولكن يجب إضفاء الطابع المؤسسي عليها كعملية مستمرة من أجل تحقيق أهداف الجامعات، وبهذا المعنى، يمكن أن تحفز المشاركة في فرق البحث الأكاديميين على التعلم والتعبير ومشاركة المعرفة مع أعضاء الفريق الآخرين من أجل تكوين معرفة جديدة.

ثانياً: أهمية مرتكزات التشارك المعرفي:

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

وهناك نقاط توضح أهمية التشارك المعرفي للجامعات بينها (المهدي، ٢٠١٩: ٩٤١) وتتمثل بالآتي:

١. يبني مفهوم التشارك المعرفي أهمية وميزة تنافسية للجامعات.
٢. يساعد الجامعة الى التفوق والتميز.
٣. اداة فاعلة من اجل استغلال رأس المال الفكري في خدمة الجامعات.
٤. المساعدة على التنمية والتطوير المهني والتحسين المستمر.
٥. زيادة الانتاجية العلمية والمعرفية.
٦. تفعيل التعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية مما يساعد على تحسين أداء الجامعات.

كذلك هناك نقاط أخرى لها دور فعال في اثراء موضوع التشارك المعرفي واهميته بينها (رجم وآخرون، ٢٠٢٠: ٩) وتتمثل في الآتي:

١. مساعدة الافراد في أداء وظائفهم بشكل جيد.
٢. مساعدة الافراد في الاستمرار في وظائفهم.
٣. يعزز التقدم الوظيفي والتطوير الشخصي.
٤. يجلب المزيد من الاحترام الشخصي.
٥. المساعدة في تحقيق الاهداف الفردية والجماعية.
٦. ارتياح الأفراد عند تقديمهم المعرف الى الاخرين.
٧. دعم أواصر التآزر والتعاون بين الموظفين داخل المنظمة.

ثالثاً: مرتكزات التشارك المعرفي:

للتشارك المعرفي العديد من الأبعاد المعروفة التي تطرق إليها عدة باحثين، إذ يمكن ان يكون لتلك الابعاد تأثير على الأفراد والمنظمة التي تعتمدها مما ينعكس بصورة ايجابية على تلك المنظمات، هذا ما دفع الباحث إلى التطرق الى تلك الابعاد ومعرفة تأثيرها على الفرد والمنظمة، ومن هؤلاء (الشهري، ٢٠١٧، مريم وسناء، ٢٠١٩، الثابت، ٢٠٢٠) إذ تم توضيحها في الآتي:

١. دعم الادارة العليا:

إن التشارك المعرفي هو عملية تبادل الأفكار والمعلومات والمقترحات بين أعضاء فرق العمل ولا يمكن أن يتم التشارك المعرفي، إلا من خلال فريق العمل ولكن القادة لهم دور مهم وفعال في تعزيز تلك العملية، ان المنظمة تسعى وبطريقة إبداعية لكي تقوم بالمنافسة على قدرة القادة في تجميع أفكار جديدة وذات قيمة كبيرة لتصبح لديها الكثير من المهارات الأساسية المتجددة (Ballesteros,*et.al.*,2020:8).

إن سلوك القادة الداعم داخل المنظمات التعليمية قد يوفر للفريق السياق المناسب لمشاركة المعرفة مما يؤدي إلى أداء أفضل للفريق، وسلوك القادة هو المؤشر الرئيسي المجود نحو التفاعلات بين أعضاء الفريق لتشجيع تبادل المعرفة من خلال بيئة عمل مناسبة، ويلعب سلوك القادة دوراً رئيسياً في تسهيل تبادل المعرفة والإبداع الفردي والجماعي، وتعد القيادة مسألة تتطلب مزيداً من البحث من أجل تحليل تأثيرها على تبادل المعرفة، ويمكن أن يؤثر سلوك القادة على مستوى المعرفة المشتركة داخل الفرق من خلال إنشاء القواعد التي تشجع الأعضاء على تبادل المعرفة وتوفير مناخ عمل مناسب يسهل تبادل المعرفة وفقاً لذلك، قد يؤثر القادة على مشاركة المعرفة ليس فقط من خلال السلوك، أي من خلال أن تصبح مثالاً يحتذى به لبقية أعضاء الفريق (Behrendt,*et.al.*, 2017:237).

٢. الثقافة التنظيمية التشاركية:

ووضح (Chatterjee & Bates,2018:23) إن الثقافة التنظيمية تعني الولاء والثقة المتبادلة والالتزام المنظمي، وكذلك تعني الالتزام بالابتكار والتطوير، وكذلك تعني التركيز على الإنجاز وإنجاز الهدف وتعمل الثقافة التنظيمية على التقليل من العدوانية والخلافات من خلال الالتزام بالقواعد والسياسات الرسمية والحفاظ على تنظيم سلس وشامل داخل المنظمة، أن الثقافة التنظيمية على أنها إطار معرفي يحتوي على المواقف والقيم والمعايير والتوقعات المشتركة التي يحملها أعضاء المنظمة الثقافة التنظيمية على أنها نمط أو افتراض أساسي تشترك فيه المجموعة عند حل مشاكل التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، التي تحتاجها وتعد شرعية لتعليمها للأعضاء الجدد كطريقة مناسبة للقبول والتفكير والشعور بالارتباط إلى المنظمة.

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

٣. تقانة المعلومات والاتصالات:

وتواجه الجامعات المحلية العديد من المشاكل مثل البنية التحتية الضعيفة لتقانة المعلومات والاتصالات والوعي التكنولوجي المنخفض للمستخدمين، ولا يزال العراق يعاني من ضعف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، إذ تتكون البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من مرافق الإنترنت الشبكية والبرمجيات والأجهزة التي تعزز وتحسن أنشطة مشاركة المعرفة، وللتقنيات الحديثة دور محوري في تحقيق أهداف إدارة المعرفة في الجامعات، إذ يسهم اكتساب وتخزين وتقديم المعرفة من قبل أعضاء هيئة التدريس دوراً في مواجه التحديات في منظمات التعليم العالي، وتسعى التكنلوجيا المتقدمة إلى تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة، كما أن لديها القدرة على تسريع عملية إنتاج ونقل وتخزين المعرفة (Jameel & Ahmad,2020:141).

وأشار (السالمي وآخرون، ٢٠٢٠:٢) ان تقانة المعلومات والاتصالات، تلعب دوراً في المنظمات التي تعمل فيها، إذ تستجيب للظروف المحيطة والتطورات في قطاع هذه التقانات، فهناك حتماً تأثير للتقنيات الجديدة والمتطورة على طريقة إدارة المعرفة داخل المنظمات التعليمية وكيفية مشاركتها.

٤. الثقة بين الأفراد:

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

٥. تثمين التشارك المعرفي:

تستمر الأبحاث الحديثة في تسليط الضوء على أهمية الحوافز والمكافآت في تعزيز تبادل المعرفة في المنظمات، من خلال مكافآت مشاركة المعرفة ومن خلال تعزيز ثقافة التشارك المعرفي وتبسيط عمليات إدارة المعرفة (Sundaresan & Zhang,2020:665).

وبالتالي، فإن التحدي الأكبر الذي تواجهه العديد من المنظمات في إدارة المعرفة والأفكار المبتكرة التي يمتلكها الافراد، هو كيفية تحفيز سلوك المشاركة، إلا أن الفرد لن يشارك معرفته، إلا إذا شعر أنه سيكون من المربح القيام بذلك، من أجل تحفيز تبادل المعرفة، غالباً ما تزود المنظمات الأفراد المبتكرين بمكافآت متنوعة التي ستشمل بالطبع مكافآت مادية، ومعنوية قد يغري الأفراد

المبتكرون بالمكافآت الرسمية لمشاركة معارفهم، وبالتالي الانخراط في التشارك المعرفي (Zhang,*et.al.*,2017:2-5).

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

رابعاً: مفهوم التجديد الاستراتيجي:

وفي سياق متصل فإن التجديدات في الأعمال لها أوجه عدة ومنها مفهوم البحث الحالي، ألا وهو التجديد الاستراتيجي الذي يصف العملية التي تسمح للمنظمات بتغيير اعتمادها على مسار واحد من خلال تحويل نواياها وقدراتها الاستراتيجية، وبالتالي يتكون التجديد الاستراتيجي من حلول ومسارات جديدة ومميزة تصف أنماط العمل الأساسية والأنشطة والعمليات التي تتضمن تحديداً منهجياً للمناصب الرئيسة التي تسهم بشكل مختلف في الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة، وتطوير مجموعة من المواهب ذات الإمكانات العالية والأداء العالي لشغل هذه الأدوار، وتطوير بنية متمايزة للموارد البشرية لتسهيل ملء هذه الوظائف بشاغلي الوظائف الأكفاء ولضمان استمرار التزامهم تجاه المنظمة (Jarvis & Khoreva,2020:78).

غالباً ما يكون التجديد نتيجة للصدمات الخارجية للمنظمات مثل الابتكارات التكنولوجية والمنافسة المتزايدة التي تجبرهم في النهاية للرد، ويمكن أن يكون نتيجة لمبادرات مستقلة تبدأ من أسفل التسلسل الهرمي التنظيمي من ثم إلى الأعلى (Shnaiter & Mohammed,2021:3) و(Kosasih,*et.al.*,2020:1515).

إن التجديد الاستراتيجي يتعلق بالرؤية الأساسية القائلة بأنه من أجل الازدهار والبقاء على المدى الطويل ينبغي على المنظمة التعليمية مواءمة إجراءاتها الداخلية مع الظروف في البيئة الخارجية (Al Humaidan & Sabatier,2017:3).

وبينت دراسة (Wijaya Kusuma & Sudhartio,2020:3) إن قدرة القادة على إجراء التحول أمراً مهماً للغاية للحفاظ على عملية التجديد الاستراتيجي وجعلها تعمل بنجاح وسلاسة، هناك ثلاثة مفاهيم يجب أن يمتلكها القادة لتحقيق نجاح التجديد الاستراتيجي:

١. القدرة على خلق بيئة تدعم الاتصال المكثف.
٢. القدرة على تقليل عدم اليقين من خلال التجريب والتعلم.
٣. القدرة على إجراء تحليل للمشاركة بين الحاضر والمستقبل للمشاريع المصحوبة بموعد نهائي لهذه التغييرات.

خامساً: أهمية التجديد الاستراتيجي:

تحظى عملية التجديد الاستراتيجي بأهمية كبيرة في المنظمات التعلمية من قبل الباحثين لما لها من أهمية في ظل البيئات الديناميكية المتغيرة ومن هؤلاء الباحثين (Phetphongphan,*et.al.*, 2017:29) و(Pérez,2019:3-4) و(العامري وحسين، ٢٠١٩: ٣١٠) و(الدليمي وعواد، ٢٠٢١:٤٦٧) وأن أهمية التجديد الاستراتيجي تتركز على الآتي:

١. يساعد التجديد الاستراتيجي المنظمات على تغير المسارات والنوايا الاستراتيجية إلى ميزات وخصائص في السوق.

٢. التجديد القدرة على التغير والتأثير بشكل كبير على سمات المنظمة في جميع المستويات.
٣. يعمل التجديد على اخراج المنظمة من تبعات المسارات والتحول الى اكتشاف وايجاد المعرفة واستخدام تلك المعرفة مما يساعد على ديمومة العمل الى اطول فترة ممكنة.

وهناك أهمية اخرى بينها (Schmitt,*et.al.*,2018:82) من خلال الآتي:

١. إن التجديد الاستراتيجي يعزز أداء المنظمة من خلال زيادة قدرتها على توسيع نطاق القدرات والاستفادة منها بشكل خلاق مما يساعد على اضافة قيمة للمساهمين.
٢. تكييف مفاهيم أعمال المنظمة يزيد من قدرتها على الاستجابة بشكل أسرع للتهديدات والفرص في البيئات الديناميكية.
٣. يسمح التجديد الاستراتيجي للمنظمة بتكييف هيكل أعمالها مع التغييرات والظروف البيئية.
٤. يسمح التجديد الاستراتيجي للمنظمات بالاستجابة لمختلف الديناميكيات الخارجية التي قد تقلل من قدرتها على المنافسة.

سادساً: أبعاد التجديد الاستراتيجي:

لقد اتفق الكثير من الباحثين على تحديد أبعاد التجديد الاستراتيجي سواء في المنظمات الحكومية وغير الحكومية ومنهم (اسماعيل، ٢٠٢٠) و(Montealegre & Iyengar,2021) و(العبودي، ٢٠٢١) التي تتمثل في التجديد الاستكشافي (Exploratory Renewal) والتجديدالاستثماري (Investment Renewal)، إذ تحتاج المنظمة إلى استراتيجيات تساعدها على التكيف مع التغيرات المتسارعة وتحقيق رؤيا جديدة تساعدها في ايجاد نتائج جديدة تكون أكثر انسجاماً وواقعية مع بيئة المنظمة، كذلك يكون للأبعاد ارتباط مع استراتيجية المنظمة محل الدراسة والهدف من ذلك إحداث عملية التجديد الاستراتيجي، إذ توضيحها في الآتي:

١. التجديد الاستراتيجي الاستكشافي:

يرتبط الاستكشاف بالمرونة والتفكير والتجربة والاختلاف والمخاطرة وزيادة التباين والمعرفة المتغيرة الجديدة واستخدام التقنيات الحديثة، في الوقت نفسه لا يمكن أن تحصل المنظمات التي تركز على التجديد الاستكشافي على ربحية النتائج التي حصلت عليها من الاستكشاف، وقد تعانيمن نقص الكفاءة والخبرات الذي يقلل من قدراتها التنافسية، وذلك لأن الاستكشاف يرتبط بالارتجال والتغير والاستقلال وعدم الاستقرار البيئي بصورة شاملة (الطه والهلالي، ٢٠٢٠: ٣٥٣).

استراتيجية الاستكشاف، تهدف هذه الاستراتيجية إلى تحسين الأنشطة والبحث عن موهبين مرتقبين وتحقيق الابداع التوسع ونضوج وتطوير الافكار الحديثة، ويمثل النهج الاستراتيجي استكشاف الفرص والتكيف وتكوين قنوات التوزيع الجديدة، لذلك فإن المنظمة دائماً ما تلجأ إلى البيئة الخارجية من أجل استكشاف الفرص الجديدة المحيطة بها التي تهدف تحسين وتطوير المتسمر، عندما تحدد المنظمات الفرص والنشطة المناسبة لها، يجب عليها ان تأخذ بالحسبان قوة المنظمات الاخرى المنافسة، إذ يفترض على المنظمة أن تكون قادرة على استغلال واستثمار جميع الفرص في العمل من خلال ما تمتلكه من الموارد المالية البشرية تساعدها من خلال استخدام التكنولوجيا المتطورة لديها للتعامل معها لتقليل الدخول في أي مغامرة ومجازفات خطرة تصاحب عملية اقتناص واصطياد الفرص الخارجية، وتعمل المنظمات لدراسة وفهم المواقف التي قد تؤدي إلى التفاعل المباشر بين العاملين في المنظمة والعملاء لمعرفة الاحتياجات عن طريق البحث وعمليات والتطوير

التي تساعدها باستكشاف الفرص وتغير واستغلال هذه الفرص الى نقاط قوه يمكن أن تستفاد منها المنظمة (الطائي ومحمد، ٢٠٢١: ١١).

٢. التجديد الاستراتيجي الاستثماري:

تمثل هذه الاستراتيجية الاستثمارية قدرة المنظمة على تحسين أنشطتها وأعمالها بصورة تضمن إنشاء قيمة لتلك الانشطة في المدى القريب، إذ تهدف هذه الاستراتيجية إلى تلبية الحاجات والرغبات التي يحتاجها الافراد الحاليين والمحتملين في المستقبل، إذ تسعى الى تطوير وتوسيع المعارف والمهارات الحالية للمنظمة من اجل ضمان تطوير الانشطة الحالية، مع كل ذلك يأتي من خلال التجديد الاستثماري المبرمج والمنظم للفرص المتاحة والمستمدة من التوقعات والتنبؤات المتسلسلة من أجل التعرف والاطلاع على المناطق التي تقع تحت تأثير قدرات وامكانيات المنظمة، وان التجديد الاستثمارى هو استخدام الأنشطة والعمليات التي تؤدي وتهدف الى خفض تكاليف تحسين المستمر وتطوير الأفراد والزيادة من كفاءة العمليات، إذ يعتمد التجديد الاستثماري الفرص على البيروقراطية والروتين والتحكم والمسار (الطائي ومحمد، ٢٠٢١: ١١).

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

المبحث الثالث: الجانب العملي:

أولاً: قياس صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة:

صدق الإتساق الداخلي يقصد به مدى إتساق فقرات قياس كل بُعد مع المتغير الذي ينتمي إليه على أقل تقدير، وذلك من خلال حساب معاملات الإرتباط فيما بينها، وفي هذا الحال تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لتحديد معامل الارتباط. والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1) صدق الاتساق الداخلي لمتغيرات الاستبانة الكلي

الاستبانة ككل			
رقم المتغير	المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المتغير الأول: مرتكزات التشارك المعرفي			
البُعد الأول للمتغير الأول	دعم الادارة العليا	**0.875	0.00
البُعد الثاني للمتغير الأول	الثقافة التنظيمية التشاركية	**0.893	0.00
البُعد الثالث للمتغير الأول	تقانة المعلومات والاتصالات	**0.890	0.00
البُعد الرابع للمتغير الأول	الثقة بين الافراد	**0.890	0.00
البُعد الخامس للمتغير الأول	تثمين التشارك المعرفي	**0.832	0.00
المتغير الثاني التجديد الاستراتيجي			
البُعد الأول للمتغير الثاني	التجديد الاستكشافي	**0.957	0.00
البُعد الثاني للمتغير الثاني	التجديد الاستثماري	**0.943	0.00

* عند مستوى الدلالة (0.05)، ** عند مستوى الدلالة (0.01).

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات (SPSS Ver.24).

ثانياً: اختبار فرضية العلاقة بين المتغيرين:

لاختبار هذه الفرضية تم استخدم معامل ارتباط سبيرمان (Spearman Correlation Coefficient)، وذلك لقياس علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (مرتكزات التشارك المعرفي)

وأبعاده الفرعية (دعم الادارة العليا، الثقافة التنظيمية التشاركية، تقانة المعلومات والاتصالات، الثقة بين الافراد، تثمين التشارك المعرفي) وبين المتغير التابع التجديد الاستراتيجي، كما موضح بالجدول (2).

الجدول (2) قيم معامل الارتباط (Spearman) بين المتغير المستقل وأبعاده والمتغير التابع

المتغير التابع	الارتباط والدلالة	مرتكزات التشارك المعرفي	دعم الادارة العليا	الثقافة التنظيمية التشاركية	تقانة المعلومات والاتصالات	الثقة بين الأفراد	تثمين التشارك المعرفي
التجديد الإستراتجي	(R)	**0.857	**0.68	**0.716	**0.763	**0.751	**0.760
	Sig.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

(**) تعني علاقة الارتباط معنوية بين المتغيرين عند مستوى (0.01).
(*) تعني علاقة الارتباط معنوية بين المتغيرين عند مستوى (0.05).
المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات (SPSS Ver.24).

لاحظ الباحث من خلال النتائج الظاهرة في الجدول (1) إن الارتباطات الموجودة في الجدول جميعها ذات مستوى معنوي عالي، إذ بلغت عند مستوى أقل أو يساوي (0.01)، إذ كان أعلى معامل ارتباط هو (0.857) بين (بين مرتكزات التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي)، وكان أدنى معامل ارتباط بلغ (0.687) بين (دعم الادارة العليا والتجديد الاستراتيجي)، إذ تشير القيمة الموجبة في معاملات الارتباط إلى اتجاه العلاقة يكون ايجابي بين المتغيرات والابعاد الفرعية، وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية الرئيسية الأولى التي تكون بصيغة الاثبات والتي تنص على انه: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مرتكزات التشارك المعرفي وأبعاده الفرعية (دعم الادارةالعليا، الثقافة التنظيمية التشاركية، تقانة المعلومات والاتصالات، الثقة بين الافراد، تثمين التشارك المعرفي) بالتجديد الاستراتيجي في الكليات المبحوثة.

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسة الأولى خمس فرضيات فرعية التي تختبر علاقة كل بُعد من أبعاد التشارك المعرفي مع التجديد الإستراتيجي والجدول (2) يبين ذلك، إذ جاءت النتائج على النحو الآتي:

الفرضية الفرعية الأولى: يتبين من الجدول (2) إن بُعد دعم الادارة العليا حقق قيمية ارتباط (0.687) عند مستوى معنوية (0.00) مع التجديد الاستراتيجي مما يثبت صدق الفرضية القائلة بأنه، توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (دعم الادارة العليا) والتجديد الاستراتيجي في الكليات المبحوثة.

الفرضة الفرعية الثانية: يتبين من الجدول (2) إن بُعد الثقافة التنظيمية التشاركية حقق قيمة ارتباط (0.716)عند مستوى معنوية (0.00) مع التجديد الاستراتيجي مما يثبت صدق الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (الثقافة التنظيمية التشاركية) والتجديد الاستراتيجي في الكليات المبحوثة.

الفرضة الفرعية الثالثة: يتبين من الجدول (2) إن بُعد تقانة المعلومات والاتصالات حقق قيمية ارتباط (0.763)عند مستوى معنوية (0.00) مع التجديد الاستراتيجي مما يثبت صدق الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (تقانة المعلومات والاتصالات) والتجديد الاستراتيجي في الكليات المبحوثة.

الفرضة الفرعية الرابعة: يتبين من الجدول (2) إن بُعد الثقة بين الأفراد حقق قيمة ارتباط (0.751)عند مستوى معنوية (0.00) مع التجديد الاستراتيجي مما يثبت صدق الفرضية القائلة بأنه،

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (الثقة بين الأفراد) والتجديد الاستراتيجي في الكليات المبحوثة.

اختبار فرضية الأثر بين المتغيرين:

الفرضة الفرعية الخامسة: يتبين من الجدول (2) إن بُعد تثمين التشارك المعرفي حقق قيمية ارتباط (0.760)عند مستوى معنوية (0.00) مع التجديد مما يثبت صدق الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (تثمين التشارك المعرفي) والتجديد الاستراتيجي في الكليات المبحوثة.

ثالثاً: اختبار فرضية التأثير:

من أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من أثر التشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي في الكليات المبحوثة، وكما موضحة بالجدول (3).

الجدول (3) نتائج اختبار الانحدار لتأثير التشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي

المتغير المستقل	B	T	Sig.*	R^2	F	Sig.*	المتغير التابع
مرتكزات التشارك المعرفي	0.945	29.382	0.00	0.734	863.218	0.000	التجديد الإستراتيجي

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات (SPSS Ver.24).

إذ يوضح الجدول (3) أثر التشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي للمنظمة المبحوثة، إذ بلغ معامل التحديد R^2 (0.734)، أي أن ما قيمته (73.4%) من التغيرات الحاصلة في التجديد الإستراتيجي للكليات المبحوثة ناتج عن التشارك المعرفي وأن النسبة المتبقية (27.6%) تعود إلى عوامل أخرى غير داخلة في أنموذج الدراسة.

كما أظهرت نتائج تحليل معامل الانحدار البسيط للتشارك المعرفي بأن قيمة معامل التأثير لمتغير (التشارك المعرفي) بلغت قيمة (B) (0.945)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى التشارك المعرفي سوف يؤدي إلى زيادة في مستوى التجديد الإستراتيجي في الكليات المبحوثة بنسبة (94.5%)، ومما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) لأنموذج التأثير التي بلغت (863.281)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($p\leq0.05$)، وبالتالي يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانيه بصيغة الإثبات، والقائلة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتشارك المعرفي في التجديد الإستراتيجي في الكليات المبحوثة.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

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

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

ثانياً: التوصيات:

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

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

٣. ومما سبق يجب على المنظمات التعليمية بذل جهود كبيرة في مجال التشارك المعرفي الذي تشتد فيه المنافسة في سبيل تقديم معرفة ذات جودة متميزة، وجامعة تكريت واحدة من المنظمات التي تتمتع بسمعة مميزة من بين مثيلاتها ضمن القطاع التعليمي الذي تعمل فيه، إلا أن الظروف التي مر بها العراق في السنوات السابقة جعلت المنظمات التعليمية بصورة عامة تواجه الكثير من التحديات في مجال التشارك المعرفي والتجديد الاستراتيجي.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. اسماعيل، جبرائيل احمد، (٢٠٢٠)، "تحليل العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية والبراعة الاستراتيجية وتأثيرهما في تحقيق التجديد المنظمين: دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري مصارف القطاع الخاص في مدينة أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١٦)، العدد (٥٢).

٢. الثابت، احمد سمير نايف نعمان، (٢٠٢٠)، "تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي: دراسة استطلاعية في شركة ديالى العامة"، مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، المجلد (١١٤)، العدد (٥٣).

٣. الخروصي، رحمة بنت محمد، (٢٠١٧)، "تأثير الدوافع الخارجية في النية السلوكية للأكاديميين بكمية العموم بجامعة السمطان قابوس نحو التشارك في المعرفة باعتماد نظرية الفعل المبرر"، مجلة العموم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عبدالحميد ميري بالجزائر، المجلد (٤٨)، العدد (٤٨).

٤. الدليمي، عراك عبود عمير، عواد، احمد حاتم ابراهيم، (٢٠٢١)، "تأثير المقدرات الجوهرية في تحقيق التجديد الاستراتيجي: بحث ميداني في الشركة العامة للمنتوجات الغذائية"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (١٣)، العدد (٤).

٥. رجم، ريم، مدوش، (٢٠٢٠)، "تشخيص مستوى التشارك المعرفي ليند عاز ورقلة"، مجلة الميادين الاقتصادية، المجلد (٣)، العدد (١).

٦. السالمي، جمال بن مطر وعبدالله ،خالد عتيق والهنائي، سعيد عبدالله بن سالم، (٢٠٢٠)، "دور إنترنت الأشياء في إدارة المعرفة في مؤسسات المعلومات"، مجلة الاتصالات والمعلومات الدراسية، المجلد (٣)، العدد (١).

٧. الشهري، فوزية بنت ظافر علي، (٢٠١٧)، "دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك خالد.

٨. الطائي، فيصل علوان ومحمد، اوراس عباس، (٢٠٢١)، "تأثير الأبداع التكنولوجي في البراعة التسويقية: دراسة تحليلية لآراء العاملين في المستشفيات الأهلية ضمن مركز محافظة بابل، المجلد (١٣)، العدد (٣).
٩. الطه، شهاب محمد محمود والهلالي، كلثوم حميد رمضان، (٢٠٢٠)، "مدى مساهمة البراعة الاستراتيجية في التميز المنظمين: دراسة تحليلية في الشركة العامة للسمنت الشمالية"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١٦)، العدد (٥٠).
١٠. العبودي، مهند حميد ياسر، (٢٠٢٠)، "دور البنى التحتية للإدارة المعرفة في التجديد الاستراتيجي عبر القابليات المميزة: دراسة تحليلية لشركة فيض القسيم، رسالة ماجستير.
١١. القداح، محمد إبراهيم، (٢٠٢٢)، "مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة: دراسة حالة"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد (١٩)، العدد (٢).
١٢. مريم، شباب وسناء، جبيرات، (٢٠١٩)، "أثر التشارك المعرفي في جودة الخدمة التعليمية لمؤسسات التعليم العالي من منظور أعضاء هيئة التدريس"، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.
١٣. المهدي، سوزان محمد، (٢٠١٩)، "التشارك المعرفي ودفع حركة البحوث التكاملية بالجامعات لتحقيق التنمية المستدامة"، المؤتمر الدولي السنوي الثالث لقطاع الدراسات العليا والبحوث: البحوث التكاملية، طريق التنمية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، المجلد (٢)، أسوان، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ٩٣٩-٩٥٢، مسترجع من: http://search.mandumah.com/Record/1041.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

14. Al Humaidan, S., & Sabatier, V. (2017). “Strategic renewal in times of environmental scarcity: The mediating role of technology in business model evolution”. Journal of Organizational Change Management. Vol. 30, No. 1.
15. Ballesteros-Rodríguez, J. L., De Saá-Pérez, P., García-Carbonell, N., Martín-Alcázar, F., & Sánchez-Gardey, G. (2022). “The influence of team members’ motivation and leaders’ behaviour on scientific knowledge sharing in universities”. International Review of Administrative Sciences, Vol. 88, No. 2, 320-336.
16. Behrendt, P., Mats, S., & Gorlitz, A. S. (2017). “An integrative model of leadership behavior”. The leadership quarterly, Vol. 28, No. 1, 229-244.
17. Caruso, S. J. (2017). “A foundation for understanding knowledge sharing: Organizational culture, informal workplace learning, performance support, and knowledge management”. Contemporary Issues in Education Research, Vol. 10, No. 1, 45-52. doi: 10.19030/ cier. v10i1.9879. Retrieved from https://neiudc.neiu.edu/lld-pub/1/
18. Chatterjee, A., Pereira, A., & Bates, R. (2018). “Impact of individual perception of organizational culture on the learning transfer environment”. International Journal of Training and Development, Vol. 22, No. 1, 15–33. doi:10.1111/ijtd.12116
19. Hernaus T, Cerne M, Connelly C et al. (2019) “Evasive knowledge hiding in academia: When competitive individuals are asked to collaborate”. Journal of Knowledge Management, Vol. 23, No.4, 597–618.
20. Iqbal, S., Farid, T., Khan, M. K., Zhang, Q., Khattak, A., & Ma, J. (2020). “Bridging the gap between authentic leadership and employees communal relationships through trust”. International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. (17), No(1).
21. Jameel, A. S. (2020, November). “The role of information and communication technology on knowledge sharing among the academic staff during COVID-19 pandemic”. In 2020 2nd Annual International Conference on Information and Sciences (AiCIS) (pp. 141-147). IEEE
22. Jarvis, K. & Khoreva, V. (2020), "The role of talent management in strategic renewal", Employee Relations, Vol. 42 No. 1.
23. Keswani, C.(Ed.).(2020). “Bioeconomy for sustainable development” Berlin, Heidelberg, Germany: Springer.
24. Khan, Mohammad Nasar; Zaman, Umer (2020). “Bankers' knowledge sharing behavior, the role of personality and perceived organizational incentives”. Journal of Public Affairs, Vol. 22, No.2. doi:10.1002/pa.234

25. Kmieciak, R. & Michna, A. (2018), "Knowledge management orientation, innovativeness, and competitive intensity: evidence from Polish SMEs", Knowledge Management Research and Practice, Vol. 16 No. 4, pp. 559-572.
26. Kosasih, K. & Wibowo, W & Saparuddin, S. (2020). "The influence of ambidextrous organization and authentic followership on innovative performance: The mediating role of change readiness". Management Science Letters, Vol.10, No7.
27. Montealegre, R., & Iyengar, K. (2021). "Managing digital business platforms: A continued exercise in balancing renewal and refinement". Business Horizons, Vol. 64, No .1, 51-59.
28. Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T. S., & Ratnasari, R. T. (2022). "Knowledge sharing behavior between selfleadership and innovative behavior". Journal of Security and Sustainability Issues, Vol. 9, 148–157.
29. Nadason, S., Saad, R. A. J., & Ahmi, A. (2017). "Knowledge sharing and barriers in organizations: A conceptual paper on knowledge-management strategy". Indian-Pacific Journal of Accounting and Finance ,Vol. 1 , No. 4, 32-41
30. Pérezm Marta Pérez, Férnandez, María Concepción López & Obeso, María, (2019), "Knowledge, Renewal and Flexibility: Exploratory Research in Family Firms", Administrative sciences, vol. 9, No. 87.
31. Phetphongphan, W., Phornlaphatrachakorn, K., & Pratoom, K. (2017). "The Impact of Antecedent Variables on Strategic Renewal Capability: An Empirical Investigation of Software Businesses in Thailand". Journal of Modern Management Science, Vol.10, No. 2.
32. Schmitt, A. & Raisch, S. & Volberda, H. W. (2018). "Strategic renewal. International journal of management reviews, Vol.20, No. 1.
33. Shnaiter, A. T., & Mohammed, M. J. (2021). "Strategy Ambidexterity and its impact on Strategic Renewal Applied research in ((Zain Iraq Telecom))". Accounting and Financial Sciences Jour Nal, Vol.1, No.3.
34. Sundaresan, Shankar; Zhang, Zuopeng (Justin) (2020). "Knowledge-sharing rewards in enterprise social networks: effects of learner types and impact of digitization".Enterprise Information Systems, Vol. 14, No.5, 661–679. doi:10 .1080 /17517575.2020.1737884
35. Tomlinson, E. C., Schnackenberg, A. K., Dawley, D., & Ash, S. R. (2020). "Revisiting the trustworthiness–trust relationship: exploring the differential predictors of cognition- and affect-based trust". Journal of Organizational Behavior, Vol.41No. 6, 535-550.
36. Wijaya Kusuma, G., & Sudhartio, L. (2020). "The Impact of Strategic Renewal in Banking Industry Performance",(Master's thesis).
37. Yasir, M., & Khan, N. (2020). "Mediating role of employees' trust in the relationship between ethical leadership and workplace deviance in the public sector hospitals of Khyber Pakhtunkhwa". Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal, Vol. 2, No.2, 113-123.
38. Zhang, Depeng; Zhang, Fuli; Lin, Mengfei; D, Helen S; Lin, Angela (2017). "Knowledge sharing among innovative customers in a virtual innovation community: the roles of psychological capital, material reward and reciprocal relationship". Online Information Review, Vol, 41, No.5.