



جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

تصميم نظام التعاون الواسع للجامعات العراقية/ الجامعة التقنية الشمالية/ حالة دراسية

ياسر داؤد سليمان

أطروحة دكتوراه
إدارة اعمال

بإشراف
الاستاذ المساعد الدكتور
علاء احمد حسن الجبوري

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا
أَهْدَى وَلَا أَلْقَلِيدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن
رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا^ج وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ
أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا^م وَتَعَاوَنُوا عَلَى
الْبِرِّ وَالتَّقْوَى^ط وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ^ج وَاتَّقُوا اللَّهَ^ط إِنَّ
اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾

سورة المائدة، الآية (٢)

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الاطروحة الموسومة بـ (تصميم نظام التعاون الواسع للجامعات العراقية/ الجامعة التقنية الشمالية/ حالة دراسية) جرى تحت إشرافي في جامعة الموصل/ كلية الادارة والاقتصاد، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في ادارة الاعمال.

التوقيع :

الاسم : أ.م.د. علاء احمد حسن الجبوري

التاريخ : / / ٢٠٢٠ م

اقرار المقوم اللغوي

أشهد بأن هذه الاطروحة الموسومة بـ (تصميم نظام التعاون الواسع للجامعات العراقية/ الجامعة التقنية الشمالية/ حالة دراسية) تمت مراجعتها من الناحية اللغوية وتصحيح ما ورد فيها من اخطاء لغوية وتعبيرية. وبذلك اصبحت الاطروحة مؤهلة للمناقشة بقدر تعلق الامر بسلامة الاسلوب وصحة التعبير.

التوقيع :

الاسم : م.د. ريم محمد الطيب

التاريخ : / / ٢٠٢٠ م

إقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على التوصية التي تقدم بها المشرف أُرشح هذه الاطروحة للمناقشة.

التوقيع :

الاسم : أ.م.د. علاء عبد السلام اليماني

التاريخ : / / ٢٠٢٠ م

إقرار رئيس القسم

بناءً على توصيتي المشرف ورئيس لجنة الدراسات العليا أُرشح هذه الاطروحة للمناقشة.

التوقيع :

الاسم : أ.م.د. علاء عبد السلام اليماني

التاريخ : / / ٢٠٢٠ م

قرار لجنة المناقشة

نشهد باننا أعضاء لجنة التقويم والمناقشة قد أطلعنا على الأطروحة الموسومة (تصميم نظام التعاون الواسع للجامعات العراقية/ الجامعة التقنية الشمالية /حالة دراسية) ، وناقشنا الطالب ياسر داود سليمان في محتوياتها وفيما له علاقة بها بتاريخ / / ٢٠٢٠ ، وأنها جديرة لنيل شهادة الدكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال.

التوقيع:

د. صلاح الدين عواد الكبيسي

اللقب العلمي: استاذ

رئيس لجنة المناقشة

التاريخ :

التوقيع:

د. هاشم فوزي العباد

اللقب العلمي: استاذ مساعد

عضواً

التاريخ :

التوقيع:

د. عامر اسماعيل عبد الله

اللقب العلمي: استاذ مساعد

عضواً

التاريخ :

التوقيع:

د. ايمان بشير محمد

اللقب العلمي: استاذ مساعد

عضواً

التاريخ :

التوقيع:

د. عامر عبد الرزاق عبد المحسن

اللقب العلمي: استاذ مساعد

عضواً

التاريخ :

التوقيع:

د. علاء احمد حسن

اللقب العلمي: استاذ مساعد

عضواً ومشرفاً

التاريخ :

قرار مجلس الكلية

اجتمع مجلس كلية الإدارة والاقتصاد بجلسته ()
٢٠١٩ وقرر التوصية بمنحه شهادة الدكتوراه فلسفة في ()
(المنعقدة بتاريخ / /)

التوقيع:

مقرر مجلس الكلية

أ.م.د.

التوقيع:

عميد كلية الإدارة والاقتصاد

أ.د.

/ / ٢٠٢٠

/ / ٢٠٢٠

شكر وعرfan

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على سيدنا محمد (ﷺ) وعلى آله وصحبه أجمعين ، وبعد ...

فيدعوني واجب العرفان بالجميل أن أتقدم بخالص الشكر وجزيل الامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور علاء احمد حسن الجبوري المشرف على اطروحتي ، لما قدمه من نصائح وتوجيهات قيّمة، وآراء سديدة طوال إشرافه على إعداد الأطروحة ، فأدعو الله سبحانه وتعالى أن يوفقه دوماً في خدمة المسيرة العلمية.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الدكتور علاء عبد السلام اليماني رئيس قسم إدارة الأعمال لما قدمه لي من التشجيع والمساعدة .

ويدعوني واجب العرفان أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى أساتذتي الأفاضل جميعاً الذين أفدت من زاد علمهم في مراحل دراستي واذكر منهم الدكتور أبي سعيد الديوه جي والدكتور سرمد كوكب الجميل، والدكتور ميسر ابراهيم احمد الجبوري، والدكتور معن وعد الله المعاضيدي، والدكتور اكرم احمد رضا، والدكتور سرمد غانم صالح، والدكتور ليث سعد الله حسين، والدكتورة الاء عبد الموجود العاني.

ولا يفوتني أن أشكر السادة أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل لتفضلهم علي بقراءة هذه الرسالة ومناقشتها وإغنائها بالآراء والأفكار القيّمة.

ولا يفوتني أن أشكر اصدقائي واخواني زملاء الدراسة مع حفظ الالقاب احمد علي حسين، وثامر عكاب حواس، وعمار عواد محمد، واحسان محسن الكيكي، وايمن جاسم محمد، ورافت عاصي حسن، وعلي اكرم عبد الله، وزهراء غازي ذنون.

ولا يفوتني أن أشكر الأساتذة الأفاضل قصي يونس حامد ومزاحم رياض حمدون ومحمد باسل ذنون، لما قدموا لي من دعم اثناء الدراسة.

كما وأتقدم بخالص الشكر وجزيل الامتنان إلى والدي الغالي الذي كان لي العون والصديق في دربي والى إختوتي وأخواتي لما قدموا من عون لي خلال دراستي، واشكر الابتسامة التي لم تفارقني خلال دراستي والتي كانت تعطيني الامل من اولادي الاحباء سدره وشدن ومحمد وأرجو من الله أن يرحم من كانت المصباح الذي أنار دربي خلال سنوات دراستي والدتي الغالية.

والله ولي التوفيق

المستخلص

الدراسة سعت الى تصميم برنامج تعاوني مقترح للجامعة التقنية الشمالية قائم على الشبكة العنكبوتية باعتماد تقنية الويب ٢.٠ الويب التعاوني.

كما سعت الدراسة على تركيز معطيات عمل البرنامج وفق اليات عمل نظامي قائم على المنهج التكنو-اجتماعي Sociotechnical إذ تمثل الجوانب السلوكية والمنظمية مدخلات اساسية للنظام فضلا عن عمليات المعالجة التعاونية القائمة على التقانة التعاونية, فضلا عن قياس قدرة النظام على تحقيق الريادية الجامعية كمخرج اساسي للنظام, إذ تم توزيع حسابات دخول الى البرنامج على (٦٣) اكاديمي في الجامعة التقنية الشمالية مع تحقيق شراكة استراتيجية مع (١٦) اكاديمي في جامعة الموصل/ كلية الادارة والاقتصاد, وبهذا فان المجموع الكلي لعينة الدراسة يبلغ (٧٩) اكاديمي مشارك في البرنامج المقترح. كما تم تقسيم المشاركين الى ثلاثة فئات اساسية هم الفئة A المشاركة في البرنامج بفاعلية, والفئة B المشاركة في البرنامج وغير فعالة, والفئة C غير المشاركة في البرنامج, وتم قياس المؤثرات السلوكية والمنظمية التي تم تبنيها من قبل انموذج (Gears, 2011) من خلال استمارة موزعة على المشاركين في البرنامج, وهدفت الدراسة من خلال ذلك الى توضيح مدى تأثر سلوك الفئة (A,B,C) بالمؤثرات السلوكية, كما تم اعتماد دراسة (Bradley& Mcdonald, 2011) لدراسة عمليات النظام المقترح, واخيرا فان الدراسة تبنت (Secundo et al, 2016) لتأكد فاعلية البرنامج المقترح وقدرته على تحقيق الريادة الجامعية, وقد طرحت الدراسة مجموعة من اهم هذه التساؤلات:

١. هل يمكن ان يطبق نظام التعاون الواسع بالجامعة المبحوثة؟
 ٢. هل يمكن ان تكون هنالك متغيرات سلوكية ومنظمية محددة تعكس الادراك ضمن فئات التفاعل (A,B,C)؟
 ٣. ما هي عمليات النظام الاكثر فاعلية في اطار البرنامج المقترح؟
 ٤. ما مدى مساهمة النظام المقترح في تحقيق الريادة الجامعية من خلال رسائل مخرجات النظام؟
- وللإجابة على هذه التساؤلات وضع انموذج افتراضي للدراسة, كما تم صياغة مجموعة من الافتراضات لاختباره, وتم استخدام مجموعة من الادوات الاحصائية والبرمجية من اجل التأكد من سيرناها, وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:
١. ان البرنامج المقترح يتضمن مجموعة من المزايا التي تختلف عن البرامج التعاونية العالمية الاخرى مثل Research Gate, Orcid, Publons, Researcherid, , تتمثل في القدرة على اخفاء اسم المشارك اثناء المشاركة او التعديل, مما يعطي مجموعة من الخصائص للبرنامج المقترح تتمثل بالشفافية والاستقلالية وغيرها من الخصائص الاخرى.
 ٢. وجدت الدراسة ان الافراد ينقسمون الى ثلاثة اصناف اساسية في المشاركة في البرنامج المقترح او اي برنامج تعاوني الاول مشارك فعال واطلق عليهم بالفئة A, والثاني مشارك مسجل في البرنامج ولكنه غير فعال واطلق عليه بالفئة B, والثالث غير مشارك في البرنامج وغير فعال واطلق عليه بالفئة C.
- واعتمادا عن النتائج المقدمة, تم تقديم مجموعة من التوصيات اهمها:
- توصي الدراسة المنظمة المبحوثة بالتركيز على الشبكات التعاونية الداخلية, وذلك لتحقيق التفاعل بين اكاديمي الجامعة, مما يعزز الابداع البحثي للمشاركين في البرامج التعاونية.

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	ثبت المحتويات
ب	ثبت الجداول
ب-ج	ثبت الأشكال
ح	ثبت الملاحق
٢٦- ١	الفصل الأول: بعض الدراسات المرجعية ومنهجية الدراسة
٢-١	المقدمة
١١-٣	المبحث الأول: بعض الدراسات المرجعية
١٧-١٢	المبحث الثاني: منهجية الدراسة
٢١-١٨	المبحث الثالث: لغة تصميم البرنامج والأساليب الإحصائية
٢٦-٢٢	المبحث الرابع: وصف مجتمع الدراسة وعينتها
٨٢-٢٧	الفصل الثاني: التعاون الواسع
٤٦-٢٧	المبحث الأول: قراءة في مصطلح التعاون الواسع
٦٤-٤٧	المبحث الثاني: المنظومة الفكرية للتعاون الواسع
٨٢-٦٥	المبحث الثالث: نماذج التعاون الواسع
١٤٤-٨٣	الفصل الثالث: مرتكزات نظام التعاون الواسع
١١٢-٨٣	المبحث الأول: مدخلات النظام (المؤثرات السلوكية والمنظمية)
١٢٨-١١٣	المبحث الثاني: عمليات النظام (تقنيات التعاون)
١٤٤-١٢٩	المبحث الثالث: مخرجات النظام والتغذية الراجعة (الريادة الجامعية)
١٩٨-١٤٥	الفصل الرابع : الاطار التطبيقي
١٦٢-١٤٥	المبحث الاول: قياس مدخلات النظام
١٧٧-١٦٣	المبحث الثاني: قياس عمليات النظام
١٨٢-١٧٨	المبحث الثالث: الريادة الجامعية (قياس فاعلية النظام)
١٩٨-١٨٣	المبحث الرابع: المؤثرات الميدانية الداعمة لعمل النظام
٢٠٣-١٩٩	الفصل الخامس: الاستنتاجات والمقترحات
٢٠١-١٩٩	المبحث الأول: الاستنتاجات
٢٠٣-٢٠٢	المبحث الثاني: التوصيات
٢١٩-٢٠٤	ثبت المصادر
ج-ج ج	ثبت الملاحق
A-C	الملخص باللغة الإنكليزية

ثبت الجداول

رقم الصفحة	عنوانه	رقم الجدول
٢٢	توزيع الافراد المبحوثين حسب الموقع الجغرافي	الجدول (١-١)
٢٣	احصائيات الكليات والمعاهد المبحوثة.	الجدول (٢-١)
٢٥	خصائص الافراد المبحوثين	الجدول (٣-١)
٥٤	مستويات النشاط التعاوني	الجدول (١-٢)
٥٩	نماذج الادراك الموزع لفرق العمل والمبادئ المقابلة	الجدول (٢-٢)
٦٥	رافعات لتحليل وهندسة وضبط النشاط الجماعي	الجدول (٣-٢)
١٢٠	انشطة الاتصال التقنية التي تضيف قيمة	الجدول (١-٣)
١٢٠	انواع الاتصال مع الامثلة	الجدول (٢-٣)
١٢٩	فوائد الاعمال من التعاون والاعمال الاجتماعية	الجدول (٣-٣)
١٣٤	التوسع في الرسالة الجامعية	الجدول (٤-٣)
١٤٦	نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات الافراد المشاركين للفئة A	الجدول (١-٤)
١٤٨	نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات الافراد المشاركين للفئة B	الجدول (٢-٤)
١٥١	نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات الافراد المشاركين للفئة C	الجدول (٣-٤)
١٥٣	مقارنة (T) المحسوبة للفئات الثلاثة	الجدول (٤-٤)
١٥٩	قيمة F المختبرية للفئات الثلاثة	الجدول (٥-٤)
١٦٠	اختبار (Tukey) للمقارنات الزوجية للفئات الثلاثة	الجدول (٦-٤)
١٦٣	خصائص المشاركين من الفئة A	الجدول (٧-٤)
١٦٤	العمليات الاساسية للنظام	الجدول (٨-٤)
١٧٨	مقارنة بين الفئات الثلاثة باعتماد اختبار T-test حول متغير ريادة الجامعة	الجدول (٩-٤)
١٧٩	نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات الافراد المشاركين للفئة A حول متغير ريادة الجامعة	الجدول (١٠-٤)

ثبت الأشكال

رقم الصفحة	عنوانه	رقم الشكل
١٦	مخطط الدراسة	الشكل (١-١)
١٩	اعتماد لغة البرمجة php في اعداد واجهة البرنامج	الشكل (٢-١)
٢٨	نظرة عامة للتطورات التي تجاوزت حدود العقل البشري	الشكل (١-٢)
٣٣	اطار عام لنشاط الجماعي	الشكل (٢-٢)
٣٣	مقارنة بين Cooperation and Collaboration	الشكل (٣-٢)

الشكل (٢-٤)	مكونات التعاون الواسع	٣٦
الشكل (٢-٥)	صورة توضيحية للتعلم عبر الويب	٤٣
رقم الشكل	عنوانه	رقم الصفحة
الشكل (٢-٦)	تغيير العلاقات بين المكونات التنظيمية	٤٩
الشكل (٢-٧)	مكونات الموقف	٥٠
الشكل (٢-٨)	تطور الادراك الاداري والتنظيمي	٥٢
الشكل (٢-٩)	نموذج التطوير المشترك للتعليم الفردي وبناء المعرفة التعاونية	٥٣
الشكل (٢-١٠)	ابتكار المستقبل من خلال صناعة الاحساس للمجموعة في كل المواقف المحددة	٥٦
الشكل (٢-١١)	نموذج 7C لادارة وابتكار المعرفة	٥٧
الشكل (٢-١٢)	المؤثر، العواطف، المزاج	٦١
الشكل (٢-١٣)	طبيعة السلوك المنظمي	٦٤
الشكل (٢-١٤)	اطار عملي لمشروع ادارة التعاون الواسع	٦٧
الشكل (٢-١٥)	مصفوفة الـ4Cs الرسمية/ التفاعل	٦٨
الشكل (٢-١٦)	اثار البرامج الاجتماعية لثلاثة انواع من المنظمات	٦٩
الشكل (٢-١٧)	اطار تقانة البرامج الاجتماعية 4Cs	٧٠
الشكل (٢-١٨)	الذكاء الجماعي Gemona معهد ماساتشوستس للتقانة	٧٢
الشكل (٢-١٩)	التأثيرات الفردية والتنظيمية المحتملة والعواطف وسلوك الويكي	٧٣
الشكل (٢-٢٠)	خريطة الابعاد الثلاثية لاستراتيجية لإبداع المفتوح وانتاج الاقران	٧٥
الشكل (٢-٢١)	عملية حوار المواطن	٧٧
الشكل (٢-٢٢)	نموذج استخدام الحكومي ٢٠٠	٧٩
الشكل (٢-٢٣)	نموذج المفهوم العام لاستخدام التواصل الاجتماعي في القطاع العام	٨٠
الشكل (٢-٢٤)	مصفوفة الوقت/ الفضاء الأدوات التعاونية والاجتماعية	٨١
الشكل (٣-١)	نموذج ابتكار المعرفة	٨٧
الشكل (٣-٢)	نموذج تحليل الفارق الزمني	٨٨
الشكل (٣-٣)	نموذج افتراضي للعلاقة بين مستويات الثقة ودرجة التعاون ونجاح ادارة المشروع	٩٢
الشكل (٣-٤)	نموذج دوافع المشاركة	٩٥
الشكل (٣-٥)	تقارير السعادة الذاتية مقابل تقديرات السعادة للشخص العادي، لعمر ٣٠ و ٧٠ عام	٩٨
الشكل (٣-٦)	نموذج لعمليات تقييم الذاتي وعلاقتها بأربعة عواطف لتقييم الذات، التكبير، الاحراج، والفخر، والشعور بالذنب/ الاثم	١٠٣
الشكل (٣-٧)	المشاعر لاستمرار السلوك	١٠٥

١٠٩	عملية تحقيق المنظمة الاجتماعية	الشكل (٨-٣)
١١٠	تحليل S.W.O.T لقاعدة المعرفة لمؤسسة أكاديمية	الشكل (٩-٣)
١١٨	عملية الاتصال	الشكل (١٠-٣)
رقم الصفحة	عنوانه	رقم الشكل
١٢٢	مصفوفة الوسائط الملائمة للمهمة	الشكل (١١-٣)
١٢٣	نموذج قبول النقانة	الشكل (١٢-٣)
١٢٤	نموذج قبول النقانة الموسع	الشكل (١٣-٣)
١٢٥	الدورة الأساسية للتعاون	الشكل (١٤-٣)
١٣١	رؤية منهجية لأبعاد الانتاجية البحثية	الشكل (١٥-٣)
١٣٦	اطار لإدارة المعرفة المستندة على نظام التعاون الالكتروني	الشكل (١٦-٣)
١٣٧	محرك المعرفة	الشكل (١٧-٣)
١٣٩	نموذج الابداع الحلزوني الخماسي	الشكل (١٨-٣)
١٤٠	اكاديمي رائد	الشكل (١٩-٣)
١٤٢	التفاعل في انتاج المعرفة والابتكار التقليدي وغير التقليدي بين الشركات الاكاديمية والشركات التجارية والجامعات (مؤسسات التعليم العالي)	الشكل (٢٠-٣)
١٤٤	انواع الرقابة	الشكل (٢١-٣)
١٥٥	مقارنة المؤثرات الشخصية للفئات الثلاثة A و B و C باعتماد قيمة (T) المحسوبة	الشكل (١-٤)
١٥٦	مقارنة المؤثرات العاطفية للفئات الثلاثة A و B و C باعتماد قيمة (T) المحسوبة	الشكل (٢-٤)
١٥٨	مقارنة المؤثرات المنظمية للفئات الثلاثة A و B و C باعتماد قيمة (T) المحسوبة	الشكل (٣-٤)
١٦٠	الرسم الصندوقي لبيانات الفئات الثلاثة	الشكل (٤-٤)
١٦١	اختبار (Tukey) للمقارنات الزوجية للفئات الثلاثة	الشكل (٥-٤)
١٦٤	العمليات الأساسية للمشاركين في البرنامج	الشكل (٦-٤)
١٦٦	دورة التعاون الأساسية وفق معطيات النظام المقترح	الشكل (٧-٤)
١٦٧	اليات الارسل للبحوث	الشكل (٨-٤)
١٦٧	اليات الارسل للتعديل	الشكل (٩-٤)
١٦٧	اليات الارسل للتقييم	الشكل (١٠-٤)
١٦٨	اليات الارسل للأفكار	الشكل (١١-٤)
١٦٩	اليات التعديل وتعديل الزملاء	الشكل (١٢-٤)
١٦٩	اليات الاختيار بين تعديل الزملاء	الشكل (١٣-٤)
١٧٠	اليات التعليق وازافة التعليقات	الشكل (١٤-٤)

الشكل (٤-١٥)	اليات اصدار الاحكام على البحوث	١٧٠
الشكل (٤-١٦)	اليات اصدار الاحكام على الافكار	١٧١
الشكل (٤-١٧)	مستوعات البحوث الشخصية	١٧٢
رقم الشكل	عنوانه	رقم الصفحة
الشكل (٤-١٨)	البحوث والافكار المنشورة بعد الاحكام	١٧٢
الشكل (٤-١٩)	واجهة البرنامج الاساسية	١٧٣
الشكل (٤-٢٠)	قائمة البحوث المعروضة للتعديل	١٧٤
الشكل (٤-٢١)	قائمة البحوث المعروضة للتقييم	١٧٤
الشكل (٤-٢٢)	تعديل الزملاء دون طرح الاسماء	١٧٥
الشكل (٤-٢٣)	حساب لكل مشارك	١٧٥
الشكل (٤-٢٤)	ادارة البحوث الشخصية	١٧٦
الشكل (٤-٢٥)	اليات الموافقة على نشر البحث في الصفحة الرئيسية من قبل مجلس الامناء	١٧٦
الشكل (٤-٢٦)	طرح فكرة شخصية	١٧٧
الشكل (٤-٢٧)	بحوث نهاية مع اسم المشارك وافكار منظمية	١٧٧
الشكل (٤-٢٨)	عمل النظام وفق معطيات الفئة A	١٨٢
الشكل (٤-٢٩)	موقع الجامعة الرسمي	١٨٤
الشكل (٤-٣٠)	موقع الجامعة على الفيسبوك	١٨٤
الشكل (٤-٣١)	البريد الالكتروني لاقسام رئاسة الجامعة	١٨٥
الشكل (٤-٣٢)	صورة عن تطبيق Viber	١٨٥
الشكل (٤-٣٣)	توضيح اليات RG Score للباحث	١٨٦
الشكل (٤-٣٤)	RG Score الكلي للجامعة التقنية الشمالية	١٨٧
الشكل (٤-٣٥)	عدد القراء من البحوث المنشورة لاعضاء للجامعة التقنية الشمالية	١٨٧
الشكل (٤-٣٦)	مؤشرات الجامعة التقنية الشمالية في موقع Publons	١٨٨
الشكل (٤-٣٧)	موقع ORCID لتعريف الباحثين	١٨٩
الشكل (٤-٣٨)	الاقتباسات من الجامعة التقنية الشمالية	١٩٠
الشكل (٤-٣٩)	تسلسل الجامعة التقنية الشمالية العالمي والقاري والمحلي	١٩١
الشكل (٤-٤٠)	تسلسل جامعة بابل العالمي والقاري والمحلي	١٩١
الشكل (٤-٤١)	مجموع النقاط الشخصية للمشارك	١٩٢
الشكل (٤-٤٢)	مجلس الامناء	١٩٢
الشكل (٤-٤٣)	ظهور الاسم الحقيقي للمشارك بعد قبول نشر للبحث	١٩٣
الشكل (٤-٤٤)	واجهة البرنامج مع المؤثرات المنظمة	١٩٣
الشكل (٤-٤٥)	التعاون البحثي والبرامج التعاونية	١٩٨

ثبت الملاحق

رقم الملحق	عنوانه	الصفحة
١	قياس صدق الاستبانة مع قائمة بأسماء السادة الخبراء	خ-د
٢	استمارة الاستبيان للفئات الثلاثة A و B و C	ذ-غ
٣	اختبارات التوزيع الطبيعي للفئات A و B و C	ف
٤	المؤثرات المنظمية واجهات البرنامج	ق-و
٥	كتاب تسهيل مهمة	ي
٦	كتاب توجيه السيد رئيس الجامعة المحترم	أأ
٧	اسماء المشاركين من عينة الدراسة في ResearchGate	ب ب-ج ج

المقدمة

يعد التعاون اداة مهمة من ادوات المنظمات في تحقيق غايتان اساسيتان الاولى هي اختصار الوقت، والثانية هي اعطاء القوة المنظمة، فالتعاون يختصر الجهد الفردي من خلال الجهد الجماعي، والتعاون يعطي قوة الجماعة مقابل الضعف النسبي للفرد، فالتفكير التعاوني القائم على الجماعية يخلق حلول ابتكارية للمشكلة المطروحة، ومن هنا ظهرت قوة التعاون في اطار الاعمال سواء المنظمة وحتى الحياتية منها، وفي ظل ذلك تصبح حتمية العمل الجماعي بديلا استراتيجيا للجامعات للدخول في التصنيفات العالمية، ويعرف التعاون واحد من اهم الاستراتيجيات لتحقيق الريادة الجامعية والتأثير للوصول الى الفاعلية التنافسية خاصة في ظل انتشار المنصات الإلكترونية ResearchGate ونحوها التي اسست امكانية ان تكون البيئة الجامعية ميدانا فاعلا ليفهم برنامج التعاون.

وتمثل التنافسية للجامعات ضمن ما يعرف بالتصنيفات العالمية World Ranking اتجاها استراتيجيا لسياسات التعليم العالي في الدول والجامعات نظرا لارتباط سمعتها والطلب عليها بتواجدها وتسلسلها في هذه التصنيفات، وتزامن ذلك في بروز المنصات الالكترونية E-Platforms التي تتيح ادارة الاداء للوصول الى التصنيف والتسلسل والاستشهاد Citation، ونشر البحوث في مستوعبات Scopus، او التفاعل ضمن برنامج ResearchGate وغيرها من البرامج التشاركية.

ويفهم من ذلك ان نمطية الاداء وحركية العمل بدأت تتجه نحو استراتيجيات تتيح لها العمل الجماعي، ومن تلك الاستراتيجيات هو التعاون الواسع بالاعتماد على المنصات الالكترونية، وهو ما هدفت الدراسة الى تحقيقه عن طريق تصميم برنامج تعاوني مقترح للجامعة التقنية الشمالية قائم على الشبكة العنكبوتية باعتماد تقنية الويب ٢.٠ الويب التعاوني.

وقد تم اجراء الدراسة في الجامعة التقنية الشمالية على (٦٣) تدريسي من الجامعة المذكورة مع شراكة استراتيجية مع جامعة الموصل/ كلية الادارة والاقتصاد يتمثل في (١٦) تدريسي، والهدف من اختيار الجامعة التقنية الشمالية كمجتمع للدراسة كونها جامعة كلياتها ومعاهدها متباعدة نسبيا مما يعطي فاعلية اكبر لعمل البرنامج المقترح.

كما ان الدراسة عملت على الاخذ بمفهوم النظام للحالة التعاونية والتي تمثل الركائز الاساية للمفهوم النظام، من خلال التركيز على مجموعة من المراكز الاساسية تتمثل في الجوانب السلوكية للأفراد المشاركين في العملية التعاونية سواء شخصية او عاطفية كما ان البيئة المنظمة لها تأثير كبير على العملية التعاونية كما لا بد من ادراك حيثيات العملية التعاونية القائمة على الارسل وردود الافعال والاحكام واخيرا التغيير، وبالتالي مخرجات هذه العملية التعاونية، واخيرا التغذية الراجعة والمتمثلة في اعادة العملية التعاونية مرة ثانية.

الدراسة تعاملت مع مجموعة من المعوقات الاساسية تتمثل امتنع بعض اكاديمي الجامعة التقنية الشمالية في الاقسام المبحوثة والاقسام التي لم تبحث عن استلام اسم المستخدم ورمز المرور الخاص بالبرنامج المقترح، إذ أشار بعضهم الى أن بحوثهم تقع في مستويات اسكوبس في Q1 مما يصعب طرحها في برامج محلية، وآخرين لم يوضحوا اسباب عدم استلامهم اسم المستخدم ورمز المرور، علماً أن الباحث عمّد الى شرح دليل الاستخدام للبرنامج المقترح، وهذا يفسر الاختلاف بين اعداد المشاركين في البرنامج المقترح، وبين اعداد التدريسين المتوقع تعاونهم.

كما ان الدراسة وجدت من خلال طرح البرنامج المقترح ان الافراد ينقسمون من حيث المشاركة في العملية التعاونية الى مشاركين فاعلين ومشاركين غير فاعلين وغير مشاركين وغير فاعلين، وهذا بالأصل يعود الى اختلاف في المؤثرات السلوكية بين هؤلاء الافراد، كما تم اضافة مؤثرات منتظمة الى البرنامج المقترح ومقارنتها مع المؤثرات المنتظمة الحقيقية وحسب راي العينة المبحوثة، ووجدت الدراسة تباين واضح بين المؤثرات المطروحة وبين الواقع الفعلي للمنظمة المبحوثة، كما ان فاعلية البرنامج في تحقيق الريادة الجامعية جاءت في ثلاثة اطر اساسية هي تطوير نظام المعرفة والكفاءة الحالية (رسالة التعليم)، تطوير نظام التقنية والابداع (رسالة البحث)، المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية (رسالة المجتمع).

قسمت الدراسة الى خمسة فصول تضمن الفصل الاول اربعة مباحث وهي على التوالي بعض الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة، ولغة تصميم البرنامج والاساليب الاحصائية المعتمدة، واخيرا وصف مجتمع الدراسة وعينة الدراسة، والفصل الثاني تضمن ثلاثة مباحث اساسية، الاول قراءة في مصطلح التعاون الواسع والثاني المنظومة الفكرية للتعاون الواسع والثالث نماذج التعاون الواسع، اما الفصل الثالث تضمن ثلاثة مباحث، الاول مدخلات النظام (المؤثرات السلوكية والمنظمية) والثاني عمليات النظام (تقنيات التعاون)، والثالث مخرجات النظام والتغذية الراجعة (الريادة الجامعية)، والفصل الرابع تضمن اربعة مباحث اساسية، الاول قياس مدخلات النظام، والثاني قياس عمليات النظام، والثالث قياس فاعلية النظام الريادة الجامعية، والرابع المؤثرات الميدانية الداعمة لعمل النظام، كما تضمن الفصل الخامس مبحثين هما الاستنتاجات والتوصيات.

الفصل الاول

بعض الدراسات المرجعية ومنهجية الدراسة

المبحث الاول

بعض الدراسات المرجعية

لا يمكن تأسيس اطار فكري منهجي خارج نتائج واقعية لمشاهدة ظاهرة فعلية كما في القوانين الرئيسية كالجاذبية ونحوها، فالتأسيس لنتائج دراسات سابقة يوفر التأسيس الفعلي للدراسة الحالية وهي بهذا تكون مرجعية لها، وفي ما يلي بعض الدراسات المرجعية.

اولاً: الدراسات المتعلقة بالتعاون

١	عنوان الدراسة وسنتها ونوعها	التعاون المبني على الاثر/ اطار نظري للتعاون الواسع/ ٢٠٠٧/ دراسة نظرية Stigmergic Collaboration/ A Theoretical Framework for Mass Collaboration
	الباحث	Elliott, Mark Alan
مشكلة الدراسة		١. ما هو التعاون، والتعاون القائم على الاثر، والتعاون القائم على الانترنت، والتعاون الواسع؟ ٢. ما هي البيئات التعاونية عبر المجموعات الواسعة؟ ٣. ماهي الاليات الاساسية الممكنة من ظهور التعاون الواسع؟ ٤. ماهي اليات النشاط الجماعي؟ والعملية التعاونية؟
الهدف من الدراسة		تهدف الدراسة الى تقديم اطار نظري لتوضيح محتوى التعاون وخصوصية التعاون وقد تم التركيز على التعاون الواسع القائم على الانترنت، كما تم توضيح البيئات التعاونية عبر المجموعات الواسعة، كما قدمت الدراسة هيكل متعدد الوظائف لوصف الاليات الاساسية التي مكنت من ظهور التعاون الواسع والانشطة المرتبطة بالويب ٢.٠، وذلك من خلال دمج المفاهيم التعاونية وتوضيح اليات النشاط الجماعي والتركيز على نظرية ذكاء السرب، والبناء على الاثر، والادراك الموزع، كما اسهمت الدراسة في توضيح العملية التعاونية
اهم النتائج		١. توصلت الدراسة ان البناء على الاثر هو عنصر اساسي في العملية التعاونية. ٢. كما توصلت الدراسة ان العمليات التعاونية القائمة على الانترنت يمكن ان توضح بانها تعاون رقمي او بناء على الاثر. ٣. ووضحت الدراسة ان المتغيرات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية تؤثر بشكل مباشر على التعاون الواسع، وان دورها فعال في تبادل المعلومات بين المجتمع التعاوني

الدروس المستفادة	<p>١. الاهتمام بالتفريق بين المصطلحات الاساسية في الكتابات البحثية حول التعاون والتعاون الواسع</p> <p>٢. الاهتمام بالآليات الاساسية الممكنة من ظهور التعاون الواسع.</p>
٢	<p>عنوان الدراسة وسنتها ونوعها</p> <p>سلوك Wiki في مكان العمل: الجوانب العاطفية في تطوير المحتوى/ ٢٠١١/دراسة نظرية Wiki Behavior in the Workplace/ Emotional Aspects of Content Development</p> <p>الباحث Gears, Deborah Ann</p>
مشكلة الدراسة	<p>١. هل تتفاعل العواطف مع معايير المنظمة التي تؤثر على قرارات مشاركة ويكي الشركات؟</p> <p>٢. ما هي الطرائق التي تؤثر بها العواطف، والتي تختلف عن التفكير الادراكي، على القرارات المتعلقة بسلوك الويكي؟</p> <p>٣. هل تؤثر العواطف على الدوافع بشكل مباشر، او من خلال الاحكام الادراكية المتعلقة بالفوائد والتكاليف للمشاركة بالويكي؟</p> <p>٤. هل تؤدي التأثيرات التنظيمية المختلفة، مثل هيكل الحوكمة والاجور والاهداف وتقييمات الاداء والترويج والمكافآت والتقدير والثقافة والسياسات، على المشاركة او عدم المشاركة في الويكي؟</p> <p>٥. هل تتعارض التأثيرات التنظيمية مع العواطف حول المشاركة بالويكي؟</p> <p>٦. هل الدوافع للمشاركة بالويكي في الشركات هي الايثار ام الانانية؟</p>
الهدف من الدراسة	<p>الهدف من الدراسة هو تطوير نظرية توضح العواطف الانسانية وسلوك الويكي في ظل التأثيرات التنظيمية في مكان العمل</p>
اهم النتائج	<p>١. وجدت الدراسة ان ٦% من مستخدمي الويكي هم الذين يسهمون في تطوير محتوى الويكي فقط.</p> <p>٢. كما وجدت ان الموظفين قدموا التكاليف المتمثلة (بالتأليف، والقراءة، والتعليق) على الفوائد المتمثلة (التقدير والسمعة، وغيرها) للمشاركة في الويكي.</p> <p>٣. ووجدت الدراسة ان العواطف تفوق كل من التكاليف والفوائد المتوقعة، وبهذا فان العواطف دافع اساسي للمشاركة بالويكي .</p> <p>٤. كما وجدت الدراسة ان اكتشاف العواطف قادت الى نظريات تساعد في فهم تجارب الويكي وتحسين نتائج الويكي في السياق التنظيمي.</p>
الدروس المستفادة	<p>١. التركيز على الجوانب الادراكية فضلا عن العاطفية في صناعة قرار المشاركة بالويكي.</p> <p>٢. التركيز على فهم الجوانب العاطفية في مشاركة الويكي، وذلك لدورها المميز في مجالات المشاركة بالويكي.</p>

٣	عنوان الدراسة وسنتها ونوعها	تقييم الابتكار المشترك في منصات التعاون الشبكي / ٢٠١٢ / دراسة تطبيقية Evaluation of co-creation perspective in networked collaboration platforms
	الباحث	Skaržauskienė, Aelita & Mačiulienė, Monika
مشكلة الدراسة		١. هل تعطي المنصات التعاونية القدرة على حساب المؤشرات الاجتماعية، القدرة على الابداع، تجميع المعرفة، وصنع القرار؟ ٢. هل تحسين المنصات التعاونية الداخلية من خلال التصميم والحلول التقنية مما يساعد في بناء فرصة خارجية لابتكار المشترك؟
الهدف من الدراسة		تهدف الدراسة الى تحسين المنصات التعاونية الداخلية من خلال التصميم والحلول التقنية والذي يساعد في بناء فرصة خارجية لابتكار المشترك، وذلك من قدرة المنصة على تحقيق الابداع، وتجميع المعرفة وصنع القرار.
اهم النتائج		١. توصلت الدراسة الى ان تنظيم التعاون بين مجموعة متنوعة من الفاعلين يؤدي الى تقاسم المعارف والموارد الى عمليات صغيرة ذات قيمة في الابتكار المشترك في مشاريع الشبكات (مجتمعات الانترنت، الشبكات الاجتماعية، شبكات الممارسة....) ٢. كما اكدت على ان هذه المنصات توفر معلومات ذات قيمة في الاتجاهات الادارية، وتعطي فرصة للتفكير العملي من اجل بناء استراتيجيات المشاركة.
الدروس المستفادة		الاهتمام بتحسين المنصات التعاونية الداخلية لما تعطي من فرصة في تحقيق ابتكار مشترك بين المشاركين فيها.

٤	عنوان الدراسة وسنتها ونوعها	ادارة المعرفة باعتماد التعاون الواسع/ دراسة الجيل القادم من ادارة المعرفة/ ٢٠١٥ / دراسة نظرية Mass collaborative knowledge management/Towards the next generation of knowledge management studies
	الباحث	Borjigen, Chaolemen
مشكلة الدراسة		١. ما هي المبادئ الاساسية لمعالجة المعرفة في ظل حقبة جديدة من التعاون الواسع؟ ٢. ما هي الفجوة بين نظريات المعرفة الحالية ونظريات المعرفة الناشئة مثل الويب ٢.٠ و Pro-Am* وتعدد الحشود وكذلك الابداع المفتوح؟
الهدف من الدراسة		الهدف من الدراسة هو الربط بين ادارة المعرفة التقليدية وبين ادارة المعرفة القائمة على التعاون الواسع، باعتماد نموذج تفاعلي، وقسمت الدراسة المعرفة الى معرفة المجال (هي

* هي برامج ذكاء جماعي تهدف الى تنظيم التداخل المعرفي للمنظمة، وهو يتابع أنشطة الهواة الى معايير التخصص ، وهؤلاء الهواة يعملون على المشاركة في المعرفة التنظيمية من اجل مصالحهم الشخصية.

المعرفة الأساسية مثل المصطلحات، المبادئ، القواعد) ومعرفة غير المجال (هي معرفة المرة الواحدة وهي القرارات، الحقائق، العمليات)	
<p>١. وجدت الدراسة ان اعتماد نظام للتعاون الواسع له اسهم كبير في الحصول على معرفة غير المجال (بغير التخصص) وذلك بسبب الحاجة الى التوسع في الحصول على المعلومات.</p> <p>٢. واستنتجت الدراسة ان ادخال ادارة المعرفة القائمة على التعاون الواسع الى ادارة المعرفة المنظمة يحسن ابتكار ومشاركة المعرفة المنظمة ويساعد في بناء نظام بيئي للمعرفة المفتوحة.</p> <p>٣. كما استنتجت الدراسة ان اعتماد Pro-Ams من قبل المنظمة يسهم في خفض والتكاليف وتقليل المخاطر المتعلقة بتنظيم ادارة المعرفة</p> <p>٤. كما وجدت الدراسة ان المعرفة المنظمة وفق مبدأ باريتو تأتي من ٢٠ % من الموظفين ، وان ادارة المعرفة القائمة على التعاون الواسع تشجع الموظفين على مشاركة المعرفة بصورة اكبر</p>	اهم النتائج
<p>١. دمج ادارة المعرفة المنظمة التقليدية بنظام التعاون الواسع لتحقيق التكامل المعرفي للمنظمة.</p> <p>٢. التركيز على الدور الرئيس للتعاون الواسع في تشجيع الموظفين على مشاركة المعرفة.</p>	الدروس المستفادة

٥	عنوان الدراسة وسنتها ونوعها	التعلم من خلال المشاركة كتعاون واسع/ ٢٠١٦ / دراسة تطبيقية Learning through participation as a mass collaboration
	الباحث	Lloyd, Justine, Amigo, Maria & Hettitantri, Nanditha
مشكلة الدراسة	١. ما يعيق التعاون في برنامج التعلم من خلال المشاركة؟ ٢. ما انواع الادوات والتقنيات التي تدعم التعاون؟	
الهدف من الدراسة	تهدف الدراسة للتعرف على الدور المركزي للتعاون في برامج التعليم العالي التي تتضمن مشاركة طلاب التعليم العالي في التعلم من خلال برنامج Learning through LTP participation (التعلم من خلال المشاركة) وامكانية استخدام تقنيات الانترنت للتعزيز التعاون بين المجموعات الرئيسية الثلاث (الطلاب، المنظمات المشاركة، الجهات الداعمة للوحدات)	
اهم النتائج	١. ان LTP يتضمن تعاون واسع. ٢. ان التعاون الجماعي يحدث داخل وخارج الجامعة، وان الطلاب يشاركون معلوماتهم مع الآخرين وقد يكونون من خارج جامعاتهم، وقد تلجا الوحدات الداعمة للعمل مع الأكاديميين الآخرين من اجل انشاء فريق من الطلاب متعدد الاختصاصات للمشروع	

<p>الواحد.</p> <p>٣. المشاركون غير مدركين للتعاون الذي وفره LTP، وهم فقط مدركين لأدوات المستخدمة في ذلك.</p> <p>٤. هنالك مجموعات طلابية كانت متحالفة مع اهداف القسم (الاجتماعية)، وكذلك اعضاء هيئة التدريس (المهنيين)، ومع ذلك كان مهم استضافة مشرفين من المنظمات الشريكة (المشاركة) partner organizations</p> <p>٥. الاستنتاج المهم في هذا المجال المتعلقة ببرنامج LTP الانشطة الموضحة من قبل الطلاب والمنظمة الشريكة والوحدات الداعمة، لا يمكن عقد المؤتمرات عبر الانترنت كليا، وذلك لعدم القدرة على مشاركة المعنى المحتوى، وان العملية التواصلية الحوارية الدقيقة هي التي تعطي المعنى التكامل للمحتوى.</p> <p>٦. كما انه لا يمكن ان يكون تعاون دون اتصال، ولا يمكن ان يكون اتصال دون تعاون، وهنا لابد من ادراك اننا بحاجة الى تحولات كبيرة على مستوى الفرد وعلى مستوى المؤسسات لتحقيق التعاون</p>	
<p>١. لابد من ادراك المستخدمين للبرامج التعاونية الفائدة منها عند اعتماد اي تقنية تعاونية.</p> <p>٢. تبني مجموعة من الاستراتيجيات الاساسية لخلق التعاون عبر الانترنت او من غير الارتباط بالانترنت، والمهم هنا التركيز على اللقاءات بشكل متكرر او دوري لتحقيق التنسيق اضافة الى الاتصال، واخيرا التعاون للاستفادة من الموارد سواء كان خارجي وداخلي عبر المجموعات.</p>	الدروس المستفادة

ثانيا: الدراسات المتعلقة بالمؤثرات السلوكية

<p>استراتيجيات التعاون في مجال التخصصات المتعددة لمواجهة الامراض الحيوانية الناشئة/٢٠١٢/ دراسة نظرية</p> <p>Strategies for Collaboration in the Interdisciplinary Field of Emerging Zoonotic Diseases</p>	<p>عنوان الدراسة</p> <p>وسنتها ونوعها</p>	٦
<p>Anholt, R. M., Stephen, C. & Copes, R.</p>	<p>الباحث</p>	
<p>١. ما هي الاليات المعتمدة من اجل تحقيق منهج تعاوني لإدارة الامراض المعدية بين الحيوانات؟</p> <p>٢. كيفية بناء علاقات فعالة لتحقيق الاستجابة التعاونية بين الاطراف المختلفة؟</p>		مشكلة الدراسة
<p>تهدف الدراسة الى دمج العلوم الطبية والبيطرية والبيئية اللازمة للتنبؤ بالأمراض الحيوانية الناشئة او الوقاية منها او الاستجابة لها.</p>		الهدف من الدراسة

اهم النتائج	<p>١. وجدت الدراسة ان العوامل التي تدعم او تعيق التعاون متعدد التخصصات هي الخصائص الشخصية، مدى تحول المهمة الى هدف مشترك، السياسات، التطبيقات والموارد في مكان العمل، واستخدام تقانة المعلومات، والثقة، اضافة الى وجود الاحترام بين المتعاونين.</p> <p>٢. واستنتجت الدراسة أهمية وجود وسيط معلوم الهوية لجميع الاطراف من أجل الممارسات الرقابية اضافة الى استخلاص المعرفة.</p>				
الدروس المستفادة	<p>١. وجود سلطة رقابية ثالثة لضبط التعامل بين المتعاونين.</p> <p>٢. لا بد ان يستتبط الوسيط المعرفة، من اجل الوصول الى المعرفة المطلوبة.</p>				
٧	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="963 689 1155 913">عنوان الدراسة وسنتها ونوعها</td><td data-bbox="223 689 963 913">العوامل السلوكية للتعاون لاستدامة سلسلة التجهيز الزراعي: مراجعة نظامية/ ٢٠١٨ / دراسة نظرية Collaboration behavioural factors for sustainable agri-food supply chains: A systematic review</td></tr> <tr> <td data-bbox="963 913 1155 972">الباحث</td><td data-bbox="223 913 963 972">Dania, Wike Agustin Prima, Xing, Ke & Amer, Yousef</td></tr> </table>	عنوان الدراسة وسنتها ونوعها	العوامل السلوكية للتعاون لاستدامة سلسلة التجهيز الزراعي: مراجعة نظامية/ ٢٠١٨ / دراسة نظرية Collaboration behavioural factors for sustainable agri-food supply chains: A systematic review	الباحث	Dania, Wike Agustin Prima, Xing, Ke & Amer, Yousef
عنوان الدراسة وسنتها ونوعها	العوامل السلوكية للتعاون لاستدامة سلسلة التجهيز الزراعي: مراجعة نظامية/ ٢٠١٨ / دراسة نظرية Collaboration behavioural factors for sustainable agri-food supply chains: A systematic review				
الباحث	Dania, Wike Agustin Prima, Xing, Ke & Amer, Yousef				
مشكلة الدراسة	<p>١. هل يعد التعاون الفعال بين اصحاب المصالح المختلفين ضروريا لتحقيق الاستدامة في سلاسل التجهيز للزراعة الغذائية؟</p> <p>٢. ما هي العوامل السلوكية الفعالة لتحقيق التعاون الفعال بين اصحاب المصالح المختلفين؟</p>				
الهدف من الدراسة	تهدف الدراسة الى التعرف على العوامل السلوكية للتعاون الاكثر تأثيرا في تحقيق تعاون فعال بين اصحاب المصالح المختلفين من اجل استدامة سلسلة التجهيز الزراعي.				
اهم النتائج	<p>١. هنالك ارتباط كبير بين اصحاب المصالح في سلسلة التجهيز للزراعة الغذائية في تفسير وتقييم وتحسين سلوك التعاون.</p> <p>٢. كما انه لا يوجد تحليل منتظم يوضح العوامل السلوكية المعززة للأداء التعاوني.</p> <p>٣. ووجدت الدراسة من خلال المراجعة النظرية، ان هنالك عشرة عوامل سلوكية اساسية تساعد في تحديد نظام تعاون فعال هي (الجهود المشتركة، النشاط التشاركي، قيمة التعاون، التكيف، الثقة، الالتزام، القوة، التحسين المستمر، التنسيق، الاستقرار).</p>				
الدروس المستفادة	<p>١. الاعتماد على المبادئ المقدمة من هذه الدراسة للبحوث المستقبلية في مجال التعاون في سلسلة التجهيز للزراعة الغذائية.</p> <p>٢. وضع نموذج ومقياس لقياس اداء التعاون بشكل اكثر كفاءة وفعالية.</p>				

ثالثا: الدراسات المتعلقة بمخرجات التعاون والريادة الجامعية

٨	عنوان الدراسة وسنتها ونوعها	ادارة راس المال الفكري من خلال مدخل الذكاء الجماعي اطار متكامل للجامعات/ ٢٠١٦ / دراسة نظرية Managing intellectual capital through a collective
---	--------------------------------	---

intelligence approach/An integrated framework for universities		
Secundo, Giustina, Dumay, John, Schiuma, Giovanni& Passiante	الباحث	
<p>١. هل يوفر منهج الذكاء الجماعي طريقة جديدة لإدارة رأس المال الفكري؟</p> <p>٢. هل يوفر منهج الذكاء الجماعي دافع للحوث المستقبلية؟</p>	مشكلة الدراسة	
<p>عمدت الدراسة الى ادارة رأس المال الفكري وبهدف الاستفادة من القوة المتصلة في الذكاء الجماعي، ومن خلال اشراك العديد من اصحاب المصالح داخل الشبكة الجامعية، واعتمدت الدراسة على ادارة رأس مال بشري جماعي لتحقيق الهدف من العمليات التي يتم تفعيلها داخل الجامعة، وهنا يمكن استخدام رأس المال الفكري في جميع الانظمة التي تعتمد على الذكاء الجماعي، كما تم تطوير اطار للإدارة الاستراتيجية لرأس المال الفكري ويعمل كنظام ذكاء جماعي، والهدف الاساسي من الذكاء الجماعي تنسيق الموجودات المادية والفكرية لإنجاز الرسالة الثالثة (المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية) لتحقيق الريادة الجامعية</p>	الهدف من الدراسة	
<p>١. يعمل منهج الذكاء الجماعي على تحسين قوة ادارة رأس المال الفكري، وذلك من خلال اشراك اصحاب المصلحة المتعددين داخل الشبكة الجامعية.</p> <p>٢. يمكن استخدام منهج الذكاء الجماعي لإدارة رأس المال الفكري بشكل استراتيجي في جميع الانظمة.</p> <p>٣. يمكن تفسير منهج الذكاء الجماعي بانها انظمة استخباراتية جماعية لها دور في انشاء رأس المال الفكري من خلال جهات متعددة ذات العلاقة.</p>	اهم النتائج	
<p>هناك حاجة للبحث في المستقبل للتحقق من القدرة على تطبيق منهج الذكاء الجماعي في المنظمات الاخرى (القطاع العام)</p>	الدروس المستفادة	

العلاقة بين انتاجية البحوث والتعاون البحثي وتحديد ابعادهم/ ٢٠١٧ / دراسة تطبيقية	عنوان الدراسة وسنتها ونوعها	٩
The relationship among research productivity, research collaboration, and their determinants		
Abramo, Giovanni, D'Angelo, Andrea Ciriaco& Murgia, Gianluca	الباحث	
<p>١. يؤثر المستوى الخارجي من التعاون على الانتاجية البحثية؟</p> <p>٢. يؤثر المستوى الداخلي من التعاون على الانتاجية البحثية؟</p>	مشكلة الدراسة	
<p>تهدف الدراسة الى التعرف على كيفية تأثر انتاجية البحث للباحثين من خلال تعاونهم البحثي، إذ يتطلب التقدم المعرفي ان يكون الباحث مجهز بالكفاءات المناسبة، ابتداءً من</p>	الهدف من الدراسة	

<p>المعرفة حول المشكلة، فضلا عن الكفاءة في المنهجيات واستخلاص النتائج عند النشر، غالبا ما نكون بحاجة الى تخصصات متعددة، بسبب التعقيد في سياقات البحث العلمي الحالي إذ لا يملك عالم واحد كل الكفاءات الضرورية لتحقيق التقدم العلمي، إذ يسمح التعاون بالتغلب على اوجه القصور عن طريق اشراك باحثين متخصصون في الكفاءات المفقودة</p>	
<p>١. استنتجت الدراسة ان كل اشكال التعاون سواء على المستوى الخارجي او الداخلي تؤثر على الانتاجية البحثية.</p> <p>٢. استنتجت الدراسة ان كل من انواع التعاون المختلفة والانتاجية البحثية، يتأثران ببعض المتغيرات التنظيمية والشخصية.</p> <p>٣. استنتجت الدراسة ان التعاون يسهل توليد واختيار الافكار الاصلية، كما يسمح التعاون في الامد البعيد بتجاوز الفرد فجوات الكفاءة من خلال عملية التعلم من خلال المعرفة الضمنية.</p> <p>٤. استنتجت الدراسة ان عدد كبير من المؤلفين يسمح باستخدام اكثر كفاءة للوقت ويحد من الاستعانة بمستشارين خارجيين، وبعض المشاريع العلمية لا تتطلب فقط كفاءات ، بل ايضا معدات وموارد اخرى، وهنا يمكن اشراك مجموعة تمتلك هذه الموجودات، كما يمكن التعاون من الحصول على بيانات على المستوى الدولي.</p> <p>٥. كما ان هنالك جانب مهم هو توليد الدافع من خلال التعاون بسبب شعور الباحث بالمسؤولية اتجاه المتعاونين الاخرين، كما تؤثر سمعة الكاتب من خلال التعاون، فكلما زادت الاستشهادات بهم كلما زاد عدد الراغبين في التعاون معهم، وكل هذه العوامل تؤثر بصورة مباشرة على حجم النتاج البحثي.</p>	<p>اهم النتائج</p>
<p>التركيز على السياسات التي تسهم في ادارة فعالة للتعاون البحثي.</p>	<p>الدروس المستفادة</p>

رابعا: مجالات الاستفادة من الدراسات المرجعية

يمكن توضيح مجالات الاستفادة من الدراسات المرجعية وفق الاتي:

١. الاسترشاد ببعض المراجع والمصادر والبحوث والدراسات التي لم يتسنّ للباحث معرفتها والاطلاع عليها من قبل.
٢. المساهمة في إعداد إطار نظري للدراسة، من خلال قراءة مستفيضة اسهمت بشكل كبير في بناء الاطار الفكري للدراسة الحالية.
٣. صياغة فقرات الاستبانة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، من خلال الاعتماد على المتغيرات الاساسية التي قدمت من قبل دراسة (Gears, 2011).
٤. المساهمة في صياغة نموذج الدراسة، فدراسة (Gears, 2011)، تم توظيفها في سياق مدخلات النظام المقترح، اما دراسة (Secundo et al, 2016) فتوظيفها كان في اطار مخرجات النظام المقترح.

٥. ترصين منهجية الدراسة الحالية، من خلال التعرف على سلبيات وإيجابيات الدراسات المرجعية، بهدف تجنب التكرار.

٦. تركيز بعض الدراسات المرجعية على الجوانب السلوكية والمنظمية الأساسية التي تسهم في تحقيق حالة النجاح للعملية التعاونية، مما عزز ادراك الباحث نحو اهمية هذه الجوانب في العملية التعاونية.

خامسا: مجالات تميز الدراسة الحالية

يمكن توضيح مجالات تميز الدراسة الحالية وفق الاتي:

١. الدراسة ساهمت في تقديم قراءة للتأصيل العلمي للمفهوم التعاون الواسع، من خلال توضيح ارتباط هذا المصطلح مع المصطلحات العلمية الاخرى.

٢. الدراسة تناولت موضوع التعاون البحثي الذي تركز عليه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية من اجل رفع المكانة العلمية للهيئة التدريسية.

٣. الدراسة وضحت اشكال ردة الفعل من قبل عينة الدراسة اتجاه المشاركة في البرامج التعاونية.

٤. الدراسة تميزت بطرح التعاون الواسع بإطاره النظري والتطبيقي وهذا ما غاب عن معظم الدراسات المرجعية السابقة.

٥. الدراسة تبنت المدخل التكنو-اجتماعي في توضيح اليات تفاعل الانسان مع التقنية واتجاهات سلوكه في هذا الاطار.

٦. الدراسة اعطت اهمية كبيرة لتوضيح اليات الادراك الفردي والجماعي في اطار الاستجابة للمشاركة في التقنية التعاونية.

المبحث الثاني

منهجية الدراسة

تتطلب الدراسة بعد التعرف على مقدماتها والدراسات السابقة وضع منهجية للدراسة تتضمن مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها واليات بناء نموذج الدراسة وفرضيتها، ويمكن توضيح منهجية الدراسة وفق الآتي:

أولاً: مشكلة الدراسة

العمل في بيئة التعليم الجامعي يواجه العديد من التحديات أهمها ما يتعلق بالتأثير المجتمعي عن طريق الدراسات والبحوث فضلاً عن التصنيفات العالمية وأصبحت تمثل هدفاً استراتيجياً للجامعات ولتحقيق ذلك فأن تحفيز كافة الموارد وإدارتها والعمل الجماعي لهما والتفاعل بين العلوم Multidisciplinary وسيلة أساسية لتحقيق الأهداف، ولكي يحدث ذلك فالأمر بحاجة الى بيئة ومنهجية محددة تحقق ذلك عن طريق جهود الباحثين في علوم مختلفة مستفيدة من المنصات الالكترونية لتحقيق ذلك.

الا أن العملية بحاجة الى نظام متكامل له مدخلاته وعملياته ومخرجاته وتغذيته الراجعة ولكل واحد تحدياتها فالمدخلات تتمثل بعلاقة المجتمع واندفاعه نحو التقنية ضمن ما يعرف بالمدخل التكنو-اجتماعي، والعملية التي تمثل حلقة الربط بين مدخلاتها ومخرجاتها، والمخرجات تمثل الفائدة الأساسية من النظام المقترح، ويمكن توضيح مشكلة الدراسة وفق المحاور التالية:

١. هل العينة المبحوثة مدركة لأهمية التفاعل مع البرامج الالكترونية؟
٢. هل يمكن ان تكون هنالك متغيرات سلوكية ومنظمية محددة تعكس الادراك ضمن فئات التفاعل (A,B,C)؟
٣. ما هي المتغيرات السلوكية والمنظمية التي دفعت المشاركين الى المشاركة في نظام التعاون الواسع؟
٤. هل هنالك تباين في المتغيرات السلوكية والمنظمية في المشاركة في البرنامج المقترح؟
٥. ما هي عمليات النظام الأكثر فاعلية في اطار البرنامج المقترح؟
٦. هل اسهم الاكاديميين اصحاب المشاركة العالية في تعزيز مخرجات نظام التعاون الواسع؟
٧. ما مدى مساهمة النظام المقترح في تحقيق الريادة الجامعية من خلال رسائل مخرجات النظام؟
٨. هل يمكن ان يطبق نظام التعاون الواسع في الجامعة المبحوثة؟

ثانيا: اهمية الدراسة

يمكن توضيح اهمية الدراسة عن طريق المحاور الاتية:

١. الجوانب الاجتماعية: من المتوقع ان تحقق الدراسة اهمية في ما يلي:

- أ. تحقيق الريادة للجامعة على وفق نظام يوفر منهجية واضحة للعمل.
- ب. يوفر النظام القدرة على تحقيق الشراكة الاستراتيجية بين القطاعات التعليمية وعلى مختلف المستويات.
- ت. تساعد الدراسة في توضيح الخطوط العريضة في تبني هكذا مشاريع من قبل اطراف عديدة قد لا تنحصر في الجامعات، وبهذا يمكن نقل التجربة الى مشاريع اخرى للمجتمع.
- ث. اضافة قيمة للمجتمع عن طريق القيمة المعرفية المضافة التي يحدثها النظام من خلال تبادل المعرفة بين الاكاديميين.

٢. الجوانب المعرفية: من المتوقع ان تحقق الدراسة اهمية في ما يلي:

- أ. المساهمة في تأطير ومعالجة مصطلح التعاون الواسع معرفيا.
 - ب. التفاعل بين العلوم بما يحقق هدف مشترك لها.
 - ت. تعزيز توجهات الباحثين اللاحقين في تبني مدخل التعاون الواسع.
- ### ٣. الجوانب الميدانية: من المتوقع ان تحقق الدراسة اهمية في ما يلي:
- أ. تفعيل التشارك المعرفي بين الباحثين.
 - ب. صياغة مسارات لمعالجة القضايا السلوكية والمنظمية لتفعيل انتاجية المعرفة بين الباحثين.
 - ت. تقديم صورة للمنظمة المبحوثة، عن ماهية العوامل التي تؤثر بشكل اساسي في زيادة مشاركة الاكاديميين في النظام المقترح، وبالنتيجة فان العوامل تتسحب بشكل اساسي على كافة افراد المجتمع.
 - ث. توضيح العناصر الأساسية للعمليات التعاونية، بوصفها جوهر اي عمل تعاوني واسع.

ثالثا: اهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية الى تحقيق مجموعة من الاهداف يمكن توضيحها وفق المحاور الاتية:

١. التعرف على المتغيرات السلوكية والمنظمية غير المتوفرة والتي دفعت الاكاديميين الى عدم المشاركة في النظام التعاوني.
٢. التعرف على المؤثرات السلوكية والمنظمية التي تدفع الأكاديميين في المشاركة بالعملية التعاونية.
٣. تأشير العناصر الاساسية التي تعتبر جوهر العمليات التعاونية، ولها الدور الاساسي في تحقيق الريادة الجامعية.

٤. توفير نظام يساعد على تطوير المعرفة والكفاءة للمشاركين في العملية التعاونية، مما ينعكس على تطوير المعرفة العلمية للأكاديمي.
٥. توفير نظام يساعد على تطوير الجانب التقني والابداع البحثي للمشاركين في العملية التعاونية، مما ينعكس على الجودة البحثية للأكاديميين.
٦. تحقيق التواصل بين المجتمع عموما وبين الجامعة المبحوثة عن طريق النظام المقترح، بما يحقق التنمية الاقليمية للجامعة المبحوثة.
٧. تحقيق التفاعل بين الاختصاصات المختلفة، مما يحفز النشاط المعرفي بين المشاركين بالعملية التعاونية.

رابعا: بناء مخطط الدراسة

اعتمد على نحو أساسي الى مجموعة من النماذج التي تم طرحها من خلال مجموعة من الباحثين يمكن توضيح اليات البناء على النحو الاتي:

اولا: المدخلات الاساسية: تؤثر في العملية التعاونية وتمثل المؤثرات السلوكية المتضمنة المؤثرات الشخصية والمؤثرات العاطفية للفرد المشارك، والمؤثرات المنظمية التي تؤثر في سلوك الفرد المشارك بوصفها البيئة الخاصة بالفرد، وتم تبنيها بالاعتماد على النموذج المقدم من قبل (Gears,2011)، كما يمكن تقديم مبررات اختيار النموذج وفق التالي (تم اقتباس النموذج من اطروحة دكتوراه تخصص نظم معلومات من جامعة نوبا الجنوبية الشرقية* وتقع في مدينة ديفي في ولاية فلوريدا اشارات الجامعة ان الاطروحة تم تحميلها (١٤٩) مرة، بينما حمل ملخص الدراسة (٥٦) مرة منذ ٢٠١٥/١٠/٨، بلغ عدد الاقتباسات من الاطروحة (٨) منذ ٢٠١٣م)

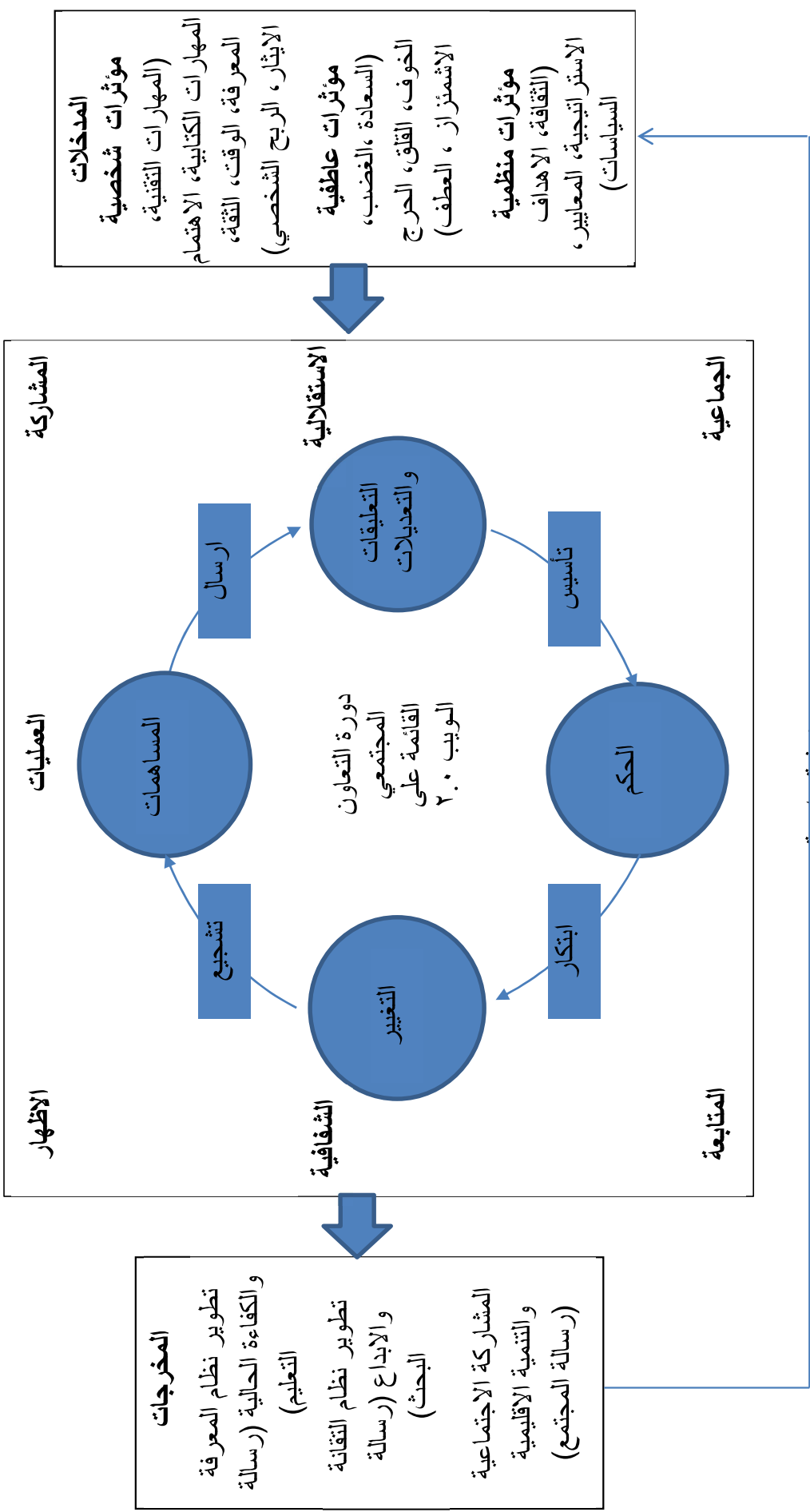
ثانيا: عمليات النظام: هي جوهر النظام ومن خلالها يتحقق المخرجات الاساسية للنظام، والتي تتضمن مساهمات الافراد المشاركين من خلال طروحاتهم الفكرية والبحثية، والتعديلات والتعليقات التي تعد بمثابة معززات فكرية لتحقيق حالة التفكير الابداع الجماعي، والجانب الاخر يتعلق بالأحكام التي تساعد في تقييم النتائج الفكرية للمشاركين، واخيرا فان ذلك سوف ينعكس بتغيير معرفي وابداعي للمشاركين في العملية التعاونية، وتم تبنيها بالاعتماد على نموذج المقدم من قبل (Bradley & McDonald,2011)، كما يمكن تقديم مبررات اختيار النموذج وفق التالي: (تم اقتباس النموذج من كتاب منشور في Harvard Business Press[†] ،

* تم اختيار NSU من قبل مجلة التايمز للتعليم العالي في تقرير صادر عنها عام ٢٠١٦ م كواحدة من ٢٠ جامعة عالمية يمكن أن تنافس الجامعات الرائدة وتصبح جامعة ذات شهرة عالمية بحلول عام ٢٠٣٠م، وترتيب الجامعة في ٢٠١٨ من ذات المجلة ٣٣٥ بين الجامعات العالمية.

† تعد جامعة هارفرد السادسة عالميا حسب تصنيف مجلة التايمز للتعليم العالي، لعام ٢٠١٩، وكانت بالمرتبة الثانية في عام ٢٠١١، سنة صدور الكتاب المعتمد من قبل الدراسة.

والكتاب حاصل على (٤,٨) نجمة من اصل خمسة نجومات كتحقييم من قبل القراءة حساب موقع امازون دوت كوم، بلغ عدد الاقتباسات من الكتاب (١٦٣) اقتباس منذ عام ٢٠١٢م)
ثالثا: **مخرجات النظام:** المتمثلة بالريادة الجامعية وهي الحصلة النهائية للعملية التعاونية، والتي تتضمن (تطوير نظام المعرفة والكفاءة الحالية (رسالة التعليم)، تطوير نظام التكنولوجيا والابداع (رسالة بحثية)، المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية (رسالة المجتمع)، والتي تم اعتمادها من النموذج المقدم من قبل (Secundo et al , 2016)، كما يمكن تقديم مبررات اختيار العوامل الثلاثة وفق الاتي (تم اقتباس العوامل من بحث منشور في مجلة Journal of Intellectual Capital *، بلغ عدد الاقتباسات من البحث (٧٧) اقتباس منذ عام ٢٠١٦م)
رابعا: **التغذية الراجعة:** تتمثل بجانبين اساسيين الاول الاتصال المتحقق بين الفرد المشارك والافراد الاخرين عبر التقانة بوصفها اداة الاتصال، والثاني الاهداف المدركة من الفرد للمشاركة في العملية التعاونية، ويمكن توضيحها من خلال النموذج الاتي:

* **Journal of Intellectual Capital** هي مجلة علمية من مجموعة دار النشر Emerald ، حيث يبلغ معامل تأثيرها (٣,٧٤٤) للعام ٢٠١٨م.



الشكل (١-١)

مخطط الدراسة

المصدر: من اعداد الباحث.

من خلال النموذج السابق يمكن توضيح الفرضيات الآتية:
الفرضية الرئيسية الأولى:

H0: لا توجد فروق معنوية بين متوسطات المؤثرات السلوكية والمنظمية للعينة المبحوثة
ينبثق عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية:

H0-1: لا توجد فروق معنوية بين متوسطات المؤثرات الشخصية للعينة المبحوثة

H0-2: لا توجد فروق معنوية بين متوسطات المؤثرات العاطفية للعينة المبحوثة

H0-3: لا توجد فروق معنوية بين متوسطات المؤثرات المنظمية للعينة المبحوثة

الفرضية الرئيسية الثانية:

H0: لا يوجد فاعلية لعمليات النظام الأساسية

ينبثق عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية:

H0-1: لا يوجد مساهمة فعالة للعينة المبحوثة في النظام

H0-2: لا يوجد تعديلات و تعليقات فعالة للعينة المبحوثة في النظام

H0-3: لا يوجد احكام فعالة للعينة المبحوثة في النظام

H0-4: لا يوجد تغيير فعال في النظام

الفرضية الرئيسية الثالثة:

H0: لا توجد فروق معنوية بين متوسطات الريادة الجامعية

ينبثق عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية

H0-1: لا توجد فروق معنوية بين متوسطات تطوير نظام المعرفة والكفاءة الحالية (رسالة
التعليم)

H0-2: لا توجد فروق معنوية بين متوسطات تطوير نظام التقانة والابداع (رسالة البحث)

H0-3: لا توجد فروق معنوية بين متوسطات المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية (رسالة
المجتمع)

الفرضية الرئيسية الرابعة:

H0: لا تسهم التغذية الراجعة في فاعلية تنفيذ النظام

الفرضية الرئيسية الخامسة:

H0: لا يمكن تطبيق نظام التعاون الواسع في الجامعة المبحوثة

المبحث الثالث

لغة تصميم البرنامج والأساليب الإحصائية

قبل التعرف على الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة لابد من الإشارة إلى اللغة المعتمدة في تصميم البرنامج المقترح وأساليب جمع البيانات والمعلومات والاختبارات التي خضعت لها استبانة الدراسة وأخيراً الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل تلك البيانات والمعلومات ويمكن توضيحها وفق الآتي:

أولاً: لغة تصميم البرنامج المقترح

تم الاعتماد على لغة php في تصميم البرنامج وهي (Personal Home Page) الصفحة الرئيسية للشخصية، وكانت بداية هذه اللغة في عام ١٩٩٤ عندما عمل مطور Rasmus Lerdorf، Greenland-based على مجموعة من البرامج النصية التي هي مفيدة لتوليد الصفحات التفاعلية، وكتبها بلغة C و Perl وفي وقت لاحق أضاف Lerdorf حزمة php وهي الصفحة الرئيسية الشخصية، وأول إصدار علني كان في عام ١٩٩٥م، وأسهمت في إنشاء ويب تفاعلي، وهو يستخدم في بناء جملة تعليق XML، وفي عام ١٩٩٧م انضم كل من Zeev Suraski and Andi Gutmans joined Lerdorf وبدأوا في إعادة كتابة مصدر البرنامج وأصبح PHP/FI2 وكانت الإصدار الصحيح الذي اعتمد في عام ١٩٩٨م، والذي تمثل بالإصدار الثالث، وفي عام ٢٠٠٠م تم إصدار php4، وفي عام ٢٠٠٤م تم إصدار php5 الأكثر تكاملاً، وتتميز هذا الإصدار بسهولة الاستخدام لإنشاء تطبيقات الويب (Heiderich et al, 2011, 151)، كما يتم دمج PHP مع HTML، فكل كود من PHP يتم إدراجها في مستند HTML، ويقوم خادم الويب بأرسال ما هو مطلوب إلى المتصفح من أجل تنفيذ أي كود PHP داخل الصفحة وهكذا لباقي النظام (Gardner& Pinfield, 2001, 36)، والشكل التالي يوضح اعتماد لغة php في تصميم البرنامج المقترح.

```

multiply;" /></h1>
</div>
<div class="col-lg-12" style="text-align:center">
<a style="padding:5px;" class="btn btn-info btn-lg" target="_blank" href="<? echo $style_dir; ?>pdf/البرنامج حول الجامعة رؤية.pdf">
الجامعة رؤية</a>
<a style="padding:5px;" class="btn btn-info btn-lg" target="_blank" href="<? echo $style_dir; ?>pdf/البرنامج حول الجامعة اهداف.pdf">
الجامعة اهداف</a>
<a style="padding:5px;" class="btn btn-info btn-lg" target="_blank" href="<? echo $style_dir; ?>pdf/الجامعة استراتيجيتها.pdf">
الجامعة استراتيجيتها</a>
<a style="padding:5px;" class="btn btn-warning btn-lg" target="_blank" href="<? echo $style_dir; ?>pdf/البرنامج حول الجامعة سياسة.pdf">
البرنامج حول الجامعة سياسة</a>
<a style="padding:5px;" class="btn btn-info btn-lg" target="_blank" href="<? echo $style_dir; ?>pdf/البرنامج حول الجامعة معايير.pdf">
البرنامج حول الجامعة معايير</a>
<a style="padding:5px;" class="btn btn-info btn-lg" target="_blank" href="<? echo $style_dir; ?>pdf/الجامعة القيم.pdf">
الجامعة القيم</a>
</div>
<!-- /.col-lg-12 -->
</div>
<!-- /.row -->

```

الشكل (٢-١)

اعتماد لغة البرمجة php في اعداد واجهة البرنامج

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات الحاسبة الالكترونية.

ثانيا: المنهج المتبع وأساليب جمع البيانات والمعلومات

اعتمدت الدراسة في اختبار فرضياتها المنهج الاستقرائي وذلك بدراسة العلاقات بين الأبعاد الرئيسة والفرعية من خلال جمع البيانات ذات العلاقة بالمنظمة المبحوثة وتحليلها من اجل إسناد أهداف الدراسة وتسهيل اختبار أنموذجها، وقد اعتمد الباحث في الحصول على البيانات المطلوبة لتغطية الجانب النظري على العديد من المصادر والمتمثلة بالمراجع العلمية من كتب ومجلات ودراسات ورسائل واطاريح جامعية، فضلاً عن ما تم توفيره عبر شبكة المعلومات الدولية، فيما اعتمد الباحث في الجانب الميداني على البرنامج المقترح في تنظيم عمليات النظام المقترح، واستمارة الاستبيان بوصفها مصدراً أولياً لتحليل مدخلات النظام، واستمارة استبيان من اجل قياس مخرجات النظام الاساسية وفاعلية النظام المقترح، لقد تضمنت الدراسة ثلاثة استبيانات اساسية وهي:

اولاً: استبيان موزع على الفئة A: اطلق على هذه الفئة تسمية الفئة A لأنها الفئة الأكثر تفاعلاً في البرنامج، وقد تم توزيع استبيان عليهم يتضمن قياس لثلاثة جوانب تتعلق بمدخلات النظام هي (المؤثرات الشخصية، المؤثرات العاطفية، والمؤثرات المنظمة)، وقد وضع (٢٠) مؤشر لقياسها، وقد تم اعتمادها من دراسة (Gears,2011)، كما تم قياس العمليات الاساسية للنظام من خلال تفاعل هذه الفئة داخل البرنامج المقترح، كما تم قياس مخرجات النظام وقدرته على تحقيق قيادة الجامعة بالاعتماد على البرنامج المقترح من خلال اعتماد الاستبانة التي تضمنت (تطوير المعرفة الذاتية، تطوير الابداع البحثي، المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية) وقد وضع (١٣) مؤشر لقياسها.

ثانيا: استبيان موزع على الفئة B: اطلق على هذه الفئة تسمية الفئة B لأن هذه الفئة شاركت بالبرنامج لكن لم تتفاعل فيه، وقد تم توزيع استبيان عليهم يتضمن قياس لثلاثة جوانب تتعلق بمدخلات النظام هي (المؤثرات الشخصية، المؤثرات العاطفية، والمؤثرات المنظمة)، وقد وضع (٢٠) مؤشر لقياسها.

ثالثا: استبيان موزع على الفئة C: اطلق على هذه الفئة تسمية الفئة C لأن هذه الفئة لم تشارك في البرنامج ولم تتفاعل فيه، وقد وزع عليهم استبيان يتضمن في شقه الاول معلومات عامة وهي (التحصيل الدراسي، الاختصاص، المنصب الوظيفي، الموقع الوظيفي، سنة الميلاد، الجنس) (الاستبانة الموزعة على الفئة A و B لم تتضمن هذه المعلومات لأنها من متطلبات التسجيل في البرنامج المقترح)، وفي شقه الثاني يتضمن جوانب تتعلق بمدخلات النظام هي (المؤثرات الشخصية، المؤثرات العاطفية، والمؤثرات المنظمة)، وقد وضع (٢٠) مؤشر لقياسها.

ثالثا: اختبار صدق الاستبانة وثباتها

أ- الاختبارات قبل توزيع الاستبانة

قياس الصدق الظاهري: بهدف التأكد من قدرة الاستبانة على قياس متغيرات الدراسة تم إجراء اختبار الصدق الظاهري لعبارات الاستبانة بعد إعدادها وذلك من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء المختصين (السادة المحكمين) في العلوم الإدارية الملحق (١)، بهدف التأكد من صحة الإبعاد والعبارات ومدى ملاءمتها لفرضيات الدراسة وأهدافها، إذ تم استطلاع آرائهم بشأن قدرة (الأبعاد والعبارات) على قياس متغيرات الدراسة بما يضمن وضوح عباراتها وسهولة فهمها من الأفراد المبحوثين ودقتها من الناحية العلمية، وقد تم بعد ذلك مناقشة الملاحظات وإجراء التعديلات والحذف والإضافة اللازمين لتخرج الاستبانة بصيغتها النهائية مكتسبة رأي أغلبية الخبراء.

قياس الشمولية: تم اختبار هذه الفقرة بناءً على طرح مجموعة أسئلة على السادة المحكمين والمختصين حول شمولية الاستبانة وفي ضوء الأسئلة المثارة وما نتج عنها من إجابات تمت إضافة عدد من العبارات وحذف بعض منها واستبدال قسم منها بأخر أكثر ملاءمة.

ب- الاختبارات بعد توزيع الاستبانة

الحيادية: اعتمد الباحث عند توزيع الاستبانة على مسألة معينة على قدر كبير من الأهمية وهي عدم التدخل في إجابات أفراد عينة الدراسة أو التأثير فيها وذلك من أجل الحصول على إجابات موضوعية بعيدة عن التحيز قريبة من الحيادية مع إعطاء الفرصة لكل أفراد العينة للتعبير عن رأيهم الحقيقي وبموجب ذلك فقد منح كل فرد وقتاً كافياً للإجابة على الفقرات.

رابعاً: أساليب التحليل الإحصائي

استخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التوصل إلى أهداف الدراسة الحالية واختبار فرضياتها، وتم الاعتماد على البرمجية الإحصائية (Minitab) في التحليل، وتمثلت هذه الأساليب الإحصائية بالآتي :

١. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكونها أدوات وصف أبعاد البحث وعرض النتائج الأولية ومناقشتها.
٢. اختبار معنوية النموذج والأبعاد المعتمدة في البحث معتمداً على اختبار T-test.
٣. اختبار التباين بين الفئات الثلاثة باعتماد اختبار One-way ANOVA.

المبحث الرابع

وصف ميدان وعينة الدراسة

المبحث يتضمن المؤشرات الأساسية التي توضح مدى توفر القدرة للمنظمة المبحوثة لتتحول نحو النظام المقترح، كما تضمن وصف مجتمع الدراسة ووصف للعينة المبحوثة، وبذلك يمكن توضيحها بالآتي:

أولاً: وصف ميدان ومجتمع الدراسة

تم إجراء الدراسة في الجامعة التقنية الشمالية، وتعد الجامعة التقنية الشمالية من الجامعات الفنية في العراق أسست في عام ٢٠١٤م، إلا أن جذورها تعود إلى هيئة التعليم التقني في العراق التي كانت نواة تأسيسها في عام ١٩٦٩م وتم إعطاؤها الصلاحيات في عام ١٩٧٢م لهيئة التعليم التقني، إلا أنها في ما بعد قسمت إلى جامعات، ومنها الجامعة التقنية الشمالية والتي تضم الكليات التالية (الكلية التقنية الهندسية/ الموصل، الكلية التقنية الهندسية/ كركوك، الكلية التقنية الطبية/ كركوك، الكلية التقنية الإدارية/ الموصل، الكلية التقنية الزراعية/ الموصل).

كما أن الجامعة التقنية الشمالية تتضمن المعاهد التالية (المعهد التقني/ الموصل، المعهد التقني/ كركوك، المعهد التقني/ الدور، المعهد التقني/ الحويجة، المعهد التقني الإداري/ نينوى)، وقد عمدت الدراسة إلى اختيار مجموعة من الكليات والمعاهد من الجامعة التقنية الشمالية فقد تم اختيار الكلية التقنية الهندسية/ الموصل، وذلك لأنها الأكبر من حيث عدد الأفراد من مثيلتها، والكلية التقنية الإدارية/ الموصل لأنها الكلية الإدارية الوحيدة بين تشكيلات الجامعة، والمعهد التقني/ الموصل لأنه الأكبر من حيث عدد الأفراد بين مثيليه، والمعهد التقني/ الحويجة، إذ يعد الموقع الثاني في محافظة كركوك، وكان هدف الدراسة من إشراك المعهد توضيح قدرة البرنامج في تكامل البعد المكاني، كما إن الدراسة عمدت إلى توضيح قدرة البرنامج على تحقيق الشراكة الاستراتيجية مع الجامعات الأخرى، إذ تم إشراك مجموعة من الأفراد المبحوثين من كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل، والجدول (١-١) يوضح توزيع الأفراد المبحوثين حسب الموقع

الجغرافي

الجدول (١-١)

توزيع الافراد المبحوثين حسب الموقع الجغرافي

النسبة المئوية	التكرار	الكلية/المعهد
٢٤%	١٩	الكلية التقنية الهندسية
٩%	٧	الكلية التقنية الادارية
٣٣%	٢٦	المعهد التقني/ الموصل
١٤%	١١	المعهد التقني/ الحويجة
٢٠%	١٦	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الموصل
١٠٠%	٧٩	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث.

اما عن اعداد التدريسين في الكليات والمعاهد التي شملتهم الدراسة فهي كالآتي فعدد التدريسيين في الكلية التقنية/ الهندسية بشكل اجمالي (١٦٣) تدريسي وتتضمن (٥) والاقسام التي تم بحثها هي قسم الحاسوب عدد تدريسيه (٢٧)، قسم القدرة الكهربائية عدد تدريسيه (٢٠) تدريسي، قسم الاجهزة الطبية عدد تدريسيه (٢٥) تدريسي، مجموع تدريسي الاقسام التي تم بحثها في الكلية التقنية الهندسية (٧٨)، بينما عدد التدريسيين في الكلية التقنية/ الادارية بشكل اجمالي (٣٢) تدريسي، وتضمنت قسمين علميين هما قسم تقنيات ادارة الاعمال عدد تدريسيه (١٨) تدريسي، وقسم الادارة الإلكترونية عدد تدريسيه (١٤) تدريسي، وعدد تدريسي المعهد التقني/ الموصل بشكل اجمالي (٢٥٩) تدريسي، ولسعت اقسام المعهد الذي يحتوي على (٢١) قسم، إذ يتضمن (٤) اقسام الادارية و(٦) اقسام الطبية و (٨) اقسام تقنية، و(٣) اقسام زراعية، والاقسام التي تم بحثها هي قسم ادارة مكتب من الاقسام الادارية عدد تدريسيه (١٣) تدريسي، وقسم الصناعات الكيماوية عدد تدريسيه (١٩) تدريسي، وقسم ميكانيك القدرة عدد تدريسيه (٩) تدريسي، وقسم تقنيات الكهرباء عدد تدريسيه (٢٦) تدريسي، مجموع تدريسي الاقسام التي تم بحثها في المعهد التقني / الموصل (٦٧)، اما المعهد التقني الحويجة فعدد تدريسيه بشكل اجمالي (٧٠) ويتضمن (٨) اقسام علمية وشملت الدراسة كل من قسم الكهرباء عدد تدريسيه (٦) تدريسين، وقسم الميكانيك (٥) تدريسين، والجدول (١-٢) يوضح ذلك

الجدول (٢-١)

احصائيات الكليات والمعاهد المبحوثة

النسبة المئوية لتمثيل العينة	المشاركين في البرنامج من الاقسام المبحوثة	اعداد التدريسيين المتوقع تعاونهم	اعداد التدريسين للأقسام المبحوثة	العدد الكلي للتدريسين	عدد الاقسام المبحوثة	عدد الاقسام الكلي	الكلية /المعهد
٢٤%	١٩	٥٠	٧٨	١٦٣	٣	٥	الكلية التقنية/ الهندسية
٢٢%	٧	١٩	٣٢	٣٢	٢	٢	الكلية التقنية/ الادارية
٣٩%	٢٦	٢٩	٦٧	٢٥٩	٤	٢١	المعهد التقني/ الموصل
١٠٠%	١١	١١	١١	٧٠	٢	٨	المعهد التقني/ الحويجة

المصدر: من اعداد الباحث.

مبررات اختيار العينة:

يمكن توضيح مبررات اختيار عينة الدراسة، وفق المحاور التالية:

١. حصلت موافقة الجامعة التقنية الشمالية على توجيه منتسبها للمشاركة في البرنامج المقترح، لبعض كلياتها ومعاهدها كما هو موضح في الملاحق (٥).
٢. استبدلت في وقت لاحق المعهد التقني/ كركوك بالكلية التقنية الإدارية/ الموصل، وبهدف تحقيق التوازن بين التخصصات الادارية والهندسية.
٣. وقع الاختيار على بعض الاقسام الهندسية في كل من الكلية التقنية الهندسية/ الموصل والمعهد التقني/ الموصل والمعهد التقني/ الحويجة، إذ تتمثل بقسم القدرة الكهربائية، وقسم الحاسوب، وقسم الاجهزة الطبية، اما المعهد التقني/ الموصل فقد تم اختيار قسم تقنيات الكهرباء وقسم ميكانيك القدرة، وقسم الصناعات الكيميائية، اما المعهد التقني/ الحويجة فقد تم اختيار قسم تقنيات الميكانيك، وقسم تقنيات الكهرباء، وذلك بهدف تحقيق التجانس في الطروحات العلمية بين المشاركين.
٤. امتنع بعض الاكاديميين في الاقسام المبحوثة والاقسام التي لم تبحث عن استلام اسم المستخدم ورمز المرور، إذ أشار بعضهم الى أن بحوثهم تقع في مستويات اسكوبس في Q1 مما يصعب طرحها في برامج محلية، واخرين لم يوضحوا اسباب عدم استلامهم اسم المستخدم ورمز المرور، علماً أن الباحث عمّد الى شرح دليل الاستخدام للبرنامج المقترح المثبت في الملحق (٤) على هذه الفئة، وهذا يفسر الاختلاف بين اعداد المشاركين في

البرنامج المقترح، وبين اعداد التدريسين المتوقع تعاونهم، وتسمى هذه الفئة بالفئة D، إذ ان هنالك تقسيم للفئات (A,B,C)، سوف توضح لاحقا حسب ورودها في الحقل المعرفي الخاص بها.

ثانيا: خصائص العينة المبحوثة

الدراسة عمدت الى تقديم مجموعة من الخصائص التي تتعلق بالأفراد المبحوثين كالجنس، العمر، الشهادة اللقب العلمي الاختصاص، والتي تم جمعها بالاعتماد على المعلومات المقدمة من الافراد المبحوثين سواء اثناء التسجيل في البرنامج او في الاستبيان لغير المسجلين في البرنامج، والجدول (٣-١) يوضح خصائص الافراد المبحوثين.

الجدول (٣-١)

خصائص الافراد المبحوثين

توزيع الافراد المبحوثين حسب الجنس		
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٥٧	%٧٢
انثى	٢٢	%٢٨
المجموع	٧٩	%١٠٠
توزيع الافراد المبحوثين حسب العمر		
العمر	التكرار	النسبة المئوية
٢١-٣٠ سنة	٣	%٤
٣١-٤٠ سنة	٤٧	%٥٩
٤١ فأكثر	٢٩	%٣٧
المجموع	٧٩	%١٠٠
توزيع الافراد المبحوثين حسب الشهادة		
الشهادة	التكرار	النسبة المئوية
دكتوراه	١٣	%١٦
ماجستير	٦٦	%٨٤
المجموع	٧٩	%١٠٠
توزيع الافراد المبحوثين حسب اللقب العلمي		
اللقب	التكرار	النسبة المئوية
استاذ	-	-
استاذ مساعد	١٢	%١٥
مدرس	٢٤	%٣٠
مدرس مساعد	٤٣	%٥٥

المجموع	٧٩	%١٠٠
توزيع الافراد المبحوثين حسب الاختصاص		
الاختصاص	التكرار	النسبة المئوية
هندسي	٤٢	%٥٣
اداري	٣٧	%٤٧
المجموع	٧٩	%١٠٠
توزيع الافراد المبحوثين حسب المنصب الاداري		
المنصب	التكرار	النسبة المئوية
يمتلك	٢٠	%٢٥
لا يمتلك	٥٩	%٧٥
المجموع	٧٩	%١٠٠

المصدر: من اعداد الباحث.

الملاحظ من الجدول أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث فالذكور يشكلون (٧٢%) من العينة المبحوثة، بينما كانت أعلى الفئات العمرية هي محصورة بين ٣١-٤٠ سنة إذ بلغت نسبتها (٥٩%) من العينة المبحوثة، بينما كانت نسبة حملت شهادة الماجستير (٨٤%) من العينة المبحوثة، والحاصلين على لقب علمي مدرس مساعد يمثلون (٥٥%) من العينة المبحوثة، ونسبة الاختصاصات الهندسية (٥٣%) مقابل (٤٧%) للاختصاصات الادارية من العينة المبحوثة، وان نسبة الذين لا يمتلكون منصب وظيفي بلغت ٧٥% من العينة المبحوثة.

ثالثاً: حدود الدراسة:

تضمنت حدود الدراسة المحاور التالية:

١. الحدود الزمانية: تضمنت حدود الدراسة الزمانية الفترة من ايار ٢٠١٨ ولغاية آب ٢٠١٩.
٢. الحدود المكانية: تم اختيار الجامعة التقنية الشمالية كعينة للبحث وتم التركيز على بعض الكليات والمعاهد الهندسية والادارية داخل الجامعة التقنية الشمالية، كما تم تحقيق شراكة استراتيجية مع كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة الموصل عبر البرنامج المقترح.
٣. الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على تصميم نظام التعاون الواسع للجامعات العراقية.

الفصل الثاني

التعاون الواسع: النسق المعرفي ونماذج التعاون

المبحث الاول

قراءة في مصطلح التعاون الواسع

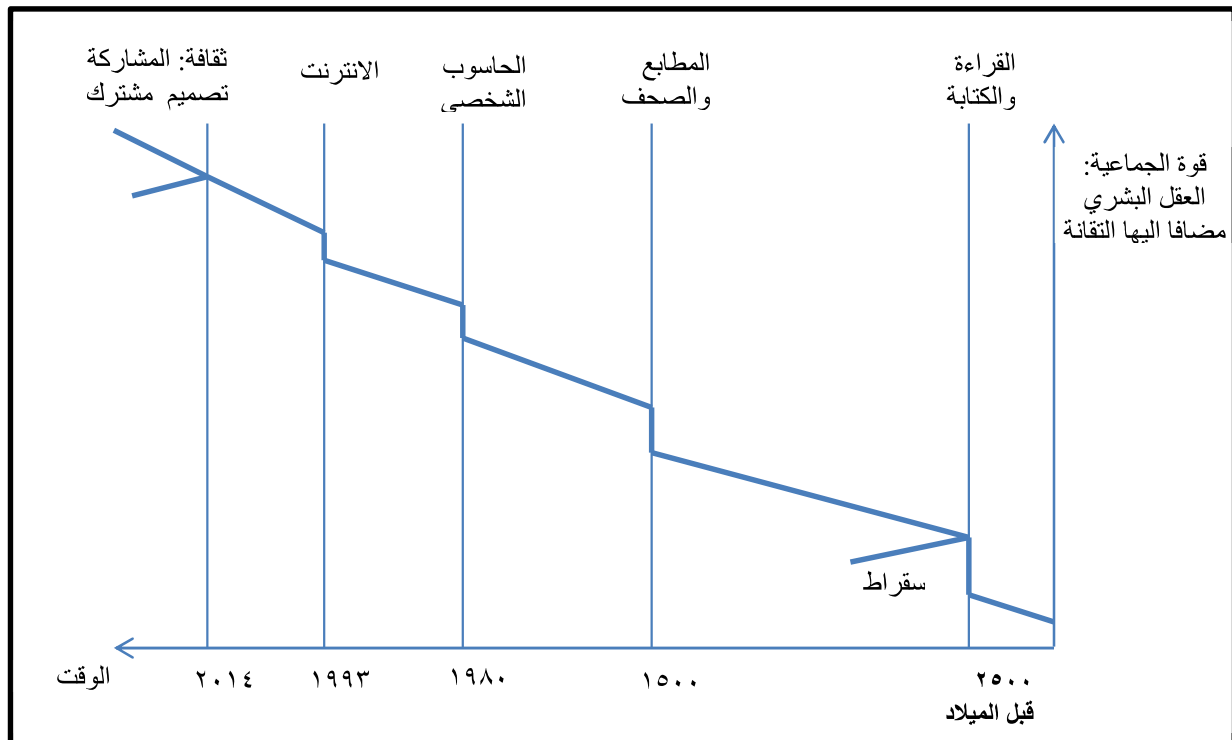
يعد التعاون اداة اساسية لتحقيق الفاعلية في اي عمل، سواء أكان على مستوى الجماعات ام المنظمات او حتى على المستوى المحلي وصولا نحو التعاون على المستوى العالمي، وقد أدركت العديد من المنظمات هذا الامر، وسعت نحو تحقيق التعاون على مستويات مختلفة، وقد اسهمت التقانة في توظيف التعاون على نحو مختلف عن الصورة التقليدية، فالتعاون الواسع يضم الالاف من الافراد يسهمون في بناء وابتكار منتج مشترك، وبهذا يمكن توضيح التعاون الواسع وفق الاتي:

اولا: التطور التاريخي للتعاون الواسع ومفهومه

استعرض عدد من الباحثين التطور التاريخي للتعاون الواسع، فبعضهم اخذ فلسفة التعاون القائمة على طبيعتها التشاركية مثل (Fischer) و (Collins)، واخرين اشاروا الى التطور الحاصل في طبيعة التعاون من خلال التطور في التقانات الممكنة للتعاون مطلقين عليها مصطلح التعاون الالكتروني وهم كل من (Kock and Nosek) و (Bidgoli) و (زكريا)، ويمكن توضيح وجهتي النظر كالتالي، إذ اشار (Collins) ان تطور التعاون الواسع جاء من خلال ابعاد مختلفة هي (Collins, 2016, 34):

١. اختراع الكتابة والطباعة: إذ اشار ان اختراع الكتابة في الشرق الادنى منذ الالاف السنوات وظهر الطابعات هي التي مكنت الافراد من نقل الافكار ومشاركة المعرفة عبر هذه الوسائل دون حدوث اللقاء الفعلي بينهم.
٢. تطور المجتمع العلمي العالمي: واحدة من الخطوات للتعاون الواسع هو تطور المجتمع العلمي من خلال مجموعة من القواعد والهيكل الداعمة لتطوير الافكار الجديدة والطرائق الجديدة مدركة من قبل العالم اجمع، مثل حماية الافكار الجديدة والابداعية انشاء المجالات العلمية العالمية، توضيح المنهجية العلمية وممارسة الرقابة من قبل النظراء العالميون.
٣. اختراع الانترنت والويب: اخر اختراع عظيم لنشر التعاون الواسع هو الانترنت وفروعها الرقمية، مثل الهواتف الذكية وشبكة الانترنت، ويعمل في طرائق مختلفة في تعزيز التعاون بين الناس في جميع انحاء العالم، تقنيات مثل الكورسات المفتوحة عبر الانترنت والويكي وغيرها اسهمت بشكل كبير في تحويل المعرفة حول العالم.

بينما اشار (Fischer, 2016, 46) ان بداية التطور التاريخي للتعاون الواسع تعود الى المرحلة السقراطية نسبة الى العالم سقراط وهي تتضمن مرحلة القراءة والكتابة، كما اشار الى ان اختراع الحاسوب الشخصي كان من الادوات المهمة في انتشار التعاون عبر الانترنت، واخيرا اشار ان اليوم وفي المستقبل فان ثقافة المشاركة والتصاميم التعاونية والاعمال التعاونية هي السائدة والقابلة للتطور والتوسع في المستقبل القريب، وخصوصا في مجال المعرفة والتكامل المعرفي، والشكل (١-٢) يوضح هذه التطورات للتحويل نحو التعاون الواسع وثقافة المشاركة العالمية.



الشكل (١-٢)

نظرة عامة للتطورات التي تجاوزت حدود العقل البشري

Source: Fischer, G. (2016). Exploring, understanding, and designing innovative socio-technical environments for fostering and supporting mass collaboration, In U. Cress, J. Moskaliuk, & H. Jeong (Eds.), Mass collaboration and education, Springer International Publishing, Cham, Switzerland, p. 46.

اما وجهة النظر الثانية التي اخذت ملاحظة التطور التقني كأساس للظهور التعاون وفق مصطلح التعاون الالكتروني فيمكن توضيحها بما اشار اليه كل من (Kock & Nosek, 2005) ان اقدم مقالات التعاون الالكتروني تعود الى عام ١٩٩٠م، ولكن البحث في التعاون الالكتروني له بحث طويل يعود الى نهاية ١٩٧٠م من خلال دراسات بحثية ذات صلة العمل التعاوني المدعوم بالكمبيوتر (CSCW)، ثم عقد مؤتمر في عام ١٩٨٠م والتي تعتبر نقطة التقاء

للباحثين، وابحاث المؤتمر اعطت الحلول التقنية للتعاون الالكتروني، والملاحظ ايضا ان التعاون الإلكتروني قدمت مجموعة من التقنيات التي هي نظم دعم القرار الجماعي (GDSSs)، وهي المجال الاساسي للبحوث في نظم المعلومات، وهذه الظاهرة جلبت الباحثين من مختلف التخصصات مثل الموارد البشرية، الادارة والمحاسبة والتسويق وعلم النفس والاقتصاد والتعليم، والاتجاه الحديث هو تكامل المجتمعات من خلال جمع العلماء (Seaba & Kekwaletswe, 2012, 126)

- كما اشار (Bidgoli, 2012, 147-150) ان نظام التعاون الالكتروني تطور من خلال:
١. نظام الاجتماع الالكتروني: تساعد على صنع قرار جماعي من خلال مشاركين في مواقع جغرافية مختلفة مثل (المؤتمرات عبر الفيديو من خلال دوائر التلفاز وغيرها).
 ٢. مجاميع العمل: تهدف الى مساعدة المجموعات على التواصل والتنسيق والتعاون في انشطتهم، وهي تطبيقات تدعم صنع القرار من خلال الوصول الى قاعدة معلومات مشتركة مثل البريد الإلكتروني.
 ٣. تقنيات التعاون الالكتروني القائم على الويب ٢.٠: تقنيات الويب ٢.٠ تمتلك عدد من التقنيات العاملة على شبكة الانترنت يمكن ان تخلق بيئة تعاونية حقيقية، ومنها IBM/Lotus Notes and Domino و Microsoft/Exchange Server 2010، والويكي وغيرها
 ٤. جيل جديد من تقنيات التعاون الإلكتروني: ويهدف الى تهيئة بيئة عمل التي تمكن المستخدمين من التفاعل والمشاركة كما يفعلون في العالم الحقيقي، هذا الجيل الجديد يستخدم الصور ثلاثية الابعاد المولدة حاسوبيا لبناء تفاعل في بيئة العالم الحقيقي، كما يمكن دمجها مع الصوت واعطاء احساس باللمس مثل العالم الافتراضي.
- اما (زكريا، ٢٠١١، ٢٨) فقد اشار ان التطور التاريخي للتعاون الالكتروني يعود الى خمسة مراحل اساسية الاولى هي: مرحلة تقانة المعلومات والاتصالات وظهور هذه التقانة كان الممهد لظهور تقانة التعاون الالكتروني، اما المرحلة الثانية فهي الاتصالات عبر الحاسوب والتي اسهمت في نقل الاتصال من الوجه لوجه الى ظهور مفهوم الوكيل او الوسيط في الاتصال وازداد الى ان هنالك برمجيات متعددة في هذا الاطار، اما المرحلة الثالثة فهي ظهور ما يعرف بالعمل التعاوني المستند على الحاسوب، وكان التركيز على البرمجيات الداعمة للتعاون واعطاء البرمجيات القدرة على تحقيق التعاون في اطار تكاملي، والمرحلة الرابعة تتمثل في ظهور مصطلح يعبر عن تلك البرمجيات تحت عنوان برمجيات المجاميع، اما المرحلة الاخيرة فهي ظهور مصطلح التعاون الالكتروني وتقانة التعاون، وهنا يتبلور المصطلح ليصبح بمثابة مفهوم شامل لكل ما تم تناوله من مصطلحات في هذا الاطار.

ثم قدم Tom Gruber ورقة بحثية نشرت عام ٢٠٠١م في مجلة TNTY Futures وهي مجلة تعنى بالدراسات المستقبلية وهي مختصر The Next Twenty years، تحت عنوان التعاون الواسع والاقتصاد الحقيقي الجديد، وكانت اول اشارة الى مفهوم التعاون الواسع (Gruber, 2001, 2)، ثم تناولا الكاتبين (Tapscott & Williams) المصطلح في كتابهما الصادر في عام ٢٠٠٦م (Tapscott & Williams, 2008, 3)، وكانت البداية لظهور مصطلح التعاون الواسع، ومن هنا لابد من ادراك التطور في مفهوم التعاون، لكي يعطي صورة عن التطور الحاصل في مفهوم التعاون الواسع، ويمكن توضيحها وفق الاتي:

اولا: مفهوم التعاون Collaboration

قاموس Macquarie International English Dictionary عرف التعاون "بانه العمل مع شخص او اكثر من اجل تحقيق شيء ما" والمجال الواسع لهذا التعريف يشير الى صداقة او جامعة او مدينة او امة مندمجة والتعاون لا يقتصر على البشر بل على العديد من المخلوقات الاجتماعية الاخرى تتعاون مع بعضها البعض من اجل تحقيق اهداف مشتركة عن طريق بعض الوسائل، كما اشار (Elliott, 2007, 29) انه مدار عقود من العموميات التي بقت سائدة حول المصطلح، ولادراك فهم واضح لمصطلح التعاون Collaboration يجب العودة الى اصل النشاط الجماعي القائم على التفكير الجماعي المشارك فيه من اجل الوصول للتعاون، ولكن هذه المهارات والخبرات والتفاهات هي اكثر تعقيدا مما تبدو، كما ان هنالك مصطلحات ترتبط بالنشاط الجماعي مثل Cooperation و Coordination غالبا ما تستخدم بالتبادل مع مصطلح Collaboration، وان العديد من الدراسات اخذت مفهوم التعاون بشكل مختلف بالاعتماد على المحتوى او الارتباط او التطبيقات، المشكلة الاساسية هو في الذين يرغبون في تركيب التعاون بوصفة استراتيجية لحل المشاكل، كما ان هنالك دراسات اشارت الى مفهوم التعاون يمثل مجالات لتكامل الخبرات، بين المتعاونين فهم لا يخططون ولا يقررون يتصرفون فقط، كما انهم يفكرون معا.

والتعاون من منظور اشتقاقي هو مصطلح جديدا نسبيا على اللغة الانكليزية، اول ظهور له كان في نسخ مطبوعة تعود الى عام ١٨٠٢م، واستخدم للإشارة الى الجوانب العلمية (التأليف المشترك) او الابتكار المشترك، وهي كانت تتعلق بالابتكار الجماعي للمحتوى الادبي، وبهذا فان التعاون هو عملية يقوم بها شخصين او اكثر من الناس يظهر خلالها ابتكار جماعي، او عملية مشاركة النصوص، او هو نتيجة لهيكل متكامل قائم على مجموع المساهمات الفردية، كما عرف الابتكار المشترك بانه شخصين او اكثر من الناس يضيفون، يحررون او يعدلون او يحذفون او يجمعون المحتوى المشارك (Elliott, 2016, 67).

كما اشار (Bukvova) ان التعاون هو افراد يتشاركون في تبادل المعلومات والعمل نحو تحقيق غرض ما (Bukvova, 2010, 1).

اما (Jassawalla & Sashittal, 1998, 239) فقد عرف التعاون بأنه جمع افراد مختلفين بالمصالح من اجل تحقيق هدف مشترك من خلال التفاعلات ومشاركة المعلومات وتنسيق الانشطة.

وفي هذا الاطار اشار (Kinicki & Fugate) ان مفهوم التعاون Collaboration هو فعل تبادل المعلومات وتنسيق الجهود لتحقيق نتيجة جماعية، وان الفرق التي يتعاون اعضاءها هي اكثر فاعلية من الفرق التي لا يتعاون اعضاءها، وان التعاون Collaboration هو شريان الحياة للعمل الجماعي مع زيادة الاعتمادية والتبادلية، إذ ان مشهد اعمال اليوم، يتميز من خلال العولمة والاستعانة بالمصادر الخارجية والشراكة الاستراتيجية، والفرق الافتراضية مما يجعل التعاون اكثر اهمية من اي وقت مضى (Kinicki & Fugate, 2018, 323).

وعلاوة على ذلك يؤكد Stoller-Schai بأنه تم استخدام مصطلح التعاون في سياقات متباينة، وغالباً في تركيبة محددة أو كمرادف لمصطلح آخر مشابه هو "Co" ومعناه "شاركت في" مثل التنسيق (Coordination)، الاتصال (Communication) أو التعاون (Cooperation)، لذلك فإن "Co" هي بادئة لاتينية، مشتركة بين هذه المصطلحات جميعها، والتي قد تترجم إلى (معاً) "To gether" أو (مع) "With" أو (تعاوني) "Collaborative" هذه البادئة اللاتينية متصلة مع المصطلح اللاتيني Laborare الذي يعني "للعمل أو الكد أو المعاناة". وهكذا فإن المعنى الأصلي لكلمة التعاون هو "العمل معاً". فالتعاون يحدث أينما كان ذلك ضرورياً للأفراد لتجميع الموارد من أجل إكمال مهمة معينة. وقد اتفق مع هذا الرأي (Mayrhofer & Back, 2003) إذ أشارا بأنه لكي تتعاون حرفياً فإن ذلك يعني أنه يجب العمل معاً أو العمل بصورة مشتركة أي (Co-Work). وبموجب ما سبق، يمكن عد التعاون مصطلحاً مرادفاً للعمل التعاوني (زكريا، ٢٠١١، ١٨).

كما اضاف (Cook, 2008, 28) ان المجمع الاكاديمي يشير الى مصطلح التعاونية المدعومة بالكمبيوتر Computer-Supported Cooperative (CSCW) وهو مصطلح لا يزال يستخدم في المؤتمر السنوي من قبل جمعية الات الحاسوبية ACM للتكامل بين الانسان والحاسوب وشبكات التفاعل والمعلومات هو مهم في عالم اليوم.

ثانياً: التنسيق Coordination والتعاون Cooperation

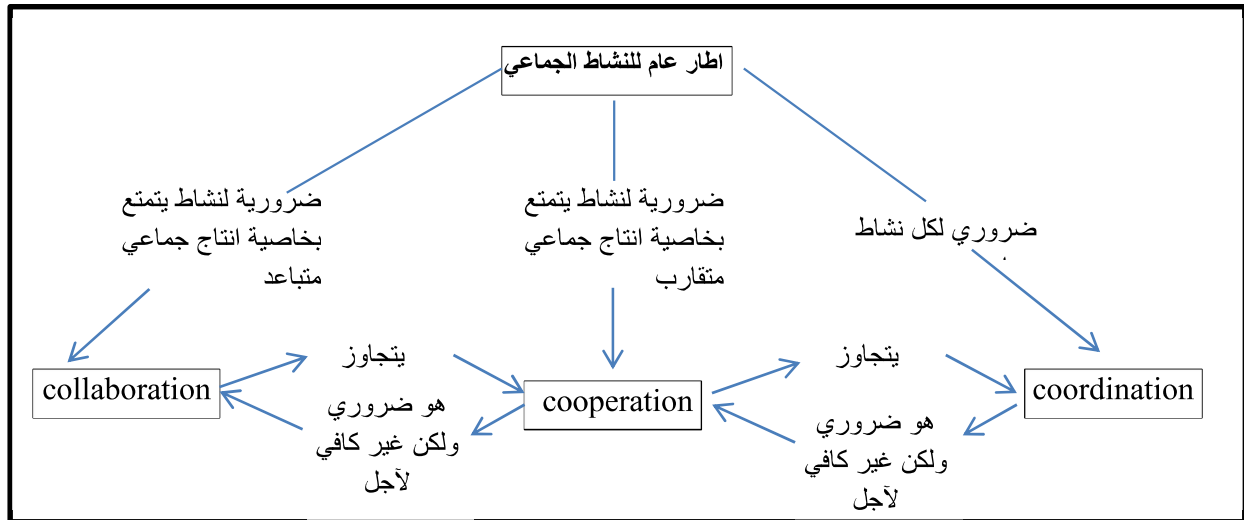
لابد من ادراك ثلاثة مصطلحات مهمة تتكامل مع بعضها البعض من اجل الوصول الى التعاون الواسع وهي Collaboration و Cooperation و Coordination.

فحسب قاموس اكسفورد فمصطلح Cooperation يشير الى العمل معا لتحقيق ذات الغرض او الغاية او التأثير، وهو لا يختلف عن مصطلح Collaboration الا أن مجال التعاون يكون في عمل علمي او ادبي او فني، وبهذا فان Cooperation يشير الى النشاط الجماعي دون عمل مبدع، وبهذا فان الفرق بين المصطلحين Cooperation هو Collaboration مع اضافة الابتكار الجماعي على الاخير (Elliott, 2007, 40).

كما اضاف Elliott ولو اخذنا المصطلحين في اطار حل المشكلات الجماعية Cooperative Processes العملية التعاونية تقوم على ان الوكلاء يتعاونون في بعض الاجراءات، وهي تقوم على مفهوم الانتاج المتقارب Convergent Production في اطار ايجاد حل واحد، بينما Collaboration يتطلب من المشاركين توليد حلول متعددة يجب تطويرها من قبل المجموعة في اطار الانتاج المتباعد Divergent Production.

Coordination من ناحية اخرى لا يتطلب حل مشكلة من المشكلات، وهو المكون الاساسي لجميع الانشطة الجماعية (حتى التنافسية في طبيعتها) و Coordination هو وضع او ترتيب (الاشياء) في المكان المناسب الى بعضهم البعض والى النظام الذي يشكلون اجزاء منه، ليكون النظام موحد، وبهذا فان النظام التعاوني الواسع يتكون من مجموعة من المكونات (البيولوجية والمادية، والمفاهيمية والثقافية) يجب ان يكون ترتيبها الى بعضها البعض والى النظام لكي يتحقق الهدف التعاوني، وبهذا فان التعاون Collaboration والتعاون Cooperation والتنسيق التعاوني Coordination تشكل السلوكيات الانسانية، طريقة اخرى لتصور هذا الترتيب للتعاون Cooperation يتضمن التنسيق التعاوني Coordination كما ان التعاون Cooperation يقدم او يحقق التعاون Collaboration (Elliott, 2007, 41).

كما ان الشكل (٢-١) يقدم اطار عام للنشاط الجماعي والعلاقة بين التنسيق التعاوني Coordination والتعاون Cooperation والتعاون Collaboration.



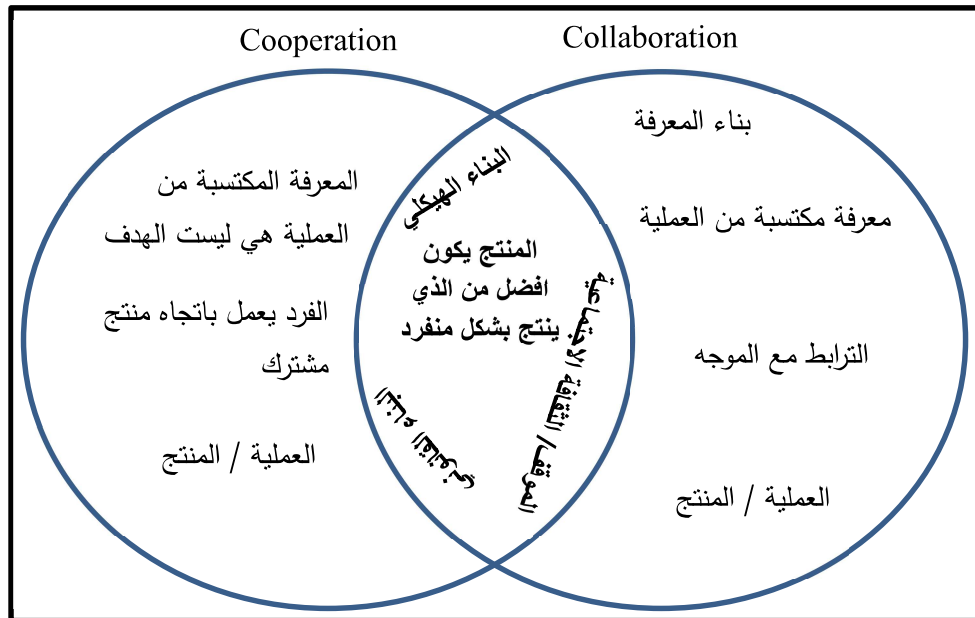
الشكل (٢-٢)

اطار عام للنشاط الجماعي

Source: Elliott, Mark Alan, (2007), Stigmergic Collaboration A Theoretical Framework for Mass collaboration, Submitted in partial fulfilment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy, Victorian College of the Arts, The University of Melbourne, p.41.

كما قدم (Scott Schopieray, 2003) نموذج يحدد مفهوم التعاون Cooperation

و Collaboration يركز على العملية والمنتج، الشكل (٢-٢) يوضح ذلك.



الشكل (٣-٢)

مقارنة بين Cooperation and Collaboration

Source: Cook, Niall, (2008), Enterprise 2.0: How Social Software Will Change the Future of Work, Gower Publishing Limited, England, p. 28.

الملاحظ من الشكل ان Cooperation يختلف عن Collaboration في كون التركيز على مساعدة الآخرين، وان المعرفة ليست هدف من العملية والفرد يعمل باتجاه اهداف رسمت له من الآخرين، اما collaboration فالفرد يدرك الهدف الموضوع وهناك ارتباط قوي بالعملية والفرد لديه القدرة على التوجيه، وبهذا فان Collaboration تسهم بشكل كبير في تطوير وبناء المعرفة الشخصية، كما ان العوامل المشتركة بينهما وهي الاساس في عملية تعاونية البناء الهيكلي والبناء القانوني والثقافة الاجتماعية والمواقف هي مشتركة لبناء اي عملية تعاونية، وكلاهما يتفقا على ان المنتج يكون افضل من العمل بشكل منفرد (Cook, 2008, 28).

فالمشاريع واسعة النطاق التعاون يواجه فيها عدة تحديات تتضمن التنسيق Coordination (القدرة على التعاون) وايضا التعاون Cooperation (الرغبة في القيام بالتعاون)، والتنسيق يحدث من خلال التصاميم المعيارية، وقدرة المنظمة على احداث الرغبة بالتعاون (Tee et al, 2019, 51).

وهنا ليس كل اجراء يتخذه الناس هو حالة تعاونية، فاستخدام الناس لتطبيقات الويب ٢.٠ هو مختلف، فالحالة التي يتم بها استخدام التعاون للابتكار هي حالة تعاونية Collaboration، وهو ضمن اطار هيكل غير هرمي ويمتلك خصائص خاصة تتعلق بالأفعال والمعرفة بين معظم المشاركين، وبهذا فهي تختلف عن الحشود الذين يعملون بشكل مستقل، اما اذا تم تحديد المهام للأفراد وتم تجميع الاجزاء النهائية بشكل مهام متكاملة تصبح بهذه الحالة المقصود بها التعاون Cooperation (Herrmann, 2016, 310).

كما اضاف (Cress et al) في هذا الاطار ان collaboration تعني ان الناس لديهم هدف مشترك وينخرطون في حل مشكلات مشتركة او تعلم مشترك، اما cooperation يقوم على اساس تقسيم العمل الى مهام فرعية كل شخص يؤدي المهام الفرعية المطلوبة منه، وبعد ذلك يتم دمج المساهمات الفردية للجميع، وهنا لا يشارك الناس بالضرورة في عملية التعلم او قد لا يكون لديهم ادراك مشترك للمهمة، وفي سياق التعاون الجماعي الواسع Mass Collaboration Context كل من Collaboration و Cooperation يحدثان فقد يحققوا الهدف معا او ان يعملون بشكل مستقل في تحقيق الهدف، اما التنسيق Coordination يكون للناس اهدافهم مختلفة والتنسيق هنا يحدث بين الناس من اجل تحقيق منافع متبادلة دون ازعاج بعضهم البعض، اما المشاركة Participation فهي تمثل ادنى اشكال التفاعل وهي ان يشارك الافراد منشورات الآخرين والضغط على زر الاعجاب (Cress et al, 2016, 9).

ثالثا: التعاون الالكتروني Electronic Collaboration

هنالك اختلاف دقيق بين التعاون الواسع والتعاون الإلكتروني، يتمثل في ان التعاون الإلكتروني يتم التركيز فيه على التقنيات الممكنة للتعاون، اما التعاون الواسع فيم التركيز على فلسفة التعاون من حيث مدخلاته والنشاط التعاوني واخيرا مخرجات العملية التعاونية.

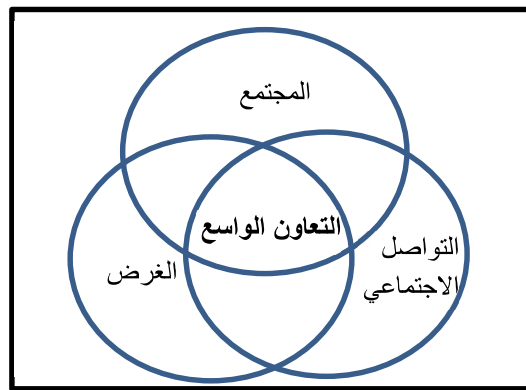
وعرف التعاون الإلكتروني بأنه استخدام التقنيات الإلكترونية من قبل افراد مختلفين بهدف انجاز مهمة مشتركة، وغالبا ما يشير اليها التواصل بواسطة الحاسوب او العمل التعاوني المدعوم بالحاسوب، اما النظام التعاون الإلكتروني هو برنامج منظم ومحوسب لمساعدة الافراد والمنظمات في انجاز مهمة مشتركة من اجل تحقيق اهداف محددة، وهي تشمل ستة عناصر اساسية: (مهمة تعاونية، وتقنيات التعاون الإلكتروني، الافراد المشاركين، المخططات العقلية التي يمتلكها هؤلاء الافراد، الماديات، والبيئات الاجتماعية التي تحيط بهم)، وان التركيز على الانشطة عبر التعاون الإلكتروني يمكن ان يسهم في سد الفجوات الثقافية، كما يمكن تصنيف انظمة التعاون الإلكترونية على اساس المفاهيم التالية: الفضاء التقني، الفضاء التفاعلي، والمجاميع المضببة بين هذه الفضائيات (التشويش) (Dinh *et al*, 2013, 96)، ان بيئة التعاون الإلكتروني المدعومة بمشاركة اجتماعية، قد يوفر تعلم في الوقت المحدد just-in-time learning، وهي تقدم قدرة على التحوار بين الطلاب والاساتذة، بعض النظر عن المكان والوقت، والتعاون الإلكتروني هو أنشطة التعاون التي يمكن تحقيقها عن طريق استخدام تقانة المعلومات والاتصالات، والتعاون الإلكتروني هو تطبيق يهدف لدعم تعاون المجموعات من اجل ابتكار المعرفة المشتركة (Seaba & Kekwaletswe, 2012, 132).

كما ان التعاون الإلكتروني هو مزيج من الاجهزة والبرامج وتقنيات الاتصال التي تمكن صانع القرار في جميع انحاء العالم من التواصل والمشاركة والتعاون في أنشطة صنع القرار، ويلعب الانترنت الدور الرئيسي في زيادة شعبيتها وكفاءتها وفعاليتها، إذ جعلت من الجانب الجغرافي غير مهم، اذ يمكن جمع المعلومات في اي مكان وتسليمها الى اي شخص في العالم (Bidgoli, 2012, 147).

رابعا: التعاون الواسع Mass Collaboration

ما زلنا بعيدين عن وجود نظرية موحدة للتعاون الواسع، الكتاب لديهم وجهات نظر مختلفة، ويطرحون تعاريف مختلفة للتعاون الواسع، فبعضهم ركز على الانتاج المشترك وبهذا فهم ركزوا على المخرجات، واخرين ركزوا على العملية التفاعلية التي تتضمن المشاركة Participation والتنسيق Coordination والتعاون Cooperation و صولا الى Collaboration والبعض ركز على الخاصية الروحية special spirit للتعاون الواسع وهي التي تتعلق بمدخلات التعاون الواسع (Cress *et al*, 2016, 23).

فالتعاون الواسع هو قلب مادة التواصل الاجتماعي وهو مجموعة كبيرة ومتنوعة من الافراد لا يوجد اتصالات مسبقة بينهم يسعون لتحقيق هدف مشترك وابتكار القيمة، ونحن نطلق على الافراد المترابطين في التعاون الواسع المجتمع التعاوني، ومن خلال الاتصالات التي تحدث عبر التعاون الواسع في المنظمات الذاتية، التي تعطي لإصحاب المصالح القدرات المعرفية والخبرات والمواهب، وفي كل جزء من سلسلة القيمة لابتكار النتائج، وهو بذلك يتجاوز العمليات التقليدية والمجموعات التعاونية الصغيرة (Bradley& Mcdonald,2011,9)، كما اضافة بان هنالك ثلاثة مكونات اساسية للتعاون الواسع، هي التواصل الاجتماعي Social media والمجتمع Community والغرض Purpose وهي مكونات لا يمكن الاستغناء عنها في التعاون الواسع، كما في الشكل (٢-٤).



الشكل (٢-٤)

مكونات التعاون الواسع

Source: Bradley, Anthony& McDonald, mark p,(2011), The Social Organization How to Use Social Media To Tap The Collective Genius of Your Customers and Employees, Harvard Business Review ,USA, p. 10.

إذ ان التواصل الاجتماعي هو البيئة على الانترنت، والتي تهدف الى بناء التعاون الواسع، وليس بهدف تحقيق التقانة ذاتها، مثل فيسبوك وهي من تقانة الشبكات الاجتماعية والويكيبيديا وهي من تقانة الويكي، والمكون الثاني المجتمع وهو مجموعات من الافراد يسعون الى تحقيق هدف مشترك، اما المكون الثالث الهدف وهو الذي يرسمه الناس معا من خلال المجتمع، فبعض الاعضاء يكون هدفهم المعرفة، الخبرات، والافكار، وبهذا فان الهدف هو المقياس الاساسي لقياس مدى فاعلية المجتمع، وعند التفكير في المكونات الثلاثة فان المجتمع هو Who من يقوم بتعاون، والتواصل الاجتماعي هو Where اين يقوم التعاون، والهدف هو Why لماذا يقوم التعاون (Bradley& Mcdonald, 2011, 10-12).

والتعاون الواسع هو عدد كبير من الناس (واسع) يستخدمون الادوات الرقمية (الويب ٢٠٠) ويقومون بابتكار منتجات رقمية، وهذا مفهوم عام للتعاون الواسع، وهذه العملية التفاعلية تظهر نتيجة للمشاركة والتنسيق Coordination والتعاون Cooperation ثم وصولا الى التعاون Collaboration (Cress et al, 2016, 6).

كما اضاف (Fischer) ان التعاون الواسع يحدث عندما عدد كبير من الناس يتعلمون ويعملون معا (Fischer, 2016, 43)، كما عرف (Collins) التعاون الواسع الاشخاص الذين يعملون معا او بشكل منفصل او المشاركة بالأفكار لتعزيز المجتمع، في بعض الاحيان يتابعون هدف مشترك واحيانا يسعون الى تحقيق اهدافهم الفردية، وفي النهاية الفائدة تعود على المجتمع عموما (Collins, 2016, 31)، اما (Elliott) وصف التعاون الواسع بانه التعاون الرقمي القائم على الاثر Stigmergic (ابتكار جماعي من خلال مشاركة الموضوعات في الوسائط الرقمية) إذ تكون العضوية قريبة او اكبر من ٢٥ من المشاركين، هذا التعريف مبني على اساس العملية التعاونية التي تقوم على اساس المشاركات الجماعية للمجموعات، او نتيجة تعكسها مساهمة من مجموع المساهمات (Elliott, 2016, 77)، كما اشار في ذات السياق ان التعاون الواسع يتميز بعدد من الميزات التالية (Elliott, 2016, 77):

١. العمل الافتراضي الاجتماعي: بيئة رقمية او منصات تساعد على الجذب والتنسيق والحكم على المشاركات.

٢. المحتوى التفاوضي: إذ يكون انشاء المحتوى هو النمط الاساسي للتفاعل، بدلا من التفاوض الاجتماعي وجها لوجه.

٣. اظهار الفريق: إذ يكون تكوين المجموعة على اساس المصلحة والكفاءة والقدرات اكثر من العلاقات او الادوار الوظيفية.

وادى ظهور التعاون الرقمي المبني على الاثر الى واحد من اهم التطورات في النشاط التي شهدتها البشرية، التطور الكبير في عضوية التعاون لايتجاوز حدها الهامشي ٢٥ مشاركا، نحو قاعدة للمشاركة التي يحتمل ان تكون غير محددة وهذا له تأثير في حجم العمليات ونتائج الابتكار، وتضم الكثير من الثقافات ويفتح الباب للمستقبل، ومصطلح التعاون الواسع يستخدم بشكل كبير لوصف التطور في الابتكار الجماعي والمشاريع ذات العلاقة، وهذا يمكن ان يؤشر الى التغير في طريقة عمل الناس معا، وفي هذا المجال اشار Jimmy Wales المؤسس المشارك في ويكيبيديا الى ان التعاون الواسع هو مؤسس لجميع الاشياء، وبالتالي فان التعاون الواسع سهم في تحطيم الحاجز الزجاجي المتمثلة في التأليف وحق الملكية (2007, 130, Elliott).

عرف (Tapscott& Williams) التعاون الواسع بأنه ابتكار المعرفة في الشبكات الاجتماعية إذ يتعلم الناس ويعلمون بعضهم البعض، وهنا يمكن المشاركة بالأفكار بين الزبائن والموردين والمنتجين، والتعاون الواسع هو التطور الأكثر تعقيدا في الاعمال، كما اضاف ان التعاون الواسع الجديد يغير الطريقة التي تستخدم بها الشركات والمجتمعات المعرفة والقدرة على الابتكار وبناء القيمة، وهذا يؤثر على كل قطاع من قطاعات المجتمع وكل جانب من جوانب الادارة، لقد بدا نوع جديد من الاعمال وهو مجال يفتح ابوابه للعالم، ويشترك في الابتكارات مع الجميع (وخصوصا الزبائن) ومشاركة الموارد التي كانت بالأمس تحت حراسة مشددة، وهو بهذا يعيد قواعد المنافسة، التفكير التجاري التقليدي يركز على راس مال بشري متفوق، حماية للممتلكات الفكرية، التركيز على الزبون، التفكير على الصعيد العالمي والتصرف محليا، وهذا بحاجة الى ادارة ورقابة جيدة لكن عالم الاعمال الجديد يقوم على مبادئ التعاون الواسع (Tapscott& Williams, 2008, 3).

كما اشار (Khan) ان التعاون الواسع يشير الى العمل الجماعي في سياق متعدد، لتحقيق بعض الاهداف المشتركة التي يتم نقلها عبر قنوات التواصل الاجتماعي، إذ قد تكون وكالة حكومية تعمل مع وكالة حكومية، مواطنين يعملون مع مواطنين. (Khan, 2017, 12).

التعريف الاجرائي: ان مصطلح التعاون الواسع هو يتركب من مصطلحين الاول Collaboration والذي يعني ان الناس ينخرطون في نشاط تعاوني من اجل تحقيق هدف مشترك وزيادة المعرفة المتبادلة، والثاني هو Mass ويعني الواسع والتي تم اضافتها الى المصطلح الاول بعد ثورة الويب ٢.٠، وبهذا يصبح التعريف هو النشاط التعاوني القائم على تقانة الويب ٢.٠، والذي من خلاله يسعى الافراد الى انتاج شيء مشترك في سبيل تحقيق هدف مشترك ومما يدعم بشكل كبير التطور المعرفي الحاصل في عملية التبادل.

خامسا/ طرائق جديدة للتعاون الواسع

يمكن توضيح عدد من المصطلحات الاساسية التي تتداخل مع مصطلح التعاون الواسع، وكما يلي:

اولا: انتاج الاقران Peer production

انتاج الاقران يمثل علماء ومواطنين يتعاونون كاقتران لابتكار المعرفة (او انتاج الاقران من المعرفة) (Biggeri & Tallacchini, 2015, 871)، ونحن نتحدث عن شيء مختلف بشكل كبير، وهو الوعد الجديد بالتعاون انه انتاج الاقران سنقوم بتسخير المهارات البشرية، والبراعة، والذكاء بشكل اكثر كفاءة وفعالية من اي شيء تم انشاءه من قبل، وبهذا يمكن حشد المعرفة الجماعية والقدرات والموارد المتجسدة في شبكات المشاركين الافقية الواسعة، وسوف ينجزون اكثر بكثير من ما تتجز شركة واحدة، وسواء كان في تصميم الطائرات، او تجميع

درجات نارية (Tapscott & Williams, 2008, 18) انتاج الاقران هو الابداع التنظيمي الذي ظهر مع نشأة الممارسات الاجتماعية عبر الانترنت، وبهذا فان التعاون بين السوق والأكاديميين هي احد اهم الوسائل لإدارة الابداع، من خلال الابداع المفتوح وفي انتاج الاقران، ان انتاج الاقران له اثار كبيرة على الاقتصاد ونظرية المنظمة بشكل كبير، كما انها تدمج الدوافع الداخلية والاجتماعية وتدمج الانفتاح والمجتمع عموما في تحقيق النمو (Benkler, 2016, 264)، وهو متطابق مع التعاون الواسع وهو يعبر عن المشاركين و مخرجات العملية التعاونية.

ثانيا: الابتكار المشترك Co-Creation

الابتكار المشترك هو الفوائد المتحققة من تكامل الموارد من خلال الأنشطة والتفاعلات مع المتعاونين (Dollinger & Lodge, 2018, 98)، كما ان تنظيم التعاون بين مجموعة متنوعة من الفاعلين يؤدي الى تقاسم المعرفة والموارد الى عمليات صغيرة ذات قيمة في الابتكار المشترك Co-Creation في مشاريع الشبكات (مجتمعات الانترنت، الشبكات الاجتماعية، شبكات الممارسة)(Mačiulienė & Skaržauskienė, 2016, 4826)، متطابق مع التعاون الواسع وهو مخرجات العملية التعاونية.

ثالثا: الذكاء الجماعي Collective Intelligence

الذكاء الجماعي قدرة مجموعة من الناس على تحقيق الاهداف في سياق معقد، كما ان قياس الذكاء الجماعي يمكن ان يستند على الاختلافات بين عملية عشوائية وتنظيم ذاتي حرج (Valencia et al, 2015, 1123).

والذكاء الجماعي يصف ظاهرة في ظل ظروف تتضمن التنوع (تتمثل بالأفراد)، والاستقلال (مساهمات فرد واحد هي لا تتأثر بالأفراد الآخرين) التجمع (اليات للتجمع وعمليات من الراي الفردي والراي الجماعي)، وبهذا يمكن للمجموعات الكبيرة تحقيق نتائج افضل من اي فرد في المجموعة، وان هذا المفهوم ليس جديد ظهرت فكرته في نهاية ١٩٧٠م، وتطور وتم اضافة الطابع الرسمي اليه في ١٩٩٠م، ويعرف بانه المشاركة او ذكاء المجموعة والذي يظهر من التعاون والتنافس بين الكثير من الافراد، مصطلح جماعي يصف مجموعة من الافراد الذين ليس بالضرورة ان يكون لهم ذات المواقف او وجهات النظر لكنهم يعملون معا من اجل ايجاد حلول لمشكلة معينة الذكاء يشير الى القدرة على التعلم لإدراك والتكيف مع البيئية باستخدام المعرفة (Secundo et al, 2016, 304)، يتطابق مع التعاون الواسع.

رابعا: حكمة الحشود Wisdom of Crowds

اول من اشار الى حكمة الحشود هو James Surowiecki في كتابة الاكثر مبيعا، الذي حمل عنوان حكمة الحشود، وأشار الى اربعة شروط التي يجب توفرها لكي تتفوق الجماعة على الفرد، وتتحقق الحكمة وهي (تنوع الآراء، الاستقلالية، اللامركزية، التجميع التي ترجمة الى

الاعداد التنظيمي) (Matzler *et al*, 2016, 30)، كما اضاف Surowiecki ان الذكاء الجماعي يعرف باسم "حكمة الحشود" (Surowiecki, 2004, 23)، كما اتفق (Matzler *et al*) مع ما جاء به Surowiecki ان الذكاء الجماعي هو ذات مفهوم حكمة الحشود، يتطابق مع التعاون الواسع.

خامسا: الابداع المفتوح Open innovation

اشار كل من (Chesbrough and Bogers, 2014) ان الابداع المفتوح يعرف اليوم باسم الموزع distributed والعملية الابداعية تهدف الى ادارة المعرفة عبر الحدود التنظيمية، وذلك باستخدام الاليات المالية وغير المالية وحسب نموذج اعمال الشركة (Urbinati *et al*, 2014, 4).

والابداع المفتوح هو منهج جديد يتحدى المنهج التقليدي لإدارة الابداع، وفي الفترة الاخيرة ظهر كواحد من اكثر المواضيع سخونة في علوم الادارة، والابداع المفتوح كما عرفه العديد من الباحثين بان الشركات تستطيع استخدام الافكار الداخلية اضافة الى الافكار الخارجية والمسارات الداخلية والخارجية للسوق، بينما تتطلع الشركة الى تطوير التقنية الخاصة بها، وبعض العلماء يعتقدون انه سوف تصبح نهج سائد في الادارة، وخاصة في الصناعات التقنية (Hossain *et al*, 2016, 2)، والابداع المفتوح هو قيمة استراتيجية للأعمال لاستيراد الافكار من المصادر الخارجية (Bugshan, 2015, 596)، لا يتطابق مع التعاون الواسع.

سادسا: اهمية التعاون الواسع

يمكن توضيح اهمية التعاون الواسع، وفق المحاور التالية:

اولا: الاهمية على المستوى الاقتصادي

اشار Tom Gruber انه في عام ٢٠٢١ م الشركات سوف تتحول الى سفن موزعة على نطاق واسع من الشركات المتخصصة، وان الديمقراطية سوف تتحول الى ديمقراطية راديكالية استهلاكية، وان الاقتصاد الجديد سوف يكون نظام مركزي عصبي قائم على تقنية التعاون الواسع، إذ يكون لدى الزبون والشركات معلومات مثالية حول المنتجات والخدمات، وهنا يتم تبادل خبراتهم بشكل جماعي.

ويفضل تقنية التعاون الواسع سوف يكون لدى الاشخاص معلومات جيدة حول جودة الخدمات، وان مقدم الخدمات سوف يكون لديه مزيج من الخيارات حول الجودة والسعر وخصوصا في مجالات الخدمة كالرعاية الصحية، وان هذه التغيرات حدثت من خلال جانبين اساسيين هما الانترنت والعولمة، إذ اسهمت العولمة بالقضاء بشكل اساسي على المزايا التقليدية للشركات الكبيرة: فاصبح الوصول الى الأسواق، والوصول الى راس المال و وفورات الحجم اليوم مختلفة ويتدفق راس المال الى نقطة العائد الاكبر مباشرة، كما انه لا يوجد اعتبار للنقل

والمكان في صناعة وتسليم السلع والخدمات، كما ان المعلومات اصبحت دقيقة ومناسبة عن المنافسين والزبائن بسبب الخدمات القائمة على الانترنت، إذ ان الاتصالات منخفضة الكلفة والتعاون هو في كل مكان حول العالم كما يمكن الاستعانة بالتعهد الخارجي بكل سهولة مما يجعل منظور العمل للشركات افاقه مختلفة (2, Gruber, 2001).

كما اشار الكاتبين (3, Tapscott & Williams, 2008) ان اقتصاد الويكي هو اكثر من مصدر مفتوح او شبكات اجتماعية او تعهد جماعي او التطبيقات الذكية او حكمة حشود او اي افكار اخرى تؤثر على الموضوع إذ نتحدث عن تغيرات كبيرة في هيكل وطريقة عمل الشركات والاقتصاد، استنادا الى مبادئ تنافسية جديدة تقوم على الانفتاح openness، والاقتران peers والمشاركة، sharing، والفعل العالمي acting globally، المبادئ الاربعة توضح كيف الشركات سوف تتنافس في القرن الحادي والعشرين، وهو يختلف عن الانظمة الهرمية والمغلقة والسرية التي كانت تهيمن في القرن الماضي الفرق الكبير اليوم ان القيم التنظيمية والمهارات والعمليات والبنية الخاصة بالاقتصاد المجتمعة في منظور القيادة، هي من اهم العوائق امام بناء القيمة، في عصر يمكن بناء التعاون الواسع بين عشية وضحاها، كما ان طرق الابتكار والابداع في التنظيم الهرمي لا توفر مستوى الرقابة والابداع والاتصال التي تحتاجها الشركة لتبقى قادرة على المنافسة في بيئة اليوم، فالتقانة اسهمت بشكل كبير في تغيير ثقافة المجتمعات واقتصادها بشكل اساسي، ان التغيير اليوم نحو الابتكار هو بشكل متسارع، ولذلك يجب ادراك اصبح حالة متغيرة مستمرة، وبهذا فن الويب ٢.٠ اصبح قوة جماعية ضخمة التي تتميز بطبيعتها اللامركزية والتي تعطينا المعرفة والخدمات من خلال الويكي المدونات وغرفة الدردشة والبلث الشخصي (اليوتيوب) واشكال اخرى من التواصل والابداع بين الاقران (33, Tapscott & Williams, 2008).

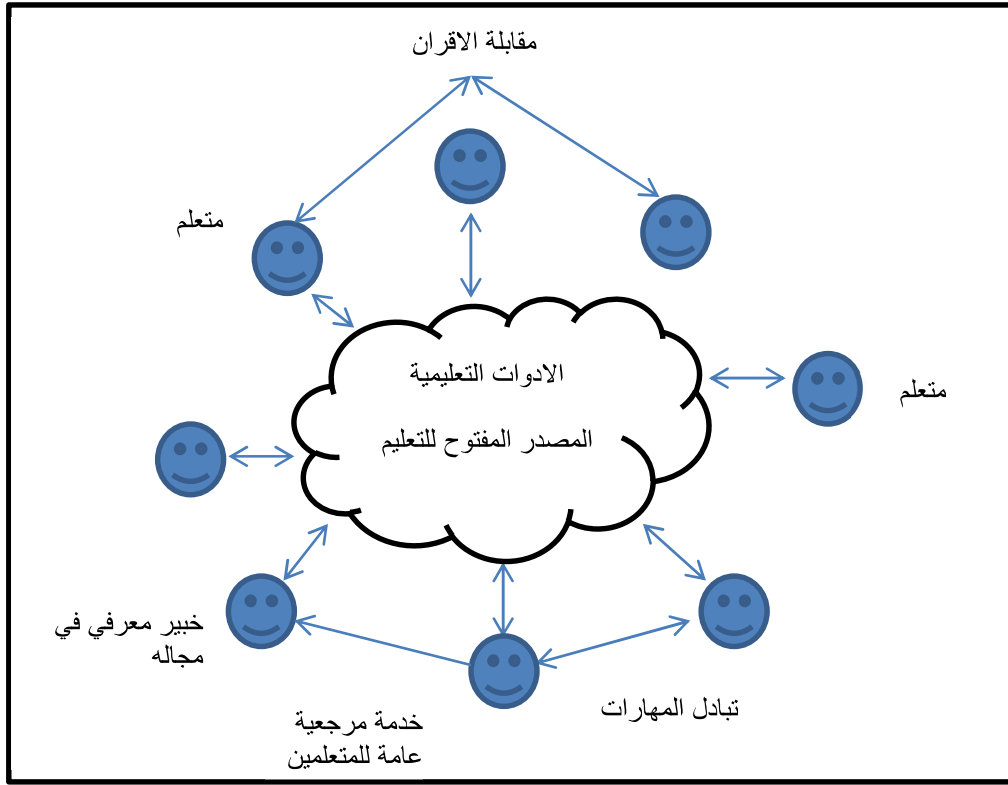
ثانيا: الاهمية على مستوى التعليم

يقدم الانترنت بشكل كبير فرص للتعاون والتعليم، خصوصا في عدد الاشخاص الذي يمكن ان يشاركوا في التعليم وزادت عملية بناء المعرفة الى مستويات غير مسبوقة، الويب ٢.٠ ساهم خلال السنوات العشر الماضية في تحقيق التعاون الواسع بإحساس حرفي sense literal، الالاف المستخدمين يسهمون في الويكيبيديا، عدد الكورسات الواسعة المفتوحة على الانترنت ((Massive Open Online Courses (MOOCs)) يتم انشاءها وعرضها بشكل كبير، وهي تجاوزات عدد غرف الدراسة التقليدية، ويمكن لألاف المشاركة في هذه الكورسات ولجامعات معروفة، كما تم انشاء منصات تعليمية تمكن الطلاب من ان يصبحوا اعضاء في مجتمع تعليمي عالمي، مشاركة المنتجات الرقمية التي يمكن استخدامها وتطويرها من قبل الآخرين، واحد من ابرز المنصات هي Scratch التي تم انشاءها من قبل شركة MIT واصبح لديها اليوم اكثر من تسعة ملايين مشروع وتقريبا ثلاثة ملايين مستخدم خبير، ومن اجل فهم

ظاهرة التعاون الواسع نحن نحتاج الى اطار نظرية جديدة واساليب منهجية يمكن من خلالها التعامل مع ظاهرة التوسع وديناميكيته المحددة (3, 2016, Cress *et al*).

كما يمكن وصف العملية الناشئة في الاطار التعاوني لبناء وتطوير المعرفة (منتديات المعرفة) Knowledge Forum كأداة لدعم الدروس في المدرسة لبناء المعرفة، ومن خلال العملية التعاونية ستبقى الافكار الجيدة وتستمر والرديئة سوف تفشل مع الوقت، فان هذه المساهمات في بناء المعرفة هي تأخذ صفة غير الرسمية، من خلال قيام المجتمعات بتبادل وبناء المعرفة (417, 2013, Cress)، واسهم التعاون الواسع بشكل كبير في الوصول الى الموارد المتاحة في اي وقت من حياة الفرد، وتمكين الذين يرغبون في مشاركة ما يعرفونه مع اولئك الذين يريدون ان يتعلمون، وبدلا من تركيز كل النظام التعليمي على المعلمين يمكن انشاء بيئة تعليمية تركز على التعلم الذاتي من خلال (47, 2016, Fischer):

١. اعتماد المصادر المفتوحة في التعليم.
 ٢. تبادل المهارات بين المتعلمين ذوي المعرفة في المجالات المختلفة.
 ٣. مقابلة الاقران.
 ٤. الخدمات المصدرة (المراجع) للمتعلمين بشكل عام.
- كما في الشكل (٢-٥)، يؤشر الشكل انه يمكن للتعلم ان يحقق العديد من المزايا من خلال برامج التعليمية مفتوحة المصدر وتحقيق التعليم التعاوني، كاستفادة من الخبراء في مجالهم، والمصادر العامة التي يمكن الحصول عليها، اضافة الى مهارات متبادلة مع الاقران، وتحقيق التطابق والمقابلة مع الاقران في الاطر المعرفي



الشكل (٥-٢)

صورة توضيحية للتعليم عبر الويب

Sources: Fischer, G. (2016), Exploring, understanding, and designing innovative socio-technical environments for fostering and supporting mass collaboration, In U. Cress, J. Moskaliuk, & H. Jeong (Eds.), Mass collaboration and education, Springer International Publishing, Cham, Switzerland, p. 48.

ثالثاً: الأهمية على مستوى المنظمات

يستخدم الملايين من هواة الشبكات الاجتماعية اليوم كالمدونات والويكي وغرفة الدردشة والبت الشخصي لإضافة اصواتهم الى تيار صاخب من الحوار والمناظرات في ما يسمى (عالم التدوين) ويقوم الموظفون بإنجاز الاداء من خلال التعاون مع قرنائهم Peers عبر الحدود التنظيمية، مما يبتكر ما نسميه (مكان العمل الويكي) Wiki Workplace الزبون يصبح (موزع مستهلك) Prosumers في ذات الوقت من خلال جمع السلع والخدمات بدلا من استهلاك المنتج النهائي، وبهذا تعمل سلسلة التوريد التشاركية بشكل اكثر فاعلية عندما يتم توزيع المخاطر والمكافآت والقدرة على اتمام المشاريع الكبرى، بما في ذلك المنتجات المعقدة مثل السيارات والدراجات النارية والطائرات عبر شبكات الكواكب من الشركاء الذين يعملون كأقران peers، ان الشركات الذكية بدلا من الدخول في الصراع تشجع على النمو المتسارع للتشارك المجتمعي المباشر، والذي ظهر على الشبكات الويب وهو يجذب الملايين من المشاركين بين ليلة

وضحاها، حتى المتنافسون في الصناعة يتعاونون في مبادرات علمية مما تسرع من الاكتشافات في مجال صناعاتهم، وهناك عدد كبير من الشركات ترى فوائد التعاون الواسع كطريق جديد للتنظيم وتحل في النهاية بدلا من الهياكل التقليدية للشركات باعتبارها المحرك الرئيسي لبناء الثروة (Tapscott & Williams, 2008, 2).

كما ان Rob McEwen المدير التنفيذي لشركة Goldcorp التي تمتلك منجم في تورنيدو في كندا ففي عام ١٩٩٩م كان يعاني من الضعف في العمل ومشكلة في عدم قدرة الجيولوجيين لدى الشركة في العثور على الذهب فقدم ١٠,٠٠٠,٠٠٠ مليون دولار للبحث عن حلول، وفي عام ٢٠٠٠م حضر Rob McEwen مؤتمر يتحدث عن التشاركية في نظام لينكس وكيف طور النظام، وقام بعد ذلك بجمع ملفات الشركة والتي بلغت ٤٠٠ ميجا ووضعها على الانترنت رغم المخاطر التي تتعلق بتسريب البيانات، ووضع مكافأة قدرها ٥,٧٥٠,٠٠٠ مليون دولار لمن يحدد مكان الذهب في المنجم ثم توالى النماذج من خلال ١٠٠ الف شخص حول العالم من المبرمجين والفيزيائيين والجيولوجيين حتى بلغت ١١٠ نموذج تحدد مكان تواجد الذهب ووجدت الشركة ثمانية مليون اوقية من الذهب، وبلغ راس مال الشركة بعد هذه الحلول التعاونية ٩ مليار دولار بعد ان كان ١٠٠ مليون دولار فقط (Tapscott & Williams, 2008, 7).

كما اضاف (Mačiulienė & Skaržauskienė, 2016, 4826) ان المنصات التعاونية هي بيئة مثالية لظهور الابتكار، الاشتراك بين الافراد وتقانة المعلومات هي تسهم بشكل كبير في بناء قيمة الابتكار، وهي تعطي كفاءة اكثر من المجتمعات التعاونية التقليدية بسبب تعزيز القدرة على تبادل وتخزين وتجهيز المعلومات بالإضافة الى الاستخدام الاجتماعي إذ تسمح ادوات التواصل بتطوير تجمع جديد للمعرفة، مما يعطي قدرة على التنبؤ السوقي، بيانات تصويرية، استراتيجية ابداعية ويعزز المشاركة وبالتالي احدث تغيير في السلوك.

كما يعمل التعاون الواسع على تغيير الكيفية التي يتم بها الانتاج والتسويق والتوزيع على اساس عالمي للسلع والخدمات وهذا التغيير يقدم فرصة للشركات وكل شخص للتواصل، والعمل التعاوني، مما احدث ثورة في طرق انشاء وتبادل المعرفة، وبهذا يؤثر على ادارة المعرفة المنظمة وفق الاتي (Borjigen, 2015, 326):

١. يشير الوعي الذاتي للموظفين الاساسيين فنظريات المعرفة التقليدية تركز على تحويل المعرفة من الموظفين الاساسيين الى المعرفة المنظمة، وقد لا تحصل المنظمة على كامل المعارف.
٢. يتطلب الامر من المنظمة في توسيع سلسلة المعرفة الخاصة بها في مجال التعاون الواسع فالموظفين يميلون الى مشاركة معارفهم مع الاخرين الذين لا يهددون مصالحهم والتي عادة لا يشاركونها مع منافسيهم.

٣. الدوافع الرئيسة للعاملين في مجال مشاركة المعرفة تكون مختلفة، ونظريات ادارة المعرفة التقليدية تفشل في ملاحظة تنوع دوافع العاملين المعرفية، بينما اظهرت التعاون الواسع القدرة على التركيز على اتجاهات التنوع في الدافعية، والاهتمامات الشخصية واهتمام الآخرين لدى المشاركين في المعرفة.

٤. ان الانشطة التعاونية الواسعة تشمل البشر وتشمل الالات، وكل منهم له مزايا خاصة في مجال معالجة المعرفة Knowledge Processing البشر جيدون في معالجة المعرفة الضمنية او غير الرسمية بينما الالات بعكس ذلك، وكيف يمكن الاستفادة من تكامل البشر والالات والتي تظهر بشكل كبير في التعاون الواسع.

٥. يجعل الذكاء الجماعي لـ Pro-Ams من اللاعبين الاساسيين في المنظمة في حالة تداخل معرفي، و لـ Pro-Ams هو الشخص الذي يتبع أنشطة الهواة الى المستوى الاحترافي (هو التعاون بين المهنيين والهواة في تخصص علمي) والهدف الشخصي للهواة هو المصالح الشخصية.

ورغم ما ذكر انفا من المزايا للتعاون الواسع، الا ان هذا المنهج لا يخلو من العيوب، يمكن توضيحها وفق الاتي (Cress& Fischer, 2017, 64):

١. العديد من البشر يحجمون عن المشاركة بنشاط التعاوني، حتى عند رغبة في الحصول على معلومات ومعارف الآخرين، فهم ليسوا على استعداد للمساهمة بالمعارف والمعلومات الخاصة بهم، خصوصا اذا كان يحتاج الى جهد.

٢. قد يضطر البشر الى التعامل مع اعباءه المساهمة النشطة في توضيح بعض الانشطة الشخصية غير ذات العلاقة بالمشاركة، يمكن ان تكون واضحة في مجتمعات (افعل ذلك بنفسك).

٣. من خلال النماذج الحديثة يتمكن البشر من اداء العديد من الاعمال (المهام) التي كانت في السابق يقوم بها المتخصصون الذين يعملون كوكلاء ووسطاء.

٤. على الرغم من التحول الكبير في التقنية وما يوفر من طاقة وحرية ورقابة للزبون، ودفعت الناس الى ان يكونون مشاركين في المحتوى لكنهم يفتقرون الى الخبرة التي اكتسابها المتخصصين.

وفي مقالة Jaron Lanier بعنوان الماوية** الرقمية اخطار الجماعية على الانترنت، اشار الى عدة اسباب تدعو لقلق من عملية التعاون الواسع ومنها(Elliott, 2007, 158):

** مذاهب ماو تسي تونغ الشيوعية التي كانت تمارس سابقاً في الصين ، وتدعم فكرة المركزية وتشدد على أهمية الفلاحين ، والصناعة الصغيرة ، والتجمع الزراعي.

١. ان الافراد غير ملزمين بالمشاركة بالمحتوى الذي قد لا يكون محور اهتمامهم المباشر والملائم او ذا قيمة بالنسبة لهم.
 ٢. الافراد الذي لديهم وجهات نظر مختلفة يميلون الى خلق تعاون واسع جديد.
 ٣. اما الافراد الذين لديهم المزيد من السلطة الادارية يمكن ان يمنعوا مشاركة الافراد الذين ينظرون على انهم غير مناسبين.
 ٤. كما ان هنالك نقص في الصلاحيات، المصادقية والقابلية للتحقق والمساءلة.
 ٥. كما ان حقوق الافراد في الملكية الفكرية هي اقل من تلك في نشاط النشر التقليدي، وفي هذا الاطار قدمت ويكيبيديا العديد من الحلول لهذه المشكلات، مما اعطى المزيد من اليقظة في مجال انتهاك حقوق الطبع والنشر من خلال استخدام رسائل تحذيرية (هذه المقالة تحتاج الى مصادر، هذه المقالة متنازع على محتواها، بعض اقسام المقالة غير واضح ومربك للقراءة).
 ٦. الفجوة الرقمية التي يعاني منها العديد من الافراد في العديد من مناطق العالم قد تكون احد اهم الاسباب في عدم التواصل من خلال التعاون الواسع، وايضا الضعف في استخدام التقنية في هذا الاطار.
 ٧. الملاحظ ان اقلية من الافراد هم الذي يطورون الموارد في التعاون الواسع، والغالبية العظمى هي تستهلك تلك الموارد.
- على الرغم من الانتقادات المذكورة فان نقاط القوة في التعاون الواسع لا تزال قائمة على اللامركزية والمشاركة والمصدر المفتوح والعمل الجماعي وبناء القيمة الموجهة نحو الاستخدام، التفكير الجماعي يعطي فوائد للمجتمع على المدى الطويل، ان النشاط الجماعي سوف يلعب دورا في التحول المستمر للثقافة والاقتصاد.

المبحث الثاني

المنظومة الفكرية للتعاون الواسع

ان بناء نظام للتعاون الواسع يتطلب التعرف على المناهج التي اهتمت بالتركيز على الصورة الكاملة لتبني التقانة وهي الجوانب الاجتماعية والسلوكية بما تتضمن من ادراكات وعواطف اتجاه التقانة الجديدة في المنظمات وهنا يتم التركيز على اطارين فكريين اساسيين الاول هو المنهج التكنو-اجتماعي في تبني التقانة والثاني هو النظريات الادراكية والعاطفية واخيرا السلوك التعاوني، ويمكن توضيحها وفق الاتي:

اولا: المنهج التكنو-اجتماعي في تبني التقانة

ان تبني التقانة في المنظمة هي الخطوة اساسية في تحقيق جانبيين الاول التمكين للتعاون والثاني الدعم للتعاون من خلال برمجية تتضمن السهولة وتحقيق الفائدة المدركة من قبل الافراد، ولذلك لا بد من الاشارة الى اهمية المنهج التكنو- اجتماعي في تبني التقانة، وهنا على المنظمة التركيز على جانب الفرد والتفاعل التقني واحتياجاتها الاساسية.

بداية القرن العشرين، وتحديد في عام ١٩٠٠م كانت الدراسات تركز على تكيف البشر مع الاطار التنظيمي والتقني للنتاج اسماء مثل تايلور وهنري فورد كانا رائدان في هذا المجال، بينما تم التركيز على النهج التكنو-اجتماعي من قبل معهد تافيستوك Tavistock في لندن في نهاية عام ١٩٥٠م، في محض دراسة ركزت على اساليب تعدين الفحم في دورهام Durham انكلترا، وافادت الدراسة ان زيادة المكننة في حقول الفحم قللت انتاجية العمال، وهنا ظهرت الحاجة الى النظرية التكنو-اجتماعية وهو توسع في نظرية البيئة المعلوماتية من اجل التعويض عن المخاطر في المعالجة المنفصلة في الجوانب التقنية والاجتماعية، ووفق النظرية التكنو-اجتماعية هنا تظهر الحاجة الى ادارة البيئة الخارجية من اجل تحديد الفرص وتدفق المعلومات بحرية اكبر) (Durkin et al, 2015, 948).

ويعرف المنهج التكنو-اجتماعي بانه مدخل يعطي الوزن العادل للقضايا التقنية والاجتماعية عندما يجري تصميم نظام عمل جديد (Mumford, 2000, 125).

او هو تفاعل الابعاد الاجتماعية(البشرية) مع الابعاد التقنية (التقانة الجديدة)، وتشدد النظرية التكنو-اجتماعية على التحسين المشترك للأنظمة الفرعية الاجتماعية والتقنية بدلا من تحسين النظام الفرعي التقني تكيف النظام الفرعي الاجتماعي حوله (Durkin et al, 2015, 947)

واشار (Mumford) لكي تتمكن المنظمة من تبني المنهج التكنو- اجتماعي عليها التركيز على جانبيين الاول يتعلق بقدرات يجب امتلاكها من قبل المنظمة، والثاني كفاءات تتعلق بالفرد ذاته، لكي يتم تصميم نظام للتقانة يحقق التكامل مع المنظمة، كما يمكن توضيح اهم القدرات ذات العلاقة بنجاح تصميم النظام بالتالي (Mumford, 2000, 129):

١. القدرات المعرفية: هي قدرة المجاميع الداخلية للمنظمة، خصوصا في مستوى الادارة التنفيذية، لفهم التعقيد في نماذج التصميم لنظام تقانة المعلومات والتعلم واكتساب الخبرات من الفشل والنجاح من التجارب السابقة.

٢. قدرات الموارد: لفهم المهارات المطلوبة لبناء استراتيجية فعالة لتصميم تقانة المعلومات وتطبيقها والمنظمة بحاجة الى امتلاك مهارات رقابية لإدارة المشروع، وهذه المهارات تتضمن مهارات تقنية، اقتصادية وتنظيمية وعوامل اجتماعية، اذا المنظمة لا تمتلك هذه فان الحصول على معرفتها امر ضروري.

٣. قدرات نفسية (معنوية): القدرة على تزويدها للقيادة الداخلية وفرق العمل والمجتمع ذات العلاقة هو بالتأكيد ضروري للنجاح، وهي ضرورية خصوصا للمجموعات الداخلية والخارجية.

٤. القدرات التنظيمية: القدرة على التخطيط والتفكير الاستراتيجي، ماذا يمكن ان نفعل للأفكار الجديدة، ووضع الاهداف الفرعية، ونشر الموارد بفعالية، وادارة المواقف المعقدة.

٥. القدرات الاخلاقية: القدرة على ابتكار والمحافظة على ضبط القيم الاخلاقية المتعلقة بممارسات العمل والعلاقة مع المجموعات الاخرى، اهداف المنهج التكنو-اجتماعي هو تحسين جودة حياة العمل لأجل المجموعات التي سوف تستخدم النظام، او تتأثر بالنظام الجديد.

وهذه القدرات يمكن تحويلها الى داخل الافراد على شكل كفاءات لحل المشكلات والتي تتضمن الطرائق الاتية (Mumford, 2000, 129-130):

١. الكفاءة المعرفية: قدرة الفرد على التعلم من التجارب والنتائج باستمرار، اضافة الى المعرفة الشخصية في مجال تقانة المعلومات.

٢. كفاءة الموارد: فهم انواع المهارات الشخصية المطلوبة التي تتضمن مهارات ادارية، تقنية، تنظيمية واخيرا اجتماعية.

٣. الكفاءة النفسية: القدرة على العمل بدافع وبطاقة مع المجموعات الداخلية والخارجية، مع المحافظة على الروح المعنوية للشخص عند المواقف الضاغطة وتحقيق المطلوب منه، والثبات عند المشاكل الصعبة.

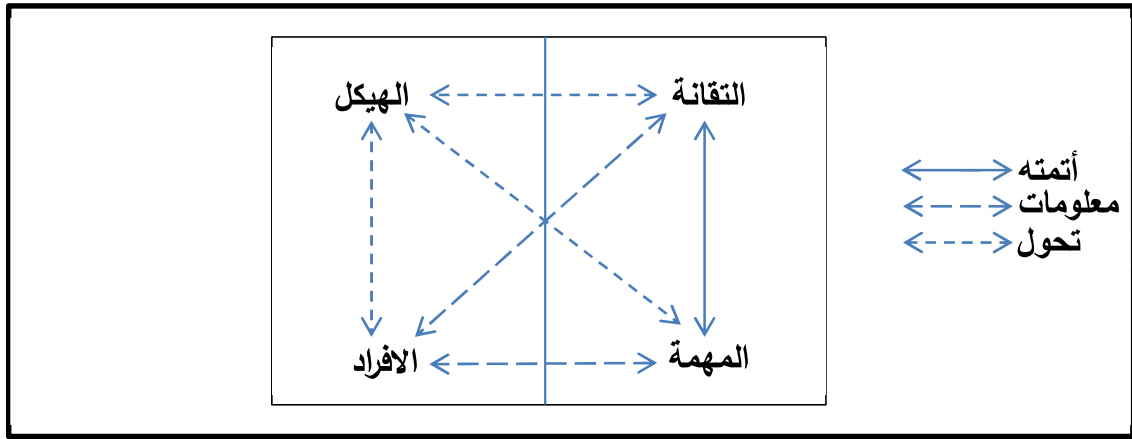
٤. الكفاءة التنظيمية: تتضمن التخطيط والتفكير الاستراتيجي حول الاسهام الشخصي للفرد وهو الكيفية التي يستطيع بها التأقلم مع حاجات واتجاهات تصميم النظام الشاملة.

٥. كفاءة الابداع: القدرة على التفكير الابتكاري المنهجي للمشكلات الجديدة ومع الاتجاهات المختلفة والمعقدة.

٦. الكفاءة الاخلاقية: فهم القيم الاخلاقية للفرد عند الاستعداد للاتصال عندما يتعلق الامر بحاجات المشروع والمهتمين به.

كما قدم (O'Hara *et al*, 1999) نموذج يتضمن اثر التغيير التكنو-اجتماعي إذ قدم اطار لدراسة العلاقات داخل المنظمة، وتوضيح جوانب التغيير في المكونات الاربعة وهي (التقانة، المهمة، الهيكل، الافراد) ويمكن توضيح مستويات التغيير بالتالي (Durkin *et al*, 2015, 948):

المستوى الاول(الفا): تغيير في طريقة تنفيذ المهمة، حسب طبيعة الاختيار التقني لتلك المهمة، المستوى الثاني(بيتا): تأثير التغيير التقني على نتائج انجاز المهمة على الافراد المستفيدين، المستوى الثالث (كاما): تؤثر على جميع المكونات (الافراد والهيكل التنظيمي والتقانة والمهمة) وهنا يظهر تبني المنهج التكنو-اجتماعي، الشكل(٢-٦) يوضح ذلك



الشكل(٢-٦)

تغيير العلاقات بين المكونات التنظيمية

Source: Durkin, Mark, Mulholland, Gwyneth & McCartan, Aodheen, (2015), A socio-technical perspective on social media adoption: a case from retail banking, *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 33 No. 7, p.950.

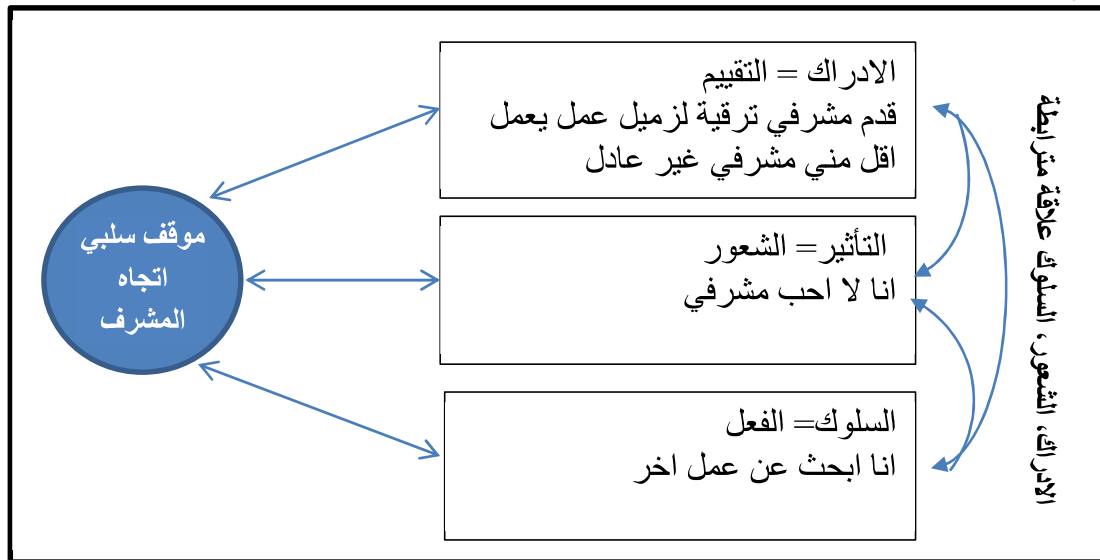
الملاحظ من الشكل ان المستوى الاول (الفا) كامن في طبيعة التغيير التقني للمهمة وهو عملية الاتمته عبر عنه بالسهم ($\longleftrightarrow$)، وفي المرحلة الثانية (بيتا) وهي عملية نقل المعلومات والفائدة المتحققة من نقل المعلومات وعبر عنها بالسهم ($\rightarrow$ - $\leftarrow$)، المرحلة الاخيرة الثالثة (كاما) وهي التحول في الاتمته والمهمة والهيكل التنظيمي والافراد وعبر عنها بسهم ($\longleftrightarrow$) اذ تؤثر التغييرات على (Durkin, 2015, 949):

١. الطريقة التي يتم بها اختيار التقانة الجديدة وتنفيذها.
٢. تغيير الطريقة التي تنجز بها المنظمة المهام.
٣. تعديل القرارات التنظيمية، وفي النهاية فان المنظمة سوف تتبنى المنهج التكنو-اجتماعي.

وكلما زاد اهتمام المنظمة في الاهتمام بمنهاج تبني التقنية وركزت على الافراد كلما حققت ادراكات المطلوبة ومن ثم حققت الميل العاطفي الأفراد نحو المشاركة بفاعلية في تقانيتها الجديدة، وبعد ذلك يمكن ان تحقق اهدافها المطلوبة.

ثانيا: بناء الموقف التعاوني

ان بناء الموقف التعاوني تتطلب الخوض في ظل نظريات اشارات الى سلوك التعاون الواسع، والتي تضمنت التعرف على نظريات الادراك والعواطف والسلوك التفاعلي وهذه بالأساس هي مكونات بناء الموقف، وكلما تم الاهتمام بها والعمل على توجيهها بشكل صحيح كلما كان الموقف نحو التعاون اكثر ايجابية وفاعلية، والموقف عبارة عن بيانات تقييمية، عن الاشياء، الناس او الاحداث، فهي تعكس كيف نشعر بشيء ما، فعندما تقول انا احب وظيفتي فانت تعبر عن موقفك اتجاه عملك، والموقف على نحو اساسي يتكون من ثلاثة مكونات هي الادراك والشعور واخيرا السلوك (Robbins & Judge, 2017,113)، والشكل (٧-٢) يوضح كيف ترتبط المكونات الثلاثة للموقف



الشكل (٧-٢)

مكونات الموقف

Source: Robbins, Stephen P.& Judge, Timothy A., (2017), Organizational Behavior, 17th ed, Pearson Education Limited, Roman, Italy, p. 113.

الملاحظ من الشكل كيف ان الادراك والتأثير والسلوك يرتبطون مع بعضهم البعض بعلاقة قوية، ما ان يتحقق الادراك اتجاه موقف ما فان ذلك سوف يؤثر في المشاعر سلبا او الايجاب، ومن هنا سوف يحدث السلوك اتجاه ذلك الموقف المعين، وبناء على ذلك يمكن توضيح كل مكون وفق الاتي:

اولا: نظريات الادراك والادراك الموزع

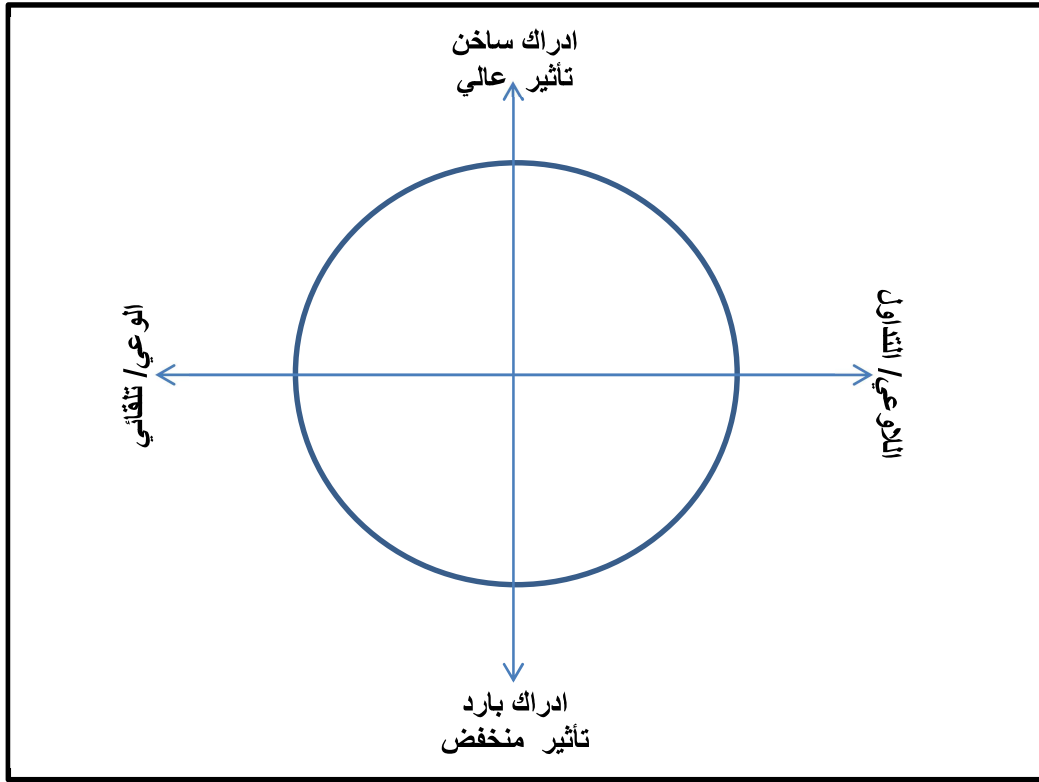
عادة ما يعد الادراك احد اهم الركائز الاساسية التي من خلالها يصاغ موقف الافراد نحو شيء ما، وبوجود الادراك تبدأ عملية التقييم ثم السلوك، وبما ان التعاون الواسع هو مبني بشكل اساسي على حالة جذب الانتباه نحو الهدف والتفاعل من اجل انتاج هذا الهدف المشترك فان الخطوة الاولى تكون في تحقيق الادراك للآخرين من اجل الوصول الى البناء المعرفي المتكامل، وهنا يمكن توضيح الادراك وفق الاتي:

اولا: الادراك الفردي

ان اصل الادراك الاداري والتنظيمي يعود لنظرية المنظمة وكانت الرائدة في هذه الاطار مدرسة Carnegie وبالتحديد باحثيها كل من (Simon, 1958; March & Simon, 1947)، إذ توصلوا الى نظرية مفادها ان العمليات الادراكية خالية من التأثير والعاطفة واطلقوا عليه بالإدراك "البارد" وبالتالي ان نظم معالجة المعلومات قائم بشكل اساسي على الادراك البشري، وان السلوك هو ناجم عن الصورة الذهنية، ثم في عمل لاحق لـ (Simon's, 1967) اشار الى دور العاطفة في المعالجة المعلوماتية، وبعد ذلك اثبت علم الاعصاب Neuroscience، وعلم الاقتصاد العصبي Neuroeconomics، ان سلوك الانسان يعكس تفاعل الادراك والعاطفة، تحت اسم نظرية العملية المزدوجة (Healey et al, 2017, 24-25).

ثم قدم Abelson's 1963 نموذج الإدراك "الساخن" الذي يأخذ بنظر الاعتبار العناصر الادراكية، الخفيات، الجملة، والمعتقدات) لمحاكاة تغيير الاتجاه داخل الفرد، ومفاد النظرية تتعلق بتقييم الاتجاه وتعطى علامة الجودة والاهمية درجة، والتقييمات تلخص النتائج العاطفية، اي تقييم كائن هو صافي ايجابي او تأثير سلبي على الموضوع، اذ ان المدخلات هي جملة (شيء سمع او قرأ للتو)، بعد ان تدخل التفكير يتم ارسال هذه الجمل لاختبار التوازن مع العاطفة (هنا يظهر عنصر التأثير الايجابي والتأثير السلبي)، والفرد يجري التغيير (يطلق عليها نقل التقييم) حتى يتحقق التوازن ويتم تخزين الجمل في الذاكرة، وهذا الامر يتطلب وقت وجهد ادراكي (Healey et al, 2017, 35).

كما انه يمكن للعمليات الادراكية من ان تنظم العاطفة ولكن تدخل النظام الإدراكي هو جهد وليس دائما يخفض من الاستجابات العاطفية، ولذلك غالبا ما تتجاوز الردود العاطفية اكثر من الادراك (Healey et al, 2017, 29)، ولتصور الادراك البشري في بيئة العمل، اذ يتراوح بين اثنين من الابعاد الرئيسية، وهي اللاوعي/ التلقائي مقابل الوعي/ التداولي، وساخن (تأثير كبير) مقابل بارد (تأثير منخفض)، الشكل (٢-٨) يوضح ذلك.



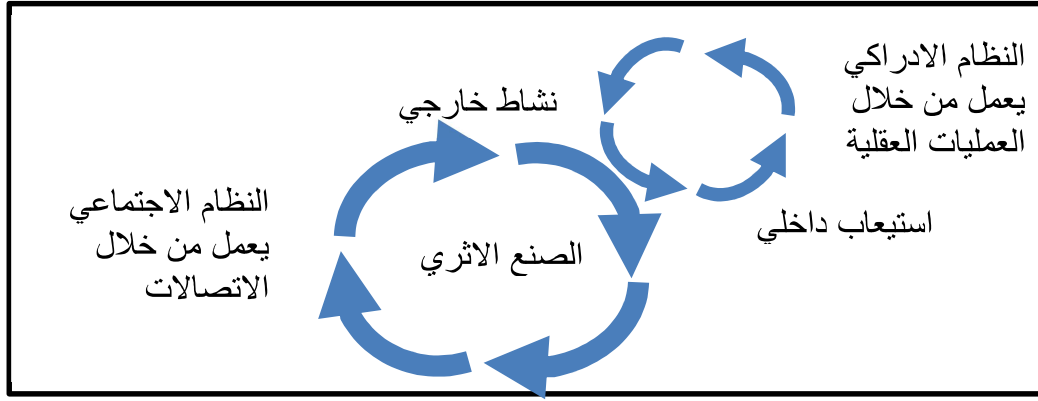
الشكل (٨-٢)

تطور الادراك الاداري والتنظيمي

Source: Hodgkinson, Gerard P., Sund, Kristian J.& Galavan, Robert J.,(2017), Exploring Methods in Managerial and Organizational Cognition: Advances, Controversies, and Contributions, In Methodological Challenges and Advances in Managerial and Organizational Cognition, Robert J. Galavan, Kristian J. Sund, Gerard P. Hodgkinson (Edited), Emerald Publishing Limited, VOL. 2,P.7.

الشكل يوضح كيف تطور دراسة الادراك، إذ كان في بداية الامر يركز على الوعي الذاتي، ويفسر ظاهرة الإدراك البارد والتأثير العاطفي المنخفض او عدم التأثير وان الوعي الكامل والعقلانية هي المسبب الاساسي للإدراك، ثم تطور الامر بعد ذلك الى ما بات اوسع من حالة عدم عقلانية الانسان او حالة اللاوعي وعدم الإدراك الكامل وظهر ما يعرف بنظرية الإدراك الساخن او التأثير العاطفي العالي (Hodgkinson, 2017, 7).

بينما قدم (Cress) نموذج اشار فيه الى تأثير الحالة الادراكية للفرد في التعلم من خلال المجتمع، النموذج التالي يوضح العملية التعاونية الواسعة، وان المساهمين لا يرتبطون بهدف واحد ولكن يجمعهم الصنع الاثري المشترك Shared Artifact.



الشكل (٢-٩)

نموذج التطوير المشترك للتعلم الفردي وبناء المعرفة التعاونية

Source: Cress, Ulrike, (2013), Mass Collaboration and Learning, Taylor & Francis, In Rosemary Luckin, Sadhana Puntambekar, Peter Goodyear, Barbara Grabowski, Joshua Underwood, and Niall Winters(Eds.), Handbook of Design in Educational Technology, Taylor & Francis, New York, United States of America, p.417.

النموذج يعرض رؤية ادراكية ونظامية، إذ ان المستخدم والمنتدى العام (المجتمع) يتواصلون من خلال مشاركة الصنع الاثري والقائمة على انظمة ذاتية المصدر وانظمة علمية مستقلة، إذ يمثل المستخدم المعرفة ويعالج المعلومات بمفرده وهي تحدث من خلال الادراك والتفكير وحل المشكلات وجميع العمليات العقلية التي يتم دمجها في منهج معالجة المعلومات وفق نظام مغلق، وهنا يظهر الجانب البيئي الذي يحفز المستخدم للمشاركة، وهذا الامر متروك ايضا للنظام الذي يدرك ويعالج هذه المحفزات الخارجية، وكل شخص لديه نظام معرفي خاص به للاستجابة للمحفزات الخارجية، قد يكون لهم اهداف مختلفة ووجهات نظر مختلفة حول ذات الموضوع، الجزء الثاني من النموذج هو المجتمع وهو نظام اجتماعي، يتفاعل مع بعضه من خلال الاتصالات، الامر الذي يحدث التواصل والاتصال بين المجتمع والمستخدم والوصول الى النقطة المشتركة المتمثلة ببناء القطعة الاثرية (Cress, 2013, 418).

ثانيا: الادراك الفردي والجماعي

اشار (Elliott, 2007) ان النشاط التعاوني بين الفرد ومحيطه خضع للعديد من التنظير في اطار نظريات اهتمت بذلك، وهذه النظريات اختلفت في عرض هذه التفاعلات، ويمكن توضيحها وفق الاتي (Elliott, 2007, 35-39):

١. نظرية شبكات- فاعلين: نظرية Latour, 2005 وهي تقوم على التفاعل بين الوكيل (الجهات الفاعلة) وبيئتها الي تمثل الشبكات غير المتزامنة التي تضم الوكلاء والبيئة.
٢. نظرية النشاط : هي توضح منهجية اساسية للتنشئة الاجتماعية Socialsituation و تقنيات الميديا artifact-mediation وهي تركز على تحليل النشاط و تركز على ثلاثة

جوانب اساسية، الاول/ الميديا (الوساطة) في النشاط من خلال الثقافة التقنية، الثاني/ النشاط الداخلي (الفكر) الذي ينشأ من الجانب الاجتماعي، الثالث/ ضرورة تحليل النشاط من خلال مستويات مقياس الابعاد، نشاط، فعل، عملية، وكما في الجدول (١-٢)

الجدول (١-٢)

مستويات النشاط التعاوني

المستوى	منحنى التطبيق	مثل ١	مثل ٢
النشاط	بعض من التعاون	مناقشة تعاونية (تعاون عابر)	تعاون واسع (تعاون مبني على الاثر)
الفعل	المحتويات الاساسي كعناصر ابتكارية	تمثيل الموضوع ظهور المشاركة ادراك المحتويات	تحرير صفحة ويكي (ترميز رقمي) تمثيل الموضوع ظهور المشاركة (ادراك المحتويات)
العملية	وسائل التعليق على المحتوى (س)	اللفظية المرتبطة بأشكال التواصل او التفاعل	تقديم البيانات الى الويب من خلال تحرير النص

Source: Elliott, Mark Alan,(2007), Stigmergic Collaboration A Theoretical Framework for Mass collaboration, Submitted in partial fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy, Victorian College of the Arts, The University of Melbourne, p. 37

٣. الفعل القائم (الواقع): وقوع الفعل هو المحرك الاساسي لافعال الوكلاء، والتي تحدث

التغيرات البيئية والقائمة على رد فعل الآخرين، وهي توضح العلاقة بين الفرد والبيئة

٤. الادراك الموزع: بعكس نظريات الفعل ورد الفعل الداخلي، والعقل المنعزل كما في نظرية

الأدراك التقليدية، نظرية الادراك الموزع واحد من النظريات التي يمكن من خلالها تفسر

التعاون الواسع المبني على الاثر، وترى النظرية ان العقل هو المحرك الاساسي لإدراك

الانسان ولكن للثقافة والتاريخ والعاطفة والمحتوى لها اسهام كبير في تطوير العقل، وبهذا

النظرية تدعم فكرة الذكاء القائم على الاثر من خلال القدرات التي توفرها البيئة، اضافة الى

المهارات الفردية في المعالجة للمعلومات.

٥. الفعل المبني على الاثر: توفر هذه النظرية الاعتماد على البيئة الخارجية لتحقيق أنشطة

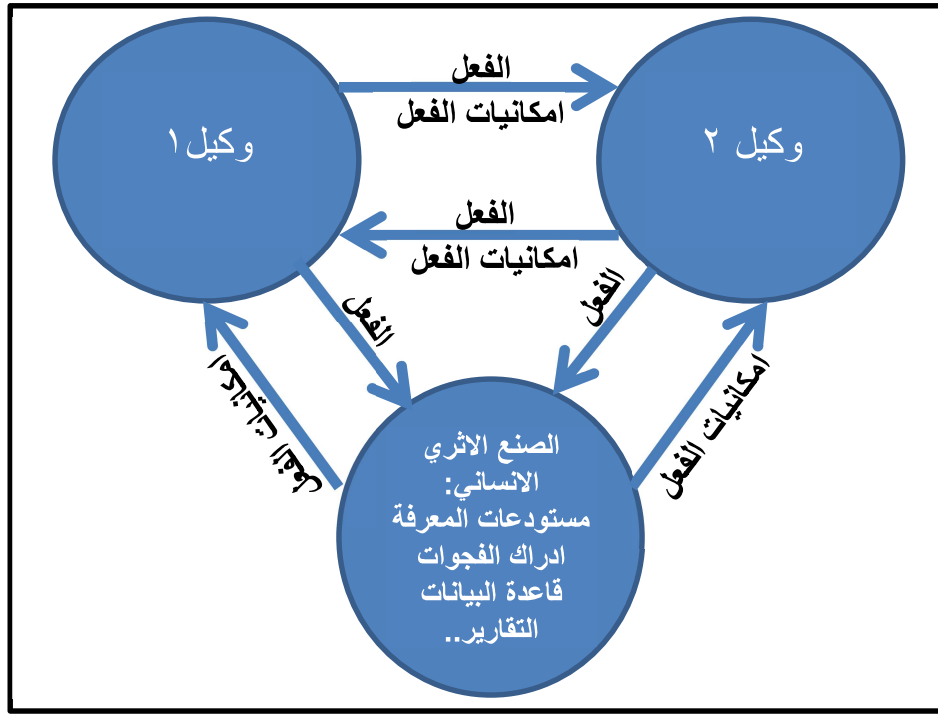
وادراك التعاون، وبهذا يوفر الادراك الموزع اطار فعال لتوضيح التواصل التقني، لتوزيع

العمليات الابتكارية المرتبطة بالتعاون الواسع، وهنا يتم تنسيق العملية من خلال التفاعلات المبنية على الاثر بين العالم المادي/ والرقمي.

وبهذا هنالك العديد من النماذج والنظريات التي انتقلت خارج حدود العقل البشري، بما في ذلك الجانب الادراك الواسع والمتحول، تعهيد الحشود والتطبيقات التعاونية الحديثة هي ظاهرة اساسية جذبت العاملين في مجال الادراك، وكان التركيز في مجال الخبرة والكفاءة، تم التركيز على مدخل الادراك الموسع والموزع، وهما اساس في التحولات المهنية السائدة خصوصا في مجال الترجمة التي سمحت للناس عامة في تحقيق الترجمة من خلال اعتماد مبدا الخبرة والكفاءة (Jiménez-Crespo, 2017, 99).

كما ان التقنية تحسن في اي وقت واي مكان العمل التعاوني وذلك من خلال ادارة افضل للجانب الاجتماعي، الادراكي، وتعقيد الاجراءات المتضمنة في العمل، وبهذا فان التقنية سوف تحسن من العمليات من خلال التأسيس و فهم للواجبات المشتركة ووعي بالاتجاه الطبيعي الذي يحتاجه العمل، لكي تبني التقنية يجب فهم طرق التحرك المتعلقة بتحويل البيانات وفهم التأثير الصحيح "الادراك" في الوكيل الصحيح وفي الوقت الصحيح، وهذه البيئة المعقدة القائمة ليس فقط على تعاون بشري-بشري بل تعاون بشري- وغير بشري، والاهم من ذلك كله هو كيف ان الوكيل تؤثر معرفته في موقف معين بشكل مختلف عن وكلاء اخرين اثناء المشاركة، وصناعة الاحساس^{††} للمجموعة هي الاساس في اظهار المعرفة في المواقف، والسؤال المهم كيف سوف ننسق ادراك المجموعة لكي يكونون المعرفة في موقف معين؟ والسؤال الاخر ما هي حاجات العاملين لتكون المعرفة في موقف معين؟ الاجابة على ذلك هي نحن بحاجة الى الادراك الموزع والمعرفة الموزعة لتحقيق التأثير بالأهداف المحددة، الشكل التالي يوضح ان البيئة للوكيل هي ما يمكن ملاحظته، وهي تتضمن اشياء، كسلوك الوكلاء الاخرين، القطعة الاثرية الانسانية الموضوعية وغيرها (Nosek, 2004, 54-55).

^{††} صناعة الاحساس Sensemaking هي عملية توضح كيف الناس في العالم تولد الاحساس من خلال مشاركة المعاني (Gephart, 1993, 1469)



الشكل (١٠-٢)

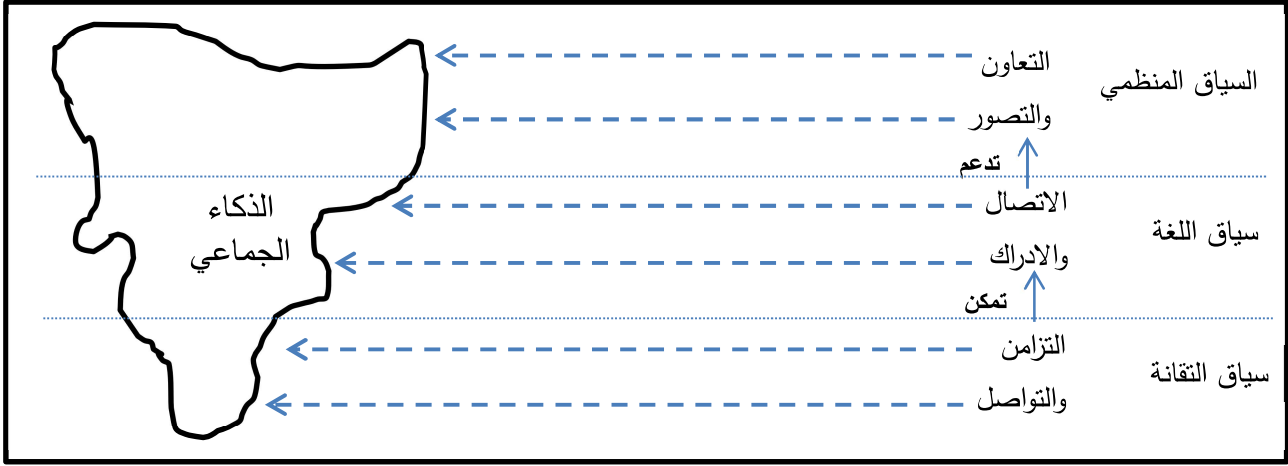
ابتكار المستقبل من خلال صناعة الاحساس للمجموعة في كل المواقف المحددة

Source: Nosek, John T., (2004), Group cognition as a basis for supporting group knowledge creation and sharing, Journal of Knowledge Management, Vol. 8 Iss 4, p.55

الوكيل يتحرك مع تطورات البيئة، التي تتولد هيكل معلوماتي وهنا تظهر احتمالية الفعل، مع امتلاك امكانيات الفعل، ثم بعد ذلك يبدأ فعل محدد، ثم الفعل، ان احتمالية الفعل او امكانيات الفعل و الفعل المحدد او الفعل من الآخرين تعطي للوكيل امكانية تعديل الفعل في البيئة وهنا يبتكر التقرير، ومع مرور الوقت امكانيات الفعل تزود بشكل كبير (Nosek, 2004, 56).

كما قدم (Oinas-Kukkonen, 2009) نموذج اطلق عليه اسم (7C) لابتكار وادارة المعرفة المنظمة، وأشار الى سبعة جوانب اساسية بين الفرد والمنظمة لابتكار المعرفة، وأشار ان التقنية (مثل الادوات الحاسوبية والانترنت) وتتضمن المزامنة (Concurrency) والتواصل (Connection)، وهي ممكنة لسياق اللغة (القدرة الوظيفية للنصوص التشعبية) وهي تتضمن الاتصالات (Communication)، والادراك (Cognition)، فهي تمثل الواجهات التي من خلالها تحدث التفاهات والاتصالات وتحقق الادراك المعرفي بين فرد وفرد وبين فرد ومنظمة وهكذا وتقدم الدعم للسياق المنظمي الذي يتضمن التصورات (Conceptualization) وهي تمثل حاجات المنظمة وتصور الافراد عن المنظمة في سياق حاجتها الاساسية من المعرفة، والجانب المهم هو ما يحدث من عملية تعاونية (Collaboration) داخل المنظمة في اطار تبادل

المعرفة، وكل ذلك يولد البعد السابع وهو الذكاء الجماعي (Collective Intelligence) المتولد من السياقات الثلاثة، والشكل التالي يوضح ذلك.



الشكل (١١-٢)

نموذج 7C لإدارة وابتكار المعرفة

المصدر: الناصر، عامر عبد الرزاق عبد المحسن، (٢٠١٢)، اكتشاف المعرفة ومشاركتها باستخدام نظم ذكاء الأعمال: دراسة حالة تطبيق لوحات عدادات الأعمال في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، ص ٦٣.

يؤشر النموذج وضوح العلاقة بين الفرد والمنظمة في سياق التقنية الممكنة والبرنامج المتبنى من قبل المنظمة الذي يعد داعم أساسي لهذا التعاون ومحقق ردم الفجوة البيئية للمنظمة وذلك من خلال تحقيق الإدراك المعرفي للفرد من خلال الاتصال الفعلي بين الأفراد، وهذا كله في إطار الميل العاطفي للأفراد نحو تبني هذه النماذج التقنية وهنا تحقق المنظمة غايتها الأساسية.

ثالثاً: الإدراك الموزع

بينما تعد نظرية الإدراك الموزع من أهم النظريات المتعلقة بالإدراك والتي أشارت إلى تأثير البيئية على الوكيل وبالتالي هي أساس تحقق التعلم وإن ظاهرة التوسع التي تحدث للأفراد أثناء التعلم من خلال التعامل مع البيئة هي التي تسبب التطور في الأداء والتحول السريع نحو الاندماج وزيادة في إمكانيات الفعل والانتقال نحو حالة الوعي والتي تخلق حالة التفاعل السريع مع المعطيات البيئية.

الإدراك الموزع هو الخصائص المتعددة للوكلاء (البشر والتقانة) يعملون معاً لتحقيق هدف مشترك تتطلب مستويات عالية من التنسيق والاتصال، وهذا يعني أن طبيعة الإدراك هي الديناميكية المتحولة التي تتغير من لحظة إلى أخرى، في ضوء التغيرات في البيئة والمهمة والتفاعلات، وقد تطور مدخل الإدراك الموزع من قبل Hutchins مع زملاء في جامعة

كاليفورنيا، سان دييغو بين منتصف الى نهاية الثمانينات من القرن الماضي، وهو نموذج لإعادة التفكير في جميع مجالات الظواهر الادراكية، المدخل التقليدي للإدراك توضح المعالجات الفردية للمعلومات، في المقابل اشار Hutchins ان الادراك يفهم اكثر كظاهرة موزعة، وهو استند بذلك على علم الإدراك والاجتماع وعلم الانثروبولوجيا، وينصب التركيز على النظام الادراكي، وهي تفاعلات بين الناس والصنع الاثري، والتصورات الداخلية والخارجية، بدلا من التركيز على الجانب الداخلي فقط في العمليات الادراكية، انه يزيل الحواجز الداخلية والخارجية للفرد، والتوزيع الثقافي/ الادراكي ويقدم فائدة مهمة تتمثل في الربط بين الناس والصنع الاثري والنظم التقنية (Rogers, 2006, 181).

كما ان الإدراك الموزع هو نشاط تعاوني يحدث من خلال الفرد، الصنع الاثري التصورات الداخلية والخارجية، بوصفه واحدة من النظام الادراكي، لذا فان الإدراك الموزع يقدم الاطار المثالي لفهم الممارسات التعاونية، وان تحقيق التنسيق والتعاون يتم من خلال توزيع الادراك لتوضيح اتجاه توزيع المعرفة من خلال عملية برمجية، وبهذا سعى الباحثون الى ازالة التعقيد التعاوني في تصميم البرامج والمنتجات (Vasiliou *et al*, 2014, 545).

كما ان المقصود من الادراك الواسع والموزع، هو ان الادراك لا يتم فقط في الدماغ، وان الادراك البشري غير مقيد بحدود العقل البشري، ولكن العمليات الادراكية تعتمد على عوامل جسدية واجتماعية وثقافية، وبهذا فان الادراك يتحقق من تفاعل الجسم والعقل والصنع الاثري، فضلا عن الجوانب الاجتماعية والبيئية التي تجري فيها المعالجات، ويمكن القول ان البيئة لها دور اساسي في نجاح الادراك البشري (Smart, 2014, 326)، ف نموذج الادراك الموزع هو بالضبط توزيع الادراك على القطع الاثرية والمجتمع الاجتماعي، وكان بداية تطبيق هذا النهج هو على التفاعل بين الانسان والحاسوب في التسعينات، والعديد من التطبيقات الاخرى مثل التعليم الالكتروني، تصميم الالعاب والتعاون الالكتروني والتكاتف التنظيمي، وهذا يعني ان نظرية الادراك الموزع وفرت الاطار الاساسي لفهم التفاعلات بين الناس واجهزة الحاسوب، ومن ثم تطور النهج مع شبكة الويب العالمية (Jiménez-Crespo, 2017, 101).

ومن خلال مشاركة المتعلمين في المصفوفة الاجتماعية لبيئة التعلم، اذ يشارك المتعلمين في نشاط المشاركة المدرك التي توسطها الادوات التقنية، والصنع الاثري، وغيرها، وباستخدام اطار الإدراك الموزع والتركيز على نشر المعلومات وتنسيق الأنشطة والتفاوض اعطت معنى مختلف للأفراد والصنع الاثري/ الادوات، هنا يصبح من الممكن اعادة النظر في مفاهيم المستوى الادراكي للفرد اثناء وبعد التعلم، والتي تأخذ بنظر الاعتبار الجانب الاجتماعي للإدراك، وفي اطار الادراك الموزع لا تعتبر التقانة ناقل للمعلومات، ولكن كأدوات ادراكية وهي شريك اساسي في الادراك، وهي تأخذ بعض المهام عن الافراد للقيام بالمهمة، فالإدراك الموزع هنا طريقة بديلة

وغبية لفحص التصورات الإدراكية في داخل رؤوس الافراد، وبين مختلف الافراد والادوات والصنع الاثري، فالفرد يمكن ان يركز على العقل بالتنسيق مع مجموعة ادوات، او على مجموعة من الافراد في تفاعلهم مع بعضهم البعض وحتى مع مجموعة من الادوات (Valanides & Angeli, 2008, 310).

كما قدم (Blandford and Furniss, 2006) منهج مقتبس من تصميم سياقي، ومبادئ الادراك الموزع، هذه المنهجية تتضمن ٢٢ مبدا يمكن توضيحها في ثلاثة مجموعات، التخطيط المادي، وتدفق المعلومات، والصنع الاثري، والمجموعة الرابعة ظهرت باسم الاخرين مبادئ ثقافية واجتماعية للمجموعة وكما موضحة في الجدول

الجدول (٢-٢)

نماذج الادراك الموزع لفرق العمل والمبادئ المقابلة

الترتيب المادي	الفضاء والادراك: الفضاء كوسيلة دعم لأدراك اثناء النشاط.
	الادراك الحسي: تصورات حسية تدعم الادراك.
	الطبيعة: كل تصور يتطابق مع مزايا ما هو عليه.
	دعامات جسدية خفيفة: كيفية استخدام الاجراءات الجسدية لدعم النشاط.
	الوعي بالاتجاه: الكيفية التي يتم اطلاع الناس على النشاط.
	الملاحظات الافقية: ما يمكن تتصوره او سمعة من شخص ما.
	ترتيب المعدات: ترتيب مادي يؤثر على الوصول الى المعلومات.
تدفق المعلومات	حركة المعلومات : الاليات المستخدمة لنقل المعلومات.
	تحويل المعلومات: كيف يتم تحويل المعلومات من النظام.
	مركز المعلومات: النقطة المركزية لتدفق المعلومات والقرارات.
	التخزين المؤقت: حفظ المعلومات حتى يتم معالجتها.
	سعة نطاق الاتصالات: اثناء المعلومات من خلال الاتصالات.
	الاتصالات الرسمية وغير الرسمية: تحديد اهمية قنوات الاتصالات غير الرسمية
	العوامل المؤثرة على السلوك: يتصرف الافراد بناء على سلوك معين.
الصنع الاثري	الصنع الاثري كوسيط: عناصر تستخدم لتحقيق النشاط داخل النظام.
	انشاء السقالات (دعائم البناء): كيف يستخدم الناس البيئة لدعم افعالهم.
	تقارب الاهداف- التصورات: المدى الذي يتقارب به التصورات في حالة الهدف مع القطعة الاثرية.
	تنسيق الموارد: تنسيق الخطط والاهداف والتاريخ وما الى ذلك لدعم الادراك.

Source: Vasiliou, Christina, Ioannou, Andri, & Zaphiris, Panayiotis, (2014), Understanding collaborative learning activities in an information ecology: A distributed cognition account, Computers in Human Behavior, (41), P.545.

الملاحظ من الجدول أهمية الترتيب المادي المؤثر في جوانب العمل التي تحتاج الى تخطيط فعلي، وفي النظم التقنية يتم التركيز على تحليل الوكيل الرئيسي الموقع/ والاعدادات الاساسية للنظام، وهنا تظهر البيئة الرقمية كأساس مادي يؤثر على النظام الإدراكي، اما تدفق المعلومات فتظهر البيئة الرقمية جانب مهم في معالجة المعلومات وتدققها، وهنا يظهر الصنع الاتري الذي يعد اساس للأنشطة الادراكية التي يتم على اساسها اختيار النظام (Vasiliou *et al*, 2014, 546)

ثانيا: نظرية السلوك الادراكي والعاطفي

قبل توضيح النظريات العاطفية لابد من توضيح مفهوم العواطف، فالعواطف Emotion مصطلح حديث نسبيا استخدمه المتحدثين باللغة الانكليزية في منتصف القرن التاسع عشر، وبهذا انفصلت عن الحقل ذو العلاقة بها والذي كان سائد في العصور القديمة واصبحت تطلق في اطارها العام، وهي كلمة تصف مختلف الحالات الجسدية والعقلية، إذ تم الإشارة اليها في اطار الافكار والعقل والقلب، والإدراك والفكر والسلوك، والمصطلحات المتعلقة بالإدراك غالبا ما تنطوي على المشاعر، وعند الصينيين لم يكن هنالك تفريق بين ما هو داخلي وخارجي الجسم والعقل، اما في التقاليد الغربية والفلاسفة اليونانيين استخدموا كلمة شفقة pathos عند فحصهم للعواطف واعتبروا العواطف هي السعادة الالم الخوف الغضب الامل (Frevert, 2016, 49).

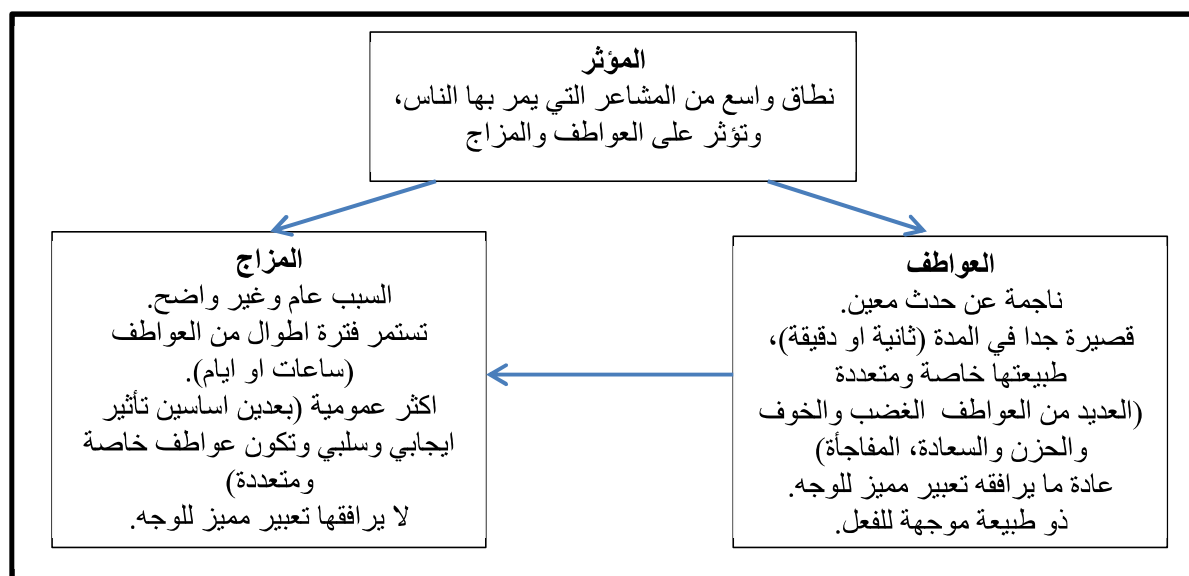
بالنسبة Descartes كانت العواطف سلسلة من التلقائية والسلوكيات البشرية التي تختلف عن العمليات الادراكية، كما يعد Charles Darwin أول من قدم أساسا قويا للعواطف، مشيرا إلى أهميتها وقيمتها التكيفية وفائدتها واتصالاتها، ويعتقد داروين أن العديد من تعبيرات الوجه من العواطف، لها أهمية تكيفية (في المصطلحات التطورية)، التي تعمل على اتصال الشخص، من دون الكلمات، تخبر الآخرين ما تشعر به في تلك اللحظة: حزين، سعيدة خائف وغيرها (Consoli, 2010, 1).

فالعواطف معقدة، وتتضمن ردود قصيرة نسبيا تستهدف هدفا محددا، مثل الشخص او المعلومات او الخبرات او الحدث، وهي ايضا تغيير النفسية و/او الحالات الفسيولوجية ويميز الباحثين بين الشعور والظهور العاطفي، فاذا اخبرك رئيسك انك تأخرت في الحصول على ترقية، قد تشعر بخيبة امل و / او الغضب (الشعور العاطفي) يمكن ان تمتلك نفسك ويمكن ان تبكي، كلا ردود الفعل هي اظهار عاطفي، وفي الحالة الاولى لا تظهر العاطفة، وهنا تكون الصورة عدم اظهار العواطف امام المدير مما قد يبني عليه ردة فعل اتجاهك، والعواطف هي تحفز السلوك وهي وسيلة للتواصل مع الآخرين، إذ تشير الابتسامة على وجهك بانك سعيد بينما تشير نبرة الصوت العالية الى الغضب، والعواطف يمكن ان تتغير بين الحين والآخر، وهي مهمة في المدرسة والعمل وفي كل الجوانب الاجتماعية (Kinicki& Fugate, 2018, 110).

كما يظهر لدينا مصطلح مهم وهو الاستقرار العاطفي فالفرد عندما يكون امن وغير قلق وقليل الميل لاستخدام المشاعر السلبية يكون مستقر عاطفيا، اما اذا كان لدى الفرد مستويات منخفضة من الاستقرار العاطفي، فيكون عرضة للقلق والميل الى رؤية العالم بشكل سلبي، والافراد الذين لديهم مستوى عالي من الاستقرار العاطفي لديهم اداء وظيفي عالي ومزيد من سلوكيات المواطنة التنظيمية (Kinicki & Fugate, 2018, 101).

كما هنالك مصطلح اخر متداول في بحوث العلوم الادارية هو الذكاء العاطفي وهو القدرة على مراقبة العواطف الخاصة بك وتلك الخاصة بالآخرين، والتمييز بينهم، واستخدام هذه المعلومات لتوجيه التفكير والاجراءات الخاصة بك، وهو مزيج من الشخصية والعواطف وله اربعة مكونات رئيسية هي (الوعي الذاتي، الادارة الذاتية، الوعي الاجتماعي، ادارة العلاقات) يشكل البعدين الاولين الكفاءة الشخصية والثاني يغذي الكفاءة الاجتماعية (Kinicki & Fugate, 2018, 105).

كما اشار كل من (Robbins & Judge, 2017, 141) الى ثلاثة جوانب اساسية تؤثر في العواطف وتتأثر بها وهي المؤثر affect والعواطف والمزاج Moods، والمؤثر هو مجموعة واسعة من المشاعر التي يجربها الناس، والعواطف هي مشاعر شديدة موجهة لشخص ما او لشيء ما، اما المزاج هي مشاعر تكون اقل كثافة من العواطف والتي تفتقر الى الحافز السياقي (الحدث)، والشكل (٢-١٢) يوضح العلاقة بين المصطلحات الثلاثة



الشكل (٢-١٢)

المؤثر، العواطف، المزاج

Source: Robbins, Stephen P.& Judge, Timothy A., (2017), Organizational Behavior, 17th ed, Pearson Education Limited, Roman, Italy, p. 141.

كما اشارت الدراسات الى وجود علاقة بين العواطف والسلوكيات، والدراسات الادراكية والعاطفية توضح العلاقة بين المشاعر والادراك (التفكير بالحالة، والاحكام والتصورات والمعتقدات و المواقف) والسلوك، ووضحت الدراسات الادراكية البحتة العلاقة بين الجوانب الادراكية والخيارات السلوكية او النوايا السلوكية (Gears, 2011, 39)، وتأثير السلوك يمكن من خلاله التنبؤ بالمعتقدات وعوامل التقييم (Richard *et al*, 1996, 112).

ويظهر لنا جانب مهم هو تأثير العواطف على العملية الادراكية، وهنا تظهر لنا نظرية مهمة هي نظرية الفعل العقلاني Theory of Reasoned Action (TRA) للتنبؤ بالسلوك البشري في العديد من السياقات، وقد تم استخدامها في تطبيق تقانة المعلومات المحوسبة (Muduganti *et al*, 2005, 3).

إذ اكدت النظرية ان المواقف والمعايير تحدد النوايا السلوكية، كما في المعادلة نية السلوكية = ف (المواقف اتجاه السلوك * الاوزان لكل موقف) + (مقياس موضوعي مرتبط بالسلوك * الاوزان لكل معيار)، اذ يمثل المقياس الموضوعية (ضغط الاقران)، والمواقف يمثل (المعتقدات التي يفكر بها الشخص اتجاه سلوك معين مع الآخرين)، ثم طور (Davis, 1989) نموذج قبول التقانة Technology Acceptance Model (TAM) ليحل محل الموقف والمقياس الموضوعية في نموذج العمل العقلاني لتصبح المعادلة نية السلوك = ف (الفائدة المتصورة + سهولة الاستخدام المتصورة) وسهولة الاستخدام ان التقانة لا تتطلب جهدا يذكر للعمل، الفائدة المدركة ان التقانة سوف تعزز من الاداء اثناء العمل، وكانت هذه الدوافع مفيدة للتنبؤ بسلوك استخدام النظام لتحسين جودة نظم المعلومات (Gears, 2011, 42).

كم تم اضافة نظرية السلوك المخطط Theory of Planned Behavior (TPB) لرقابة السلوك المتصور (القدرة على الاداء) الى المقياس الموضوعية والموقف اتجاه السلوك، إذ اشار (Morris and Venkatesh, 2000) في دراسة السلوك المخطط لـ ١٣٠ محاسب وكيل للزبائن في شركة محاسبة متوسطة في الولايات المتحدة، واستخدم العمر كعامل اساسي لمراقبة المواقف، وجدت ان العامل الاصغر سنا يتأثر بالموقف، والعامل الاكبر سنا يتأثر بالمعايير الموضوعية والرقابة السلوكية المدركة (Morris and Venkatesh, 2000, 375).

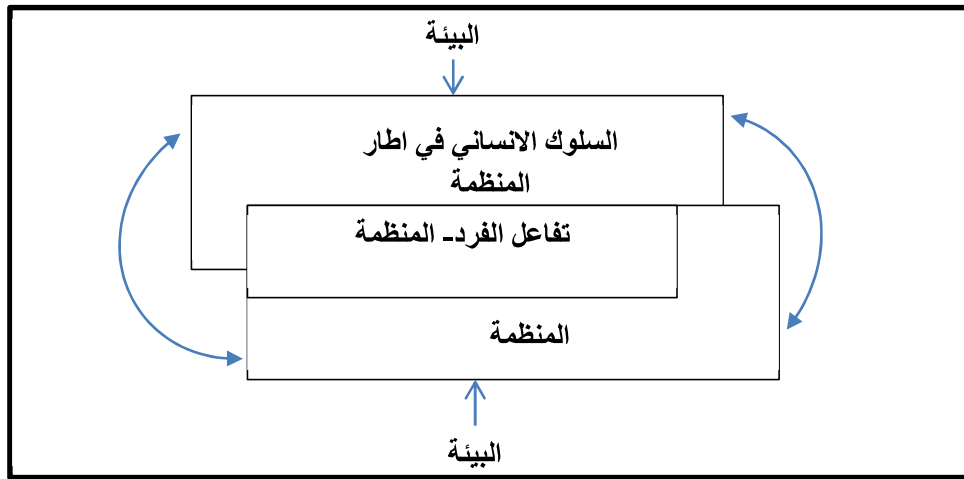
كما اشار Daniel Goleman وهو أحد الخبراء الرئيسيين في عالم الذكاء العاطفي، انه من خلال التجارب نجاح الافراد ليس فقط بذكاء إدراكي كبير من النوع الرياضي المنطقي ولكن مع حساسية عاطفية قوية (Consoli, 2010, 2)، كما قدم كل من (Lively & Weed) سؤال مهم مفاده كيف يؤثر تاريخنا والمعايير المحددة ثقافيا على تجاربنا وعاطفتنا، كما يمكن تعريف العواطف من الجانب الاجتماعي الذي يتضمن تجربة عاطفية وحسب (Thoits, 1984) تشمل الجوانب التالية: الفسيولوجية، الادراك، والتعابير العاطفية، الكلمات العاطفية، وان التغيير

في احدها قد يؤدي الى التغيير في الاخرين (Lively&Weed, 2016,66)، وان العواطف يمكن الكشف عنها من خلال المحاكاة الحاسوبية والصور الفوتوغرافية فضلا على تجربة الحياة، وهناك تقنية مهمة هي اعادة تنظيم العواطف الادراكية من خلال تغيير رد الفعل العاطفي بالعمل على تغيير علم الفرد اتجاه الموقف، واحد الاستراتيجيات الشائعة هو اعادة تقييم او اعادة تفسير معنى الحدث، وقد يتغير الاهمية العاطفية للفرد في حالة اعادة التفسير للحدث (Lempert& Phelps, 2016, 108)

واقترح (Michael, 2011) ان عمليات الوعي او اللاوعي في العواطف اتجاه الاخرين تسهل التنسيق بين الافراد الذي يشتركون في هدف مشترك خلال نشاط تعاوني، العواطف الايجابية والسلبية يمكن ان تنفع او تضرر في التعاون مع الاخرين، مثالا الغضب من شريك العمل يمكن يزيد او يقلل من ابداع الفرد وخلق الرغبة في التعاون من اجل حل المشكلات، لكن التعاون باستخدام الاتصالات الحاسوبية، تقيد التفاعل الاجتماعي، إذ ان هنالك ادلة على ان التواصل من العواطف تلعب دور محوري في التصورات، لكن هنالك العديد من الناس يعبرون عن مشاعرهم باستخدام التعاون الحاسوبي بدلا من وجها لوجه، ويبحث المتعاون عن المشاعر من خلال النصوص (Eligio *et al*, 2012, 2047).

ثالثا: السلوك التعاوني

يعرف السلوك لغويا من قبل Oxford Dictionary of English بأنه الطريقة التي يتصرف بها الفرد ويدير ذاته، خاصة اتجاه الاخرين (Stevenson, 2010, 149) ، وان السلوك هو نابع من ثلاثة جوانب اساسية الجانب الاول يمثل بسلوك الفرد ذاته والثاني هو سلوك البيئة الخاصة (هنا يظهر لنا جانب التقانة ذاتها) الجانب الثالث هو التفاعل الحاصل بين الفرد والبيئة الخاصة به، وفي هذا الاطار اشار (Griffin & Moorhead) ان فهم السلوك هو بحاجة الى ادراك المجالات الثلاثة وهي (سلوك الفرد والذي يتأثر بالبيئة العامة، وتفاعل الفرد مع منظمته بوصفها بيئة خاصة، وسلوك المنظمة مع بيئتها الشكل (٢-١٣) يوضح هذه التأثيرات المهمة في جوانب السلوك، كما يوضح ان الفرد يتأثر بتفاعله مع البيئة الخارجية و يتأثر بالبيئة الخاصة به في مكان عمله وكذلك يتأثر بشكل اساسي بتفاعل الحاصل بين المنظمة وبيئة المنظمة الخارجية.



الشكل (٢-١٣)

طبيعة السلوك المنظمي

Source: Griffin, Ricky W. & Moorhead, Gregory, (2014), Organizational Behavior: Managing People and Organizations, 11th ed, South-Western, Cengage Learning, South-Western, USA, p. 5.

كما ان المشاركين في الانترنت يعتمدون في المقام الاول على الرسائل النصية في التفاعل مع الآخرين، فالاتصال عبر الانترنت يفتقر الى اشارات السياق الاجتماعي وانشاء الارضية المشتركة، وهو يتيح التواصل في مجتمعات عبر الانترنت بين مشاركين مشنتين، وان السلوك الاتصال التفاعلي في مجتمعات الانترنت يتم تسجيله تلقائيا عبر الويب ٢.٠، وهناك مجموعة مختلفة من الادوات تساعد على هذا السلوك التعاوني، وهذا الادوات تسمح بالسلوك التعاوني المتزامن وغير المتزامن، كما ان عدم تحديد هوية المشارك تسمح بالانفتاح على المعلومات ووجهات النظر المختلفة (Park, 2016,5)، وهنا تظهر العلاقة على شكل حرف U معكوس وهي الموازنة بين جانبيين اساسيين الاول التكاليف والمخاطر في عدم ذكر الهوية وهي عدم وجود الثقة والتعرض للخداع والثاني هي المزايا في التحرر من القيود الاجتماعية في بناء المعرفة (McFadyen and Cannella, 2004, 736).

واشار كل من (Winters & Alexander, 2011, 407) ان تعاون الاقران هي طريقة تربوية تستخدم حاليا لتسهيل التعلم في الفصول الدراسية، وهي بيئات تعلم بالحاسوب، ومع ذلك فان الطلاب يجدون صعوبة في استخدام هذه البيئات بفاعلية، وتسعى الدراسة الحالية الى ايجاد العلاقة بين التعلم المعرفي والسلوك التعاوني للطلاب الذين يستخدمون بيئات تعلم حاسوبية، والدراسة وجدت ارتباط بين السلوكيات التعاونية ومكتسبات التعلم الخاص بهم، كما اضافا ان التنظيم الذاتي هو العملية التي يحفز بها الشخص وينظم سلوكه على اساس المعايير الداخلية، وهي المكون الرئيسي لنظرية الادراك الاجتماعي، في سياق التعلم، وهي ضمن ثلاثة معالجات فرعية متفاعلة (التخطيط، الاداء او التنفيذ، التأمل الذاتي او الرصد).

المبحث الثالث

نماذج التعاون الواسع

تتوعد نماذج التعاون الواسع وهناك اختلاف بين الباحثين في استخدام هذه النماذج في اطار الميدان المختلف بعض الباحثين استخدمها في مجال التعاون الحكومي واخر استخدمها في اطار منظمات الاعمال، واخر طرحها في اطار اتخاذ القرارات في عموم المنظمات، واخر طرحها في اطار عام يساعد في توجيه البوصلة نحو التعاون الواسع، ولكن جميع هذه النماذج تؤكد على اهمية التعاون الواسع الهيكل الاساسي الذي تقوم عليه اي عملية تعاونية، وهذه النماذج قدمت شكل مميز للتعاون الواسع ووضحت اهمية التعاون الواسع في اي مجال تستخدم فيه، ويمكن توضيح النماذج وفق التسلسل الزمني لطرحها وفق الاتي:

اولا: نموذج (Elliott, 2007)

قدم Elliott نموذج وصف فيه رافعات لدعم وهندسة التعاون الواسع، وأشار ان أي نموذج يبنى في اطار التعاون الواسع لا بد من وجود رافعات وهي الهيكل والموارد والقواعد والهوية والتغذية الراجعة والذاكرة واخيرا الحدود، وقدم خيارين اساسيين لكل رافعة لصانع القرار عند بناء نموذج التعاون الواسع وهذا يعطي خارطة او طريق اساسي لبناء التعاون الواسع كما قدم وصف لكل رافعة من تلك الروافع، وفي ما يلي جدول يوضح الاليات الاساسية التي يجب التركيز عليها فيما يخص ضبط وتعديل التعاون الواسع (Elliott, 2007, 163).

الجدول (٢-٣)

رافعات لتحليل وهندسة وضبط النشاط الجماعي

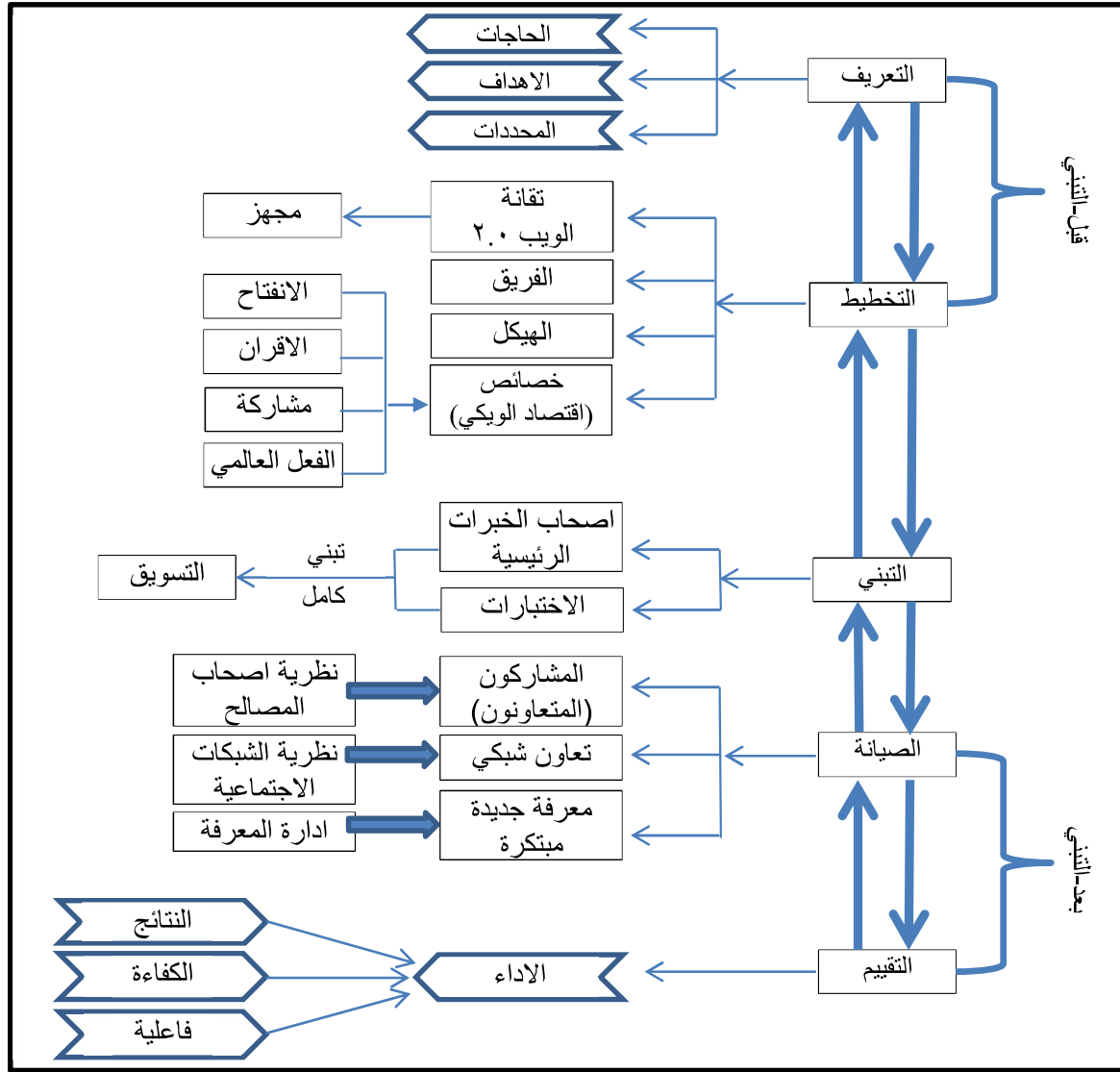
رافعات	الاستمرارية	الوصف
الهيكل	ساكن - ديناميكي	يشير الهيكل الى المكونات البشرية وغير البشرية والجهات الفاعلة وعمليات المنظمة، والعلاقات المتداخلة.
موارد	عامة - مخصصة	نظم ملكية الموارد ووضع الشروط والعلاقات التي تؤثر على انتاج، وابتكار وابداع الثروة بطرائق مختلفة
القواعد	داخلية - خارجية	توفر القواعد الاطار التفاعلي في النظام التعاوني، ويضعون الحدود التي تحدد ما يشكل السلوك المقبول والفائدة المتحصلة بين الفرد والجماعة
الهوية	الفرد - الجماعة	الهوية هي الجوهر لدى العديد من البشر وهي النظم البيولوجية التي تظهر العمل الجماعي والسلوك التعاوني، السمعة والثقة والعضوية للجماعة وهي معظم مظاهر الهوية التي تؤثر على السياقات.
التغذية الراجعة	محلي - نظامي	التغذية الراجعة هي طريقة لوصف المعرفة الافقية للفاعلين في النظام الذي يظهر فيه السلوك الجماعي.
الذاكرة	مؤقتة - دائمة	الذاكرة هي شكل من اشكال المعرفة المخزونة التي قد تكون لفترة قصيرة

(سريعة الزوال) او بعدية المدى تسجل البدائل والتفاعلات (الثابتة)		
الحدود	واسع - منخفض	تعكس الحدود نقاط التحول في حالة الموارد والانظمة التقليدية، وسلوك الفاعلين داخل النظام، الحدود يمكن ان تكون بمثابة موجبات وموصلات التي تحدد حركة السلوك التعاوني

Source: Elliott, Mark Alan,(2007), Stigmergic Collaboration A Theoretical Framework for Mass collaboration, Submitted in partial fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Philosophy, Victorian College of the Arts, The University of Melbourne,p.164.

ثانيا: نموذج (Ghazawneh, 2008)

صمم Ghazawneh نموذج لإدارة التعاون الواسع، و اضاف انه يتكون من ثلاثة وحدات رئيسية: ما قبل التبني واثناء التبني وما بعد التبني، وتمر بخمسة مراحل اساسية مرحلة التعريف والتخطيط والتبني والصيانة والتقييم، ووحدة ما قبل التبني تتضمن التعريف والتخطيط، ومن خلال التطبيق الفعلي للتعاون الواسع فان مرحلة التعريف تتضمن تحديد الاحتياجات والاهداف والفرص والمخاطر وتأثير تطبيق التعاون الواسع على منظمات الاعمال، اما مرحلة التخطيط فقد تضمنت طرح ثلاثة اسئلة اساسية ماهي التقانة والخدمات المناسبة التي يقدمها التعاون الواسع للمنظمة؟ ما هي هيكلية مشروع التعاون الواسع وبما يتميز ؟ ومن ما يتكون فريق مشروع التعاون الواسع؟ ثم وحدة التبنى التي يتم التعامل معها من قبل الادارة مباشرة، تتكون هذه المرحلة من ثلاثة مراحل فرعية رئيسية: الاولى اصحاب الخبرات الرئيسيين Elder Statesmen اذ تنظر المنظمة الى مشاريع التعاون الواسع المطابقة والسابقة، المرحلة الفرعية الثانية تركز على عدد محدود من اصحاب المصالح (المستخدمين) وهذا يؤدي الى اعتماد كامل للمشروع، ومن ثم المرحلة الفرعية الثالثة وهي تسويق المشروع عبر المجتمع والجمهور، الوحدة النهائية هي وحدة ما بعد التبنى وتشمل الصيانة والتقييم، مرحلة الصيانة تتعامل مع المكونات الرئيسية للتعاون الواسع: المشاركون (المتعاونون)، وشبكة التعاون والمعرفة الجديدة التي تم انشاءها، المرحلة الثانية هي مرحلة التقييم وهي تتضمن اربعة نقاط اساسية هي الكفاءة والفاعلية والاداء ونتائج التبنى، والشكل (٢-٤) يعطي نظرة عامة للمفاهيم والنظريات ذات العلاقة



الشكل (٢-١٤)

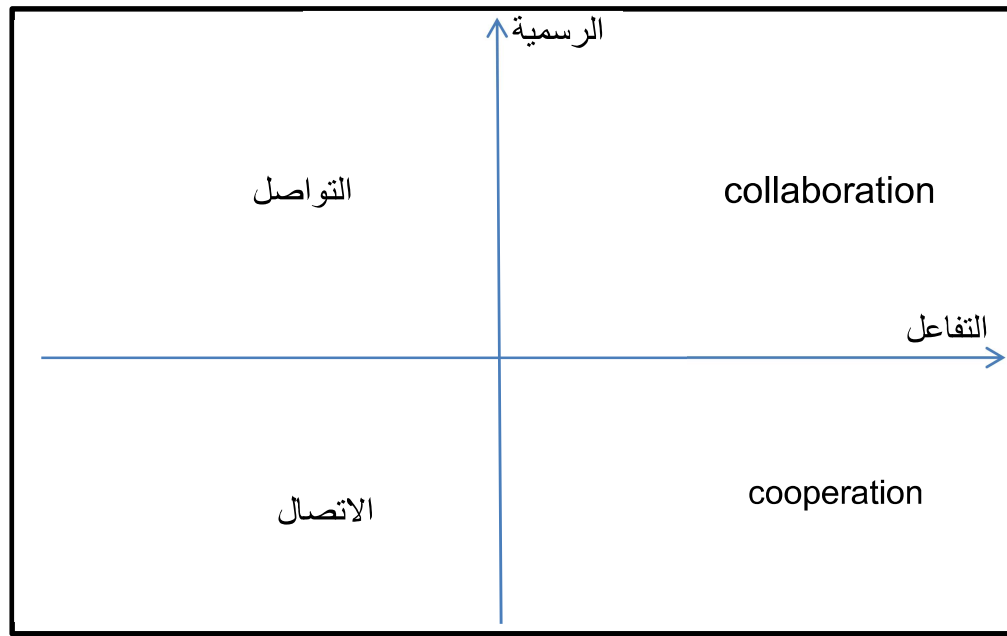
اطار عملي لمشروع ادارة التعاون الواسع

Source: Ghazawneh, Ahmad,(2008), Managing Mass collaboration :Toward a Process Framework, Submitted in partial fulfillment of the requirements of the Master thesis in Informatics, School of Economics And Management, Lund University, Sweden, p. 38.

ثالثاً: نموذج (Cook, 2008)

قدم Cook نموذج للمنظمات واطلق عليه نموذج (4Cs) إذ اضاف ان ثقافة التواصل الاجتماعي تستخدم في المنظمات في اربعة اغراض اساسية للتواصل Connection وللاتصالات Communication والتعاون Cooperation والتعاون Collaboration، كما اضاف ان المنظمة يجب ان تسعى بشكل اساسي الى نشر ثقافة اساسية وهي ثقافة التعاون Collaboration التي تعطي ميزة اساسية للمنظمات في تحقيق الابداع والابتكار وازافة قيمة للمنظمة.

كما اضاف ان Collaboration والتواصل Connection يتطلب المزيد من الشكليات اكثر من Cooperation والاتصالات Communication، وذلك لانهم يعتمدون على الافراد للقيام بشيء بطريقة منظمة نسبيا، وكلاهما collaboration و cooperation يتطلبان مستوى عالي من التفاعل، وذلك بسبب التركيز المبني على المجموعات بدل الافراد، والشكل (١٥-٢) يوضح هذه العلاقة وهنا يجب النظر الى محتوى ثقافة الشركة، فثقافة التفاعل الجماعي هي مفيدة في ادخال البرامج الاجتماعية التي تمكن التعاون collaboration.



الشكل (١٥-٢)

مصفوفة الـ 4Cs الرسمية/ التفاعل

Source: Cook, Niall,(2008), Enterprise 2.0: How Social Software Will Change the Future of Work, Gower Publishing Limited, England,p.38

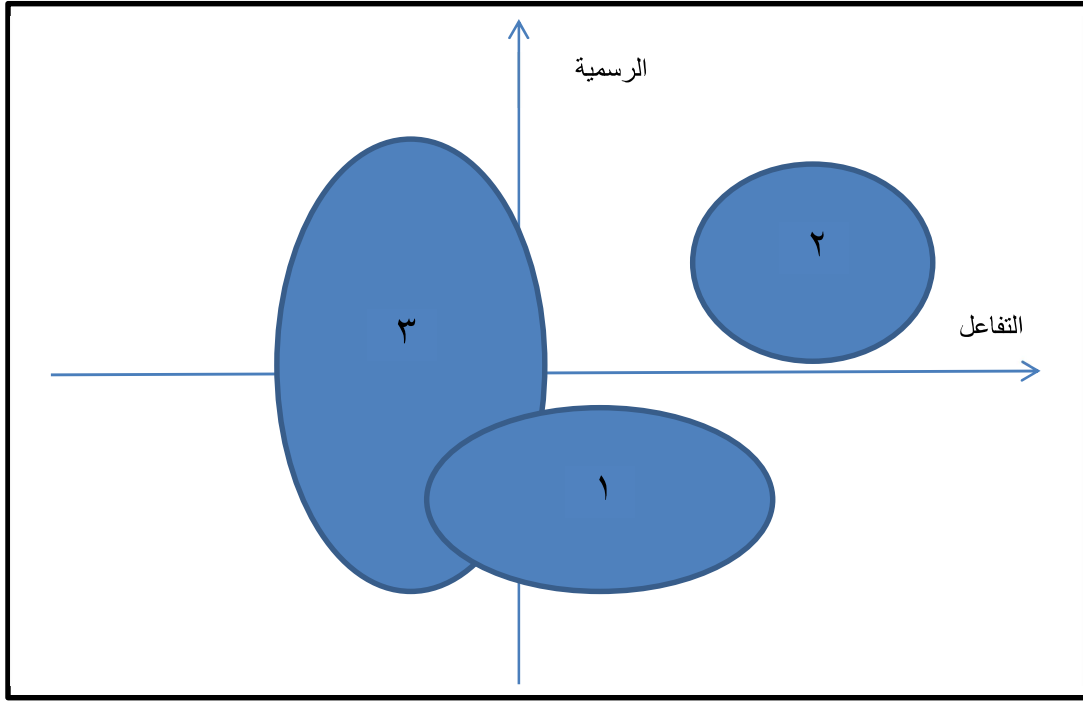
فالمنظمات ذات الهيكل غير الرسمي والثقافة التي تكافئ الجهد الفردي تفضل الاستثمار في البرامج الاجتماعية التي تدعم الاتصالات، وهذا الاطار يمكن ان يركز الجهد والوقت لتحقيق اقصى فائدة للشركة، باختيار الادوات المناسبة من خلال ادراك الهيكل التنظيمي وثقافة العامة للشركة، كما ان الاطار يقدم دعم للتغيير التنظيمي في حال فكرت الشركة في تحول نهج الافراد من التفكير الفردي بالمشكلة الى التفكير الجماعي.

كما ان الشكل (١٦-٢) يعرض اثار البرامج الاجتماعية لثلاثة منظمات:

١. منظمة فيها ثقافة التعاون collaborative غير رسمية.
٢. منظمة فيها ثقافة التعاون collaborative عالية، ورسمية.

٣. منظمة فيها ثقافة التعاون رسمية وغير رسمية، مزيد من التركيز على الجهد الفردي، وهناك بعض المشكلات تحل بشكل جماعي.

الخطوة التالية هي تركيب بعض الادوات والتقنيات المحددة الحالية، والتي من المتوقع ان تظهر في المستقبل، وبناء على هذه المصفوفة يمكن ان تحدد الادوات والتقنيات الملائمة للثقافة التنظيمية للمنظمة الشكل (١٧-٢).

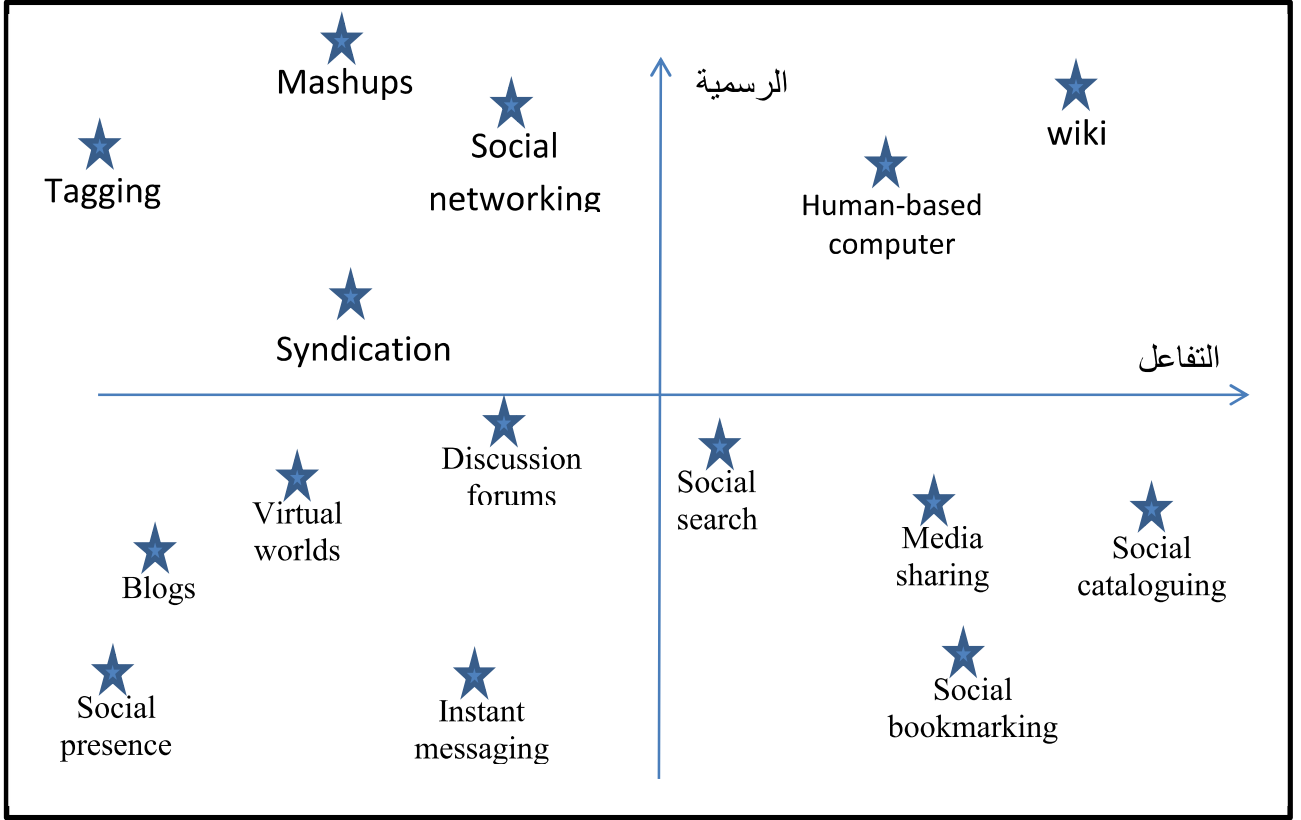


الشكل (١٦-٢)

اثر البرامج الاجتماعية لثلاثة انواع من المنظمات

Source: Cook, Niall, (2008), Enterprise 2.0: How Social Software Will Change the Future of Work, Gower Publishing Limited, England, p.39

والملاحظ من الشكل السابق (١٦-٢) ان المنظمة التي ثقافتها التعاونية غير رسمية تتجه الى ادوات الاتصال والتعاون cooperation الظاهرة في الشكل (١٧-٢)، اما المنظمات التي ثقافتها التعاونية رسمية فهي تتجه الى ادوات التعاون Collaboration وهنا تستخدم تقانة الويكي وتقانة الحاسوب القائم على الفرد، اما في حالة المنظمات التي تجمع بين الثقافة التعاونية الرسمية وغير الرسمية فهي تتجه نحو ادوات التواصل والاتصال لتحقيق اهدافها وكما مؤشرة في الشكل (١٧-٢).



الشكل (١٧-٢)

اطار تقانة البرامج الاجتماعية 4Cs

Source: Cook, Niall, (2008), Enterprise 2.0: How Social Software Will Change the Future of Work, Gower Publishing Limited, England, p.39

رابعاً: نموذج (Malone *et al*, 2010)

قدم Malone وآخرون نموذج أطلقوا عليه Genoma أي الجينات، والنموذج طرح في إطار الذكاء الجماعي Collective Intelligence، لكن النموذج يعمل بهيكلية التعاون أو الجماعية وفرق النموذج بين التعاون والجماعية فهو بذلك وضع أول إطار لربط التعاون بالابتكار أو اتخاذ القرارات وهو يعطي الأساس للعملية التعاونية في إطار حصر مخرجاتها ومدخلاتها وإيضاً اليات العمل للعملية الجماعية أو العملية التعاونية، إلا أن النموذج أشار أن التعاون هو جزء من الذكاء الجماعي، ومما يجدر ذكره أن أصل النموذج يعود إلى معهد ماساتشوستس للتقانة الأمريكي، والباحثين في المعهد أطلقوا على هذه اللبنة بالجينات لنظام الذكاء الجماعي، والحين يظهر من خلال الإجابة على أحد الأسئلة (ماذا، من، لماذا، وكيف) وبهذا فإن الجينات هي التي تبني منها أنظمة الذكاء الجماعي، وهذه الجينات هي التي يبني منها الكروموسومات لهذا النظام (Secundo *et al*, 2016, 305).

ولتصنيف هذه اللبانات من خلال الاسئلة الاربعة، وكما موضحه في الشكل (١٨-٢)

نموذج Genoma الخاص بمعهد ماساتشوستس للتقانة، وفي ما يلي وصف موجز لكل جين:

الجين الاول ماذا؟ تتضمن تحديد رسالة النظام ويتم الحصول عليها من خلال طريقتين توليد شيء جديد/ او لاتخاذ القرار، الجهات التنفيذية هي تقييم وتختار البدائل، وهنا يظهر تحديد الهدف.

الجين الثاني من؟ تتضمن تحديد الاشخاص اصحاب العلاقة لإنجاز الرسالة او المهمة Mission يمكن ان يكون من الهرم التنظيمي او الحشد لإجراء المهمة.

الجين الثالث لماذا؟ تتضمن تحديد الدافع وراء هذه الاجراءات قد يكون الدافع هو حب المشاركة في النشاط، المجد او الانجاز اذ اعتراف الاخرين بمثابة دافع لهم، او المال وهو الجائزة المالية وهو يعتبر من اهم الدافع لمعظم الجهات المشاركة، وقد يكون كالراتب او المكافآت المستقبلية كتعزيز السمعة او تحسين المهارات.

الجين الرابع كيف؟ يتضمن تحديد اليات العمل في ما اذا اعضاء الحشد المختلفين يقدمون مشاركتهم بشكل مستقل او فيما اذا كانت هنالك اعتمادية قوية متبادلة بينهم، وهي تثير اربعة انواع من الجينات اما ابتكار او قرار وبناء المهمة Task اما جماعي Collection او تعاوني Collaboration، ففي الجماعي يكون اعضاء الحشد مستقلين عن بعضهم البعض، اما التعاوني اعضاء الحشد يعملون مع بعضهم البعض في اطار ابتكار شيء ذا قيمة والتي تحدث من خلال مشاركتهم.

وبهذا فان القرارات المرتبطة بالمهمة اما قرار جماعي ويحدث عند ادخال توليفة من القرارات التي قدمها اعضاء الحشد للوصول لقرار يضم كامل أراء المجموعة، او قرار فردي كل عضو يتخذ القرار بشكل منفرد بالرغم من تبليغه بقرارات الحشود وليس شرط ان تكون متطابقة (Secundo et al, 2016,306)، والشكل (١٨-٢) يوضح ذلك.



الشكل (١٨-٢)

الذكاء الجماعي Gemona معهد ماساتشوستس للتقانة

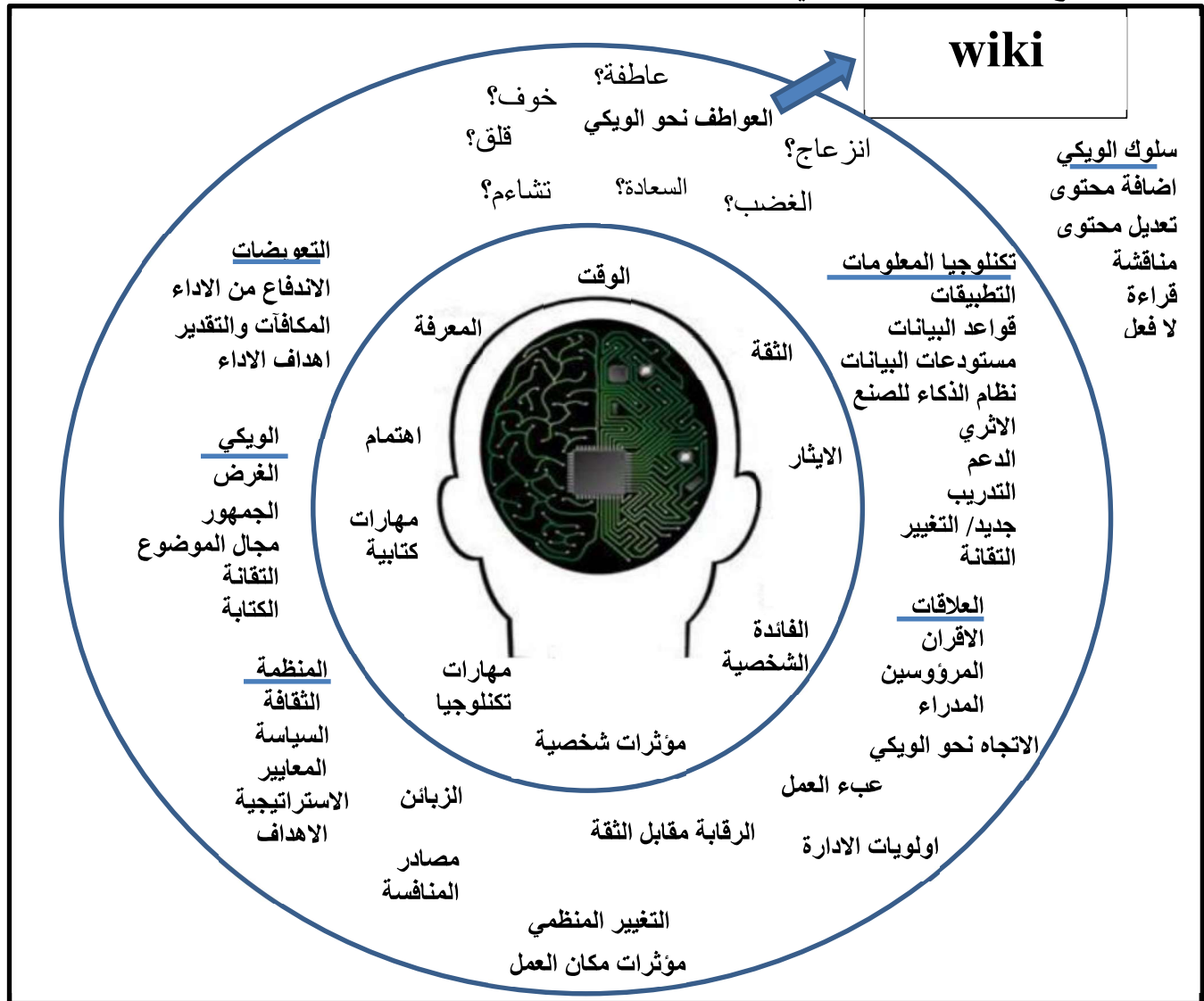
Source: Secundo, Giustina, Dumay, John, Schiuma, Giovanni & Passiante, Giuseppina, (2016), Managing intellectual capital through a collective intelligence approach An integrated framework for universities, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 17 No. 2, p. 305.

خامسا: نموذج (Gears, 2011)

كما قدم Gears نموذج اكد فيه ان المؤثرات الشخصية تؤثر في سلوك الافراد للتوجه نحو سلوك ثقافة الويكي بوصفها احدى تقنيات التعاون، كما اشار الى المؤثرات التنظيمية التي تؤثر في سلوك الافراد وتعزز هذا السلوك، وان الجانب الاخر هو الجانب التحفيزي وطبيعة الثقافة المستخدمة وطبيعة استخدامها كما اشار الى الجانب العاطفي بوصفه جانب اساسي في المشاركة او في عدم المشاركة وبهذا يكون النموذج ملم بكل ما اشارت اليه الدراسات في تأثير سلوك الافراد في المشاركة في التعاون، والتعاون الواسع على الانترنت، والشكل (١٩-٢) يوضح ذلك.

إذ يوضح الشكل ان الدافع الداخلي يؤثر على مشاركة الناس في التعاون في المجتمعات المفتوحة في مجالات الويكي، وان السلوك التعاوني في الويكيبيديا مثالا قائم على الدافع الذاتي، يعمل الالاف من الناس معا من مختلف دول العالم، مما يصنع مساهمات ذات جودة، ومشاركات في النقاشات، وتعديل المحتوى بكل حرية، في ويكيبيديا ولا يوجد سلطة رسمية، تكافئ، او توجه، او تنسق تطور المحتوى فيها، كما انه لا يوجد هنالك مكافآت خارجية للمساهمين ومع ذلك يسهم الناس في وقتهم ومعرفتهم بشكل طوعي، المجتمعات المفتوحة تتميز عن السياقات التنظيمية المغلقة انها خالية من الهيكلية الداخلية في علاقات العمل (Gears, 2011, 23)، كما ان الجمع بين مجتمعات الويكي المفتوحة وبين المجالات التنظيمية للشركات،

مثالا عن التأثيرات المختلفة من الاهداف والاهداف الموضوعية objectives، والمسؤوليات، والرقابة، والمراقبين، والمكافآت والتقدير، في مكان العمل التأثيرات التنظيمية تندمج مع التأثيرات الفردية، ففي الشركات التقليدية يتولد هيكل حوكمي، وتوضع الاهداف للعاملين، والرواتب والاستراتيجيات والمكافآت والتقدير recognition وغيرها، إذ يؤثر اداء الشركة على الوضع التنظيمي، التأثيرات الشخصية موجودة في مجتمعات ويكي المفتوحة والمغلقة والشكل (١٩-٢) يوضح التأثيرات التنظيمية والتي تشمل التأثيرات الشخصية فضلا عن حالات الشعور المحتملة.



الشكل (١٩-٢)

التأثيرات الفردية والتنظيمية المحتملة والعواطف وسلوك الويكي

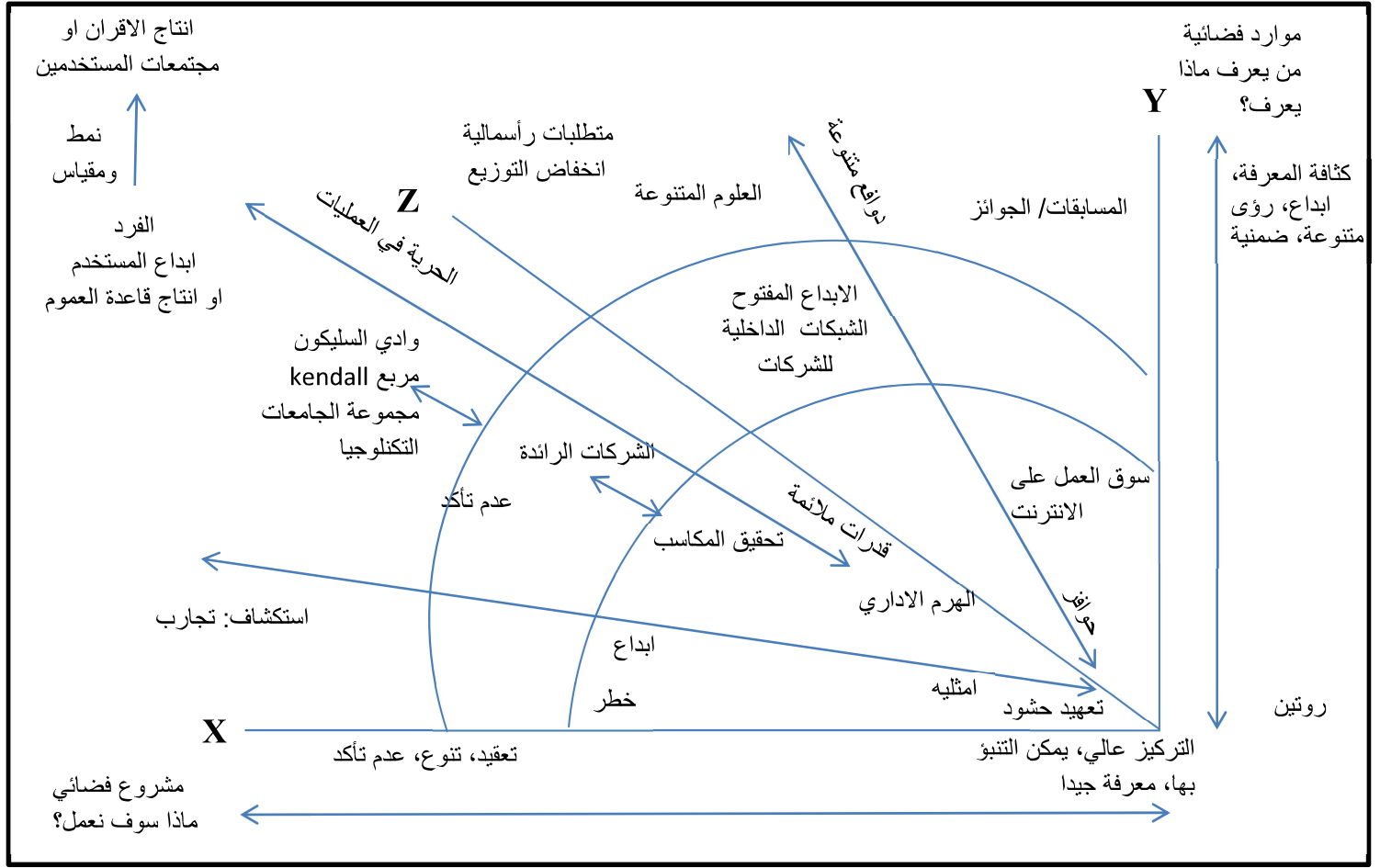
Source: Gears, Deborah Ann, (2011), Wiki Behavior in the Workplace: Emotional Aspects of Content Development, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Information Systems, Nova Southeastern University, U.S.A.,P.24.

سادسا: نموذج (Benkler, 2016)

قدم Benkler نموذج اشار فيه الى التعاون الواسع من خلال انتاج الاقران Peer Production إذ اشار Benkler ان نجاح البرامج الحرة والمصادر المفتوحة تعود الى تمكين التعاون بين المساهمين مدفوع الاجر وغير مدفوع الاجر و الابداع المستند على العموم^{##} (Benkler, 2016, 268).

كما ان الشكل (٢-٢٠) يقدم استراتيجيات الابداع المفتوح وانتاج الاقران على اساس فضاء ثلاثي الابعاد، البعد الاول يتمثل بالمحور السيني (X) يحدد درجة عدم اليقين المرتبطة بمسألة ما هو المشروع الذي يجب ان تتعبه مجموعة من الاشخاص سواء كانوا داخل الشركة او خارجها؟، ما هي الفرص والقدرات المتاحة وتحدد الفرص بشكل جيد؟، ويزداد عدم اليقين كلما ابتعدنا عن المركز، البعد الثاني المحور الصادي (Y) وهو يحدد الموارد البشرية اللازمة للمشروع، المهارات والمعارف والرؤى اللازمة لمتابعة المشروع، ويتحرك المحور نحو الدول ذات كثافة في مصادر المعرفة (ضمنية، منفتحة، متنوعة)، البعد الثالث المحور (Z) ويتمثل براس المال الضروري للإنتاج الفعلي لمشروع معين، الاستثمار الراسمالي ضروري بالقرب من المركز، والمحور يتحرك نحو المواقف التي تتمثل بمجموع من الافراد انتاجهم اكثر فاعلية، ان التركيز على مجموعة معينة سوف يخفض من كثافة راس المال المستثمر، وهذا الاطار الثلاثي الابعاد يقدم نظام انتاج المعرفة، ويوضح انتاج الاقران المستند على العموم التي اسهمت بشكل فعال في حركة الابداع السريع، كما يرصد الاطار الممارسات السابقة المتمثلة في تعهيد الحشود.

^{##} استخدم الكاتب كلمة العموم وذلك في اشارة الى مجلس العموم البريطاني او المجتمع النخبوي



الشكل (٢-٢٠)

خريطة الابعاد الثلاثية لاستراتيجية الإبداع المفتوح وانتاج الاقران

Source: Benkler, Yochai, (2016), Peer production, the commons, and the future of the firm, *Strategic Organization*, vol. 15, 2: p. 269.

الملاحظ من الشكل ان **تعزيز الحشود**، يمثل ابداع صغيرا نسبيا، انها تسخر الالاف من المستخدمين لتنفيذ مهام محددة سلفا، ولكن لا تؤثر على الحوكمة او الملكية او اعادة هيكلة الابداع او التعلم، وهي تحتاج الى حوافز جديدة فقط، كمسألة استراتيجية تعزيز الحشود يكون منخفض الكلفة قياسا بالاستكشاف والابداع الموزع، كما انها تستخدم عندما لا يسمح لراس المال الاستثمار في التقانة بدل العمل، وهنا تستخدم **سوق العمل عبر الانترنت** المنخفض الكلفة وتسمح للشركة بتسخير المواهب الموزعة حول العالم، وعادة ما تستخدم منصات تقدم **جوائز منظمة** مثل TopCoder, Innocentive, or Kaggle وهي تستخدم الجوائز لحل المشكلات الابداعية، وهي بعكس اسواق العمل عبر الانترنت فإنها تركز على اللامركزية، وهي تدفع الجوائز مقابل النتائج وليس على الاداء، وهي توفر بديل متعددة للشركة، وهي تقدم بدائل متنوعة للمساهمين مثل تبادل الخبرات بينهم، كما انها تشهد خبرات ومعارف متنوعة.

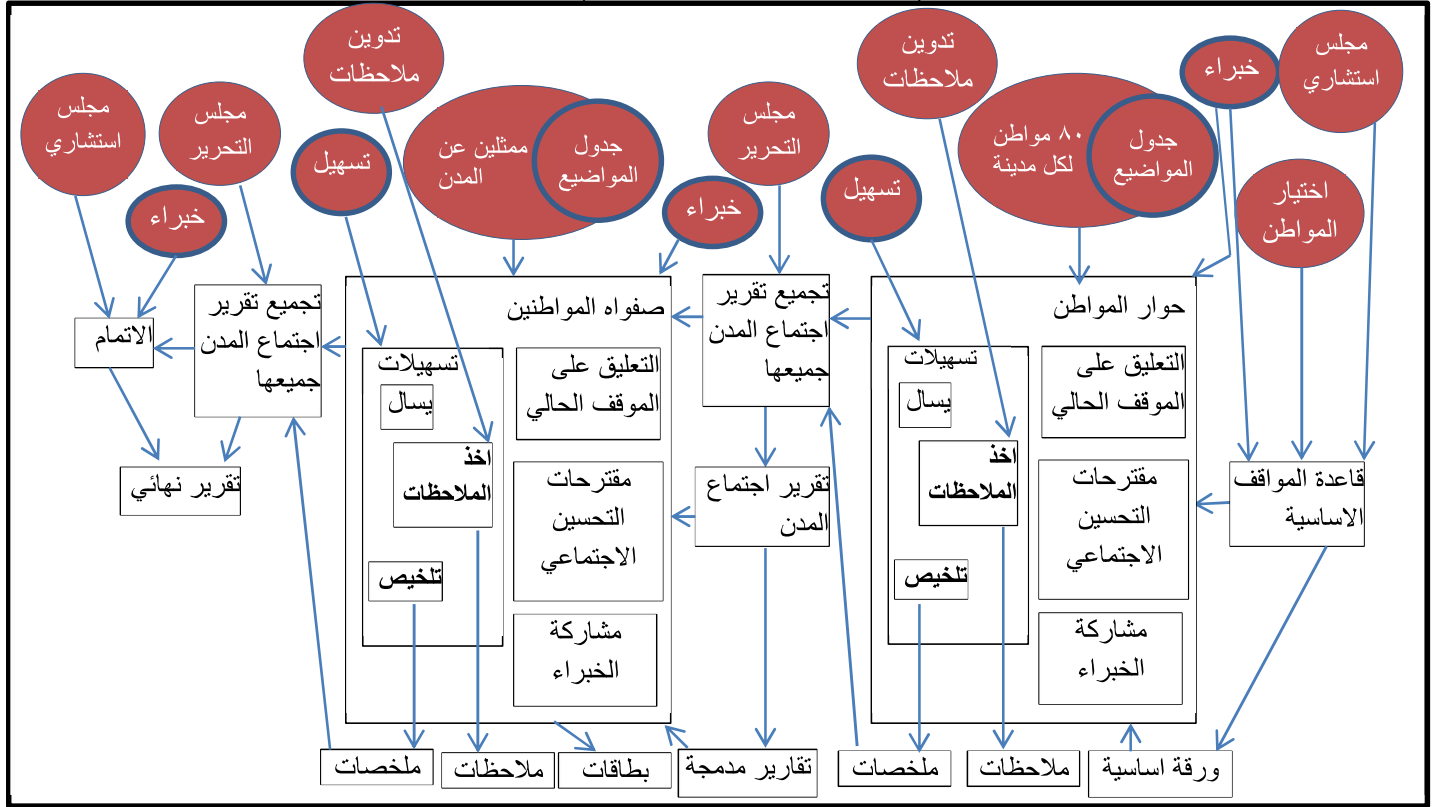
اما الابداع التعاوني المفتوح، على عكس النماذج عبر الانترنت، اعتمد هذا النموذج على التغييرات في نظريات انتاج المعرفة وحل المشكلات، التي تطورت من خلال الممارسات بين الشركات في مختلف المنتجات المعقدة والابداع، وهي عادة ما تعتمد على اتصالات الشبكات الداخلية، وهي يمكن ان تكون مكملة او بدائل لإنتاج الاقران، واعتمادا على درجة رقابة الشركة على الحلول، يمكن لشركة ان تدخل في عقود علائقية مع العديد من مورديها او حتى منافسيها، واعتماد معايير مفتوحة في جوهر استراتيجيتها، ووضع بعض العاملين بها في شركات اخرى، كجزء من استراتيجية تعاونية مفتوحة، اما اذا شاركت في برامج مفتوحة او مجانية المصدر، وبهذا فسوف تشارك الشركة في الابداع التعاوني المفتوح وهذا الاخير سوف يكون من انتاج الاقران، المشاركة بين الابداع التعاوني المفتوح وبين انتاج الاقران، ان نماذج الابداع التي تسمح لإفراد متنوعين مع ضوابط متنوعة، تعمل بشكل افضل على مشكلة متنوعة من نماذج الانتاج لشخص على مهمة معينة، هذه التدخلات في نظرية انتاج معرفة تبني تداخل قوي بين الابداع التعاوني المفتوح وانتاج الاقران فمن الجانب التنظيمي الاثار المترتبة على الملكية الفكرية من الحوكمة والادارة، فإنها تقلل من عدد المشاركين، كما تقلل من تأثير الدوافع غير النقدية، وهنا يبرز الجانب المهم وهو الجانب الثقافي غير الرسمي نسبيا، فكان التركيز الاساسي في اول ثلاثين عام في عالم الانترنت كان على الابداع وليس على الايرادات، وكان هنالك تحول كبير في الثقافة لقبول هذه النماذج، وكانت البداية في الولايات المتحدة واسرائيل خصوصا.

سابعا: نموذج (Herrmann, 2016)

قدم Herrmann نموذج اشار فيه ان التعاون الواسع يجب ان يستخدم كنظام اساسي في محورة المواطن في قضايا المجتمع وازداد ان المعارف هي حصة اساسية لحوار المواطن وازداد ان هذا العلم يطلق عليه بعض الكتاب بعلم المواطن، لان المشاركة تأتي بشكل اساسي من افراد المجتمع عموما، وازداد مصطلح الحوارات الديمقراطية هي كالتعاون الجماعي، كما ان التعاون الواسع وصف في سياقات مختلفة وحسب طبيعة المهام التي يشارك فيها، تم تحليلها في بناء المعرفة التعاونية، ضمن مشروع ويكيبيديا، كما تم تحليلها في اطار علم المواطن، وهنالك من اشار له في اطار الابداع المفتوح وغيرها من التحليلات، وفي اطار ذلك ما يهمنا هو الاجابات عن هذه الاسئلة (Herrmann, 2016, 305):

١. كيف يمكن دعم عدد كبير من الافراد من خلال مساهمتهم بالآراء والخبرات في حل المشكلات في السياق التنظيمي؟
٢. كيف يمكن تشجيع الابتكار للمساهمين حتى يتمكنوا من تطوير الافكار الابداعية؟
٣. كيف يمكن تعزيز المبادئ الديمقراطية حيث يمكن اعطاء فرص متساوية للمساهمين في المشاركة حتى لو كانت مشاركتهم مختلفة؟

٤. كيف تجعل افكار عدد كبير من المشاركين متقاربة الى حد ما؟
 ان الملاحظ في مجال التعاون الواسع وخصوصا في مشروع ويكيبيديا ان معظم المشاركين لم يكن لديهم خبرات في مجال معرفي معين، فليس هم اكاديميين او باحثين.
 وازضاف Bürgerreport, 2013 انه في عام ٢٠١٢م، بدأت الوزارة الاتحادية التعليم العالي والبحث العلمي في المانيا، بإجراء حوار مع المواطن، حول التغيرات الديمغرافية التي حدثت في ست مدن متوسطة الحجم، وكانت فرصة للمواطنين للتعبير عن رأيهم، والتواصل مع الخبراء في هذا الاطار، وتشكيل مناقشات حول مواضيع مستقبلية، وتطوير مجموعة من الآراء والمقترحات حول هذه المواضيع (على اساس دعم الخبراء) وركز الحوار على ثلاثة مواضيع اساسية، التعايش، وحياة العمل، والتعلم مدى الحياة، كل موضوع يتضمن مواضيع فرعية، والشكل (٢-٢١) يعرض عملية حوار المواطن، اذ يوضح الشكل التقانة المستخدمة في الحوار بوصفها تسهيلات داعمة لعملية الحوار (Herrmann, 2016, 307).



الشكل (٢-٢١)

عملية حوار المواطن

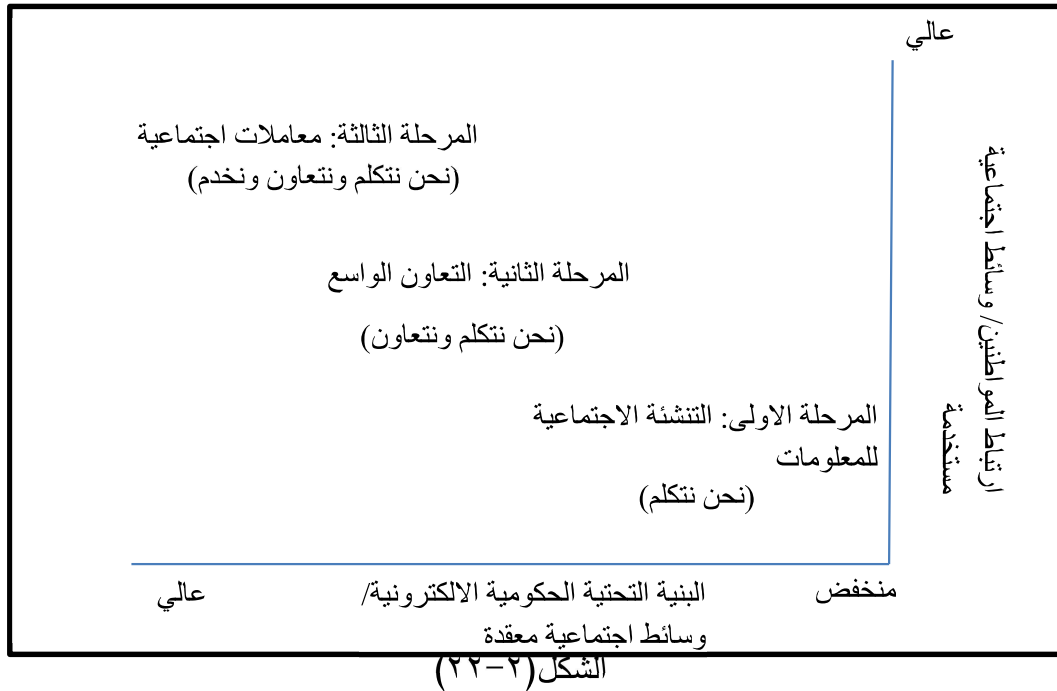
Source: Herrmann, Thomas, (2016), Socio-Technical Procedures of Facilitated Mass Collaboration for Creative E-Participation, In U. Cress, J. Moskaliuk, & H. Jeong (Eds.), Mass collaboration and education, Springer International Publishing, Cham, Switzerland, p.308.

من الشكل يظهر عملية حوار المواطن وان كل حوار استمر لمدة يوم كامل، تم طلب عرض اهداف الحوار، وان يوضح المواطن تجربته الخاصة في مناطقهم ومشاكل تلك المناطق، وتركز في وقت لاحق على التوصيات للالتقاء بالتحديات السياسية على الصعيد الوطني، وكان من المتوقع ان الحوار سوف يدعم ظهور الابداع وتوظيف الابتكار من خلال ايجاد الحلول حول تلك المواضيع قيد النقاش في المانيا، وظهر في الشكل الخبراء الذين ينضم منهم ثمانية في كل اجتماع، نصفهم من الادارة المحلية والطبقة السياسية ولديهم معارف بالمشاكل الاقليمية، والنصف الاخر هم من الباحثين الذين لديهم معارف في مجال التنمية الديمغرافية، ويبدأ الحوار من خلال تطوير ورقة تحتوي على المعلومات الاساسية تقدم الى المشاركين قبل بدا الحوار، والحوار يركز على عشرة مواضيع فرعية، وهنا يتم تنسيق المناقشة بواسطة التسهيل والدعم عن طريق مساعد يقوم بتدوين الملاحظات لتوثيق المحادثة، ويحولونها الى ملاحظات ثم بعد ذلك تحول الى ملخصات وتحول الكترونيا الى لوحة مركزية للمحررين، الذين بدورهم يقدمون تقرير نهائي عن كل يوم، ويقدم نسخة منه الى المواطنين في نهاية المطاف لكي يشعرون ان مشاركتهم تحولت الى منتج ملموس (Herrmann, 2016, 308).

سابعا: نموذج (Khan, 2017)

يعرض نموذج Khan استخدام التعاون الواسع في اطار تعاون حكومي، وهو يوسع من افاق هذا التعاون من خلال تعاون حكومي وتعاون حكومي مع منظمات الاعمال وتعاون حكومي مع المواطنين، إذ أكد Khan على اهمية استخدام التواصل الاجتماعي في مجال الاستخدام الحكومي، وأشار الى ان الحكومة القائمة على وسائل التواصل الاجتماعي، هي ليس مجرد مشاركة، او اعجاب او تغريده، بل هي ثقافة حوكمة في الشفافية والمشاركة والانفتاح والتعاون تم تسهيلها بواسطة التواصل الاجتماعي، وبهذا تصبح الحكومة ليس حاضرة على وسائل التواصل الاجتماعي على الفيس بوك او تويتر، بل ايضا ثقافة حوكمة بالمشاركة والشفافية والانفتاح والتعاون (وهنا يتعزز جانبين اساسيين الاول مكافحة الفساد، والثاني خلق التمكين للمواطنين العاديين في اطار تقديم الخدمات العامة) وهذا يتطلب التفويض الاداري والمالي والسياسي والقانوني وتغيير السلوكيات على مستوى القطاع العام، وتتجج الحكومة في تقليل التكاليف الادارية (Khan, 2017, 7).

كما يمكن تقديم الخدمات عبر الوسائط الاجتماعية من خلال ثلاثة مراحل، التنشئة الاجتماعية للمعلومات، والتعاون الواسع، واخيرا التعامل او المعاملات الاجتماعي بالاعتماد على البنية التحتية للحكومة الالكترونية، تعقيد الويب ٢.٠، ومستوى مشاركة المواطنين، كما في الشكل (٢-٢٢).



نموذج استخدام الحكومي ٢٠٠

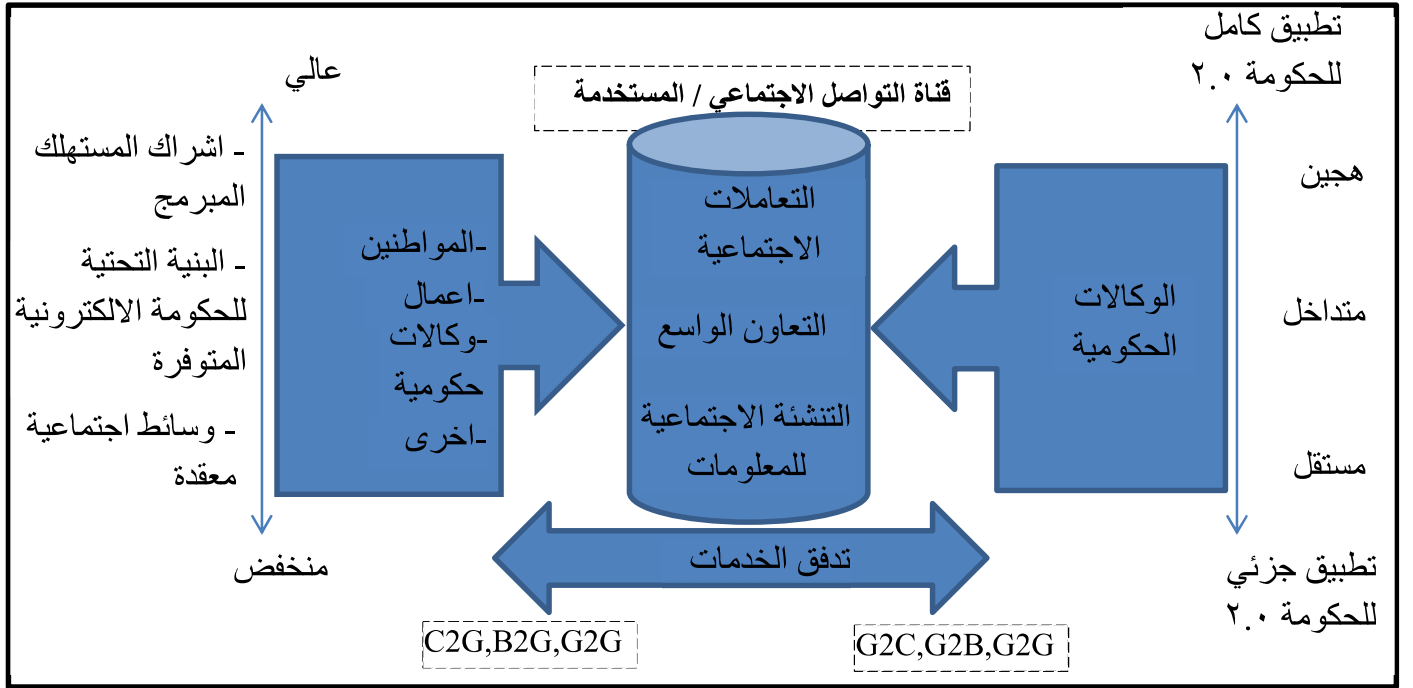
Sources: Khan, Gohar F.,(2017), Social Media for Government, A Practical Guide to Understanding, Implementing, and Managing Social Media Tools in the Public Sphere, Springer Nature Singapore Pte Ltd, Hamilton, New Zealand, p. 15.

والشكل يعطي تفاعل محورين اساسيين يحدث من خلال تفاعل المواطنين والمؤسسات الحكومية وبما تمتلك من بنية تحتية إلكترونية في استخدام التواصل الاجتماعي، وهذا التفاعل ينجم عنه ثلاثة مراحل اساسية (Khan, 2017, 16):

١. التنشئة الاجتماعية للمعلومات: هو استخدام الوسائط الاجتماعية في الغالب لأغراض اعلامية وتشاركية وذلك بهدف التنبيه وزيادة الوعي لدى المواطنين، ويمكن تحقيقها من خلال انشاءه صفحة على الوسائط الاجتماعية، وعادة ما تكون الادوات المستخدمة هي فيسبوك، تويتر، يوتيوب، وصحف الورد Wordpress
٢. التعاون الواسع الاجتماعي: التعاون الواسع الاجتماعي هو استخدام القوة التعاونية عبر الوسائط الاجتماعية للاستفادة من الذكاء الجماعي الواسع، والادوات الشائعة له هي الويكي، خدمات القاعدة السحابية.
٣. المعاملات الاجتماعية: هو توفير خدمات اجتماعية عبر الانترنت من خلال الوسائط الاجتماعية، وهي في تقديم الخدمات الملموسة عبر تلك الوسائط كاستخدام فيسبوك في تجديد رخصة القيادة ودفع تذاكر وقوف السيارات.

كما قدم Khan مفهوم عام للحكومة القائمة على وسائل التواصل الاجتماعي، اذ قدم نموذج يوضح استخدام التواصل الاجتماعي في القطاع العام، وبهذا فان الحكومة تستخدم

النموذج في اعطاء الطابع الاجتماعي على المعلومات الحكومية، وتحقيق التعاون الواسع، وتقديم خدمات مباشرة عبر الانترنت، الشكل (٢-٢٣) يوضح ذلك



الشكل (٢-٢٣)

نموذج المفهوم العام لاستخدام التواصل الاجتماعي في القطاع العام

Source: Khan, Gohar F.,(2017), Social Media for Government, A Practical Guide to Understanding, Implementing, and Managing Social Media Tools in the Public Sphere, Springer Nature Singapore Pte Ltd, Hamilton, New Zealand, p. 15.

من خلال الأسطوانة يتم التعامل بين المنتجين والمستهلكين (وهي التنسيق بين الوكالات الحكومية، والمواطنين والشركات) من الخدمات الحكومية، وهي ثنائية الاتجاه، والبلدان التي بنيتها التقنية والحكومة الالكترونية ضعيفة سوف تقتصر على بعض الخدمات المحدودة فيها عبر الوسائط الاجتماعية، بعكس البلدان التي بنيتها التقنية وحكومتها الإلكترونية متقدمة، وتظهر سيناريوهات التطبيق اما مستقلة او متداخلة او هجينة، ويمكن توضيحها وفق التالي (khan, 2017, 19):

١. سيناريو مستقل: وهو أبسط انواع تنفيذ مشروع الحكومة ٢.٠ لا يتطلب بنية تقنية او موارد مالية كبيرة وهنا لا يمكن الاستفادة من المزايا الواسعة التي تقدمها الوسائط الاجتماعية.
٢. سيناريو متداخل: هو استفادة اكبر من التقنية اذ تذهب الحكومة الى اعتماد الوسائط الاجتماعية كأدوات للتعاون الداخلي والخارجي، وغالبا ما تكون في الاقتصاديات النامية.

٣. سيناريو هجين: في هذا السيناريو تستنفد الحكومة وغالبا ما تكون في الدول المتقدمة من التفانة، وهنا تعتمد الحكومة على الوسائط الاجتماعية لتحقيق حكومة تشاركية من خلال الانفتاح والشفافية بشكل اساسي، وبناء التعاون الواسع.

كما ان الشكل يظهر الجهات المستفيدة من تدفق الخدمات كما يوضح المهارات التي يمتلك المستهلكين المبرمجين في ذلك البلد، او ما تمتلك من وسائط اجتماعية معقدة ومتعددة وايضا بنيتها التحتية للحكومة الالكترونية، كلما زادت وارتفعت نحو الاعلى كلما زاد القدرات للوصول الى قدرة تحقيق التعاملات الاجتماعية.

ثامنا: نموذج (Laudon & Laudon, 2018)

قدما (Laudon & Laudon, 2018) نموذج وصفه بانه قائمة فحص للمديرين: للتقييم واختيار ادوات التعاون والبرامج الاجتماعية، فمع وجود العديد من ادوات الاعمال الاجتماعية والتعاون وخدمات اخرى، كيف تختار تقانة التعاون بشكل صحيح لشركتك؟ والجواب على ذلك، نحتاج بذلك الى اطار لفهم ما هي المشاكل التي تحلها هذه الادوات، ويوضح الاطار ادوات التعاون من خلال تطوير مصفوفة للتعاون وضعت في عام ١٩٩٠م من قبل عدد من علماء العمل التعاوني، بمحورين الاول يتعلق بالوقت والثاني الفضاء الافتراضي، الشكل (٢٤-٢) يوضح ذلك.

الوقت ذاته مقارنة	الوقت ذاته متزامن	وقت مختلف غير متزامن
	التفاعلات وجه لوجه العرض المنفرد، الجماعية المتزامنة، منصدة المشاركة، لوحة العرض، الغرفة المتزامنة	مهمة مستمرة غرف الفريق، عرض عام كبير، تحول العمل للجماعية المتزامنة، ادارة المشروع.
الوقت مختلف مقارنة	التفاعلات عن بعد مؤتمرات الفيديو، الرسائل الفورية، رسوم بيانية افتراضية، شاشات المشاركة، محررين مستخدمين-متعددين	الاتصال والتنسيق البريد الالكتروني، لوحات الاعلانات، بلوق، مؤتمرات غير متزامنة، دليل المجموعات، تدفق العمل، رقابة الاصدار، الويكي

الشكل (٢٤-٢)

مصفوفة الوقت/ الفضاء الأدوات التعاونية والاجتماعية

Source: Laudon, Kenneth C. & Laudon, Jane P., (2018), Management Information Systems Managing the Digital Firm, 15th Ed, Pearson Education Limited, England, p. 94.

كما أشرنا سابقا المصفوفة تركز على الوقت / الفضاء الافتراضي، وهما بعدين يعدان مشكلة للتعاون: والسبب في ذلك قد تحتاج الى التعاون مع اشخاص في اوقات مختلفة ولا يمكن جمعهم معا في ذات الوقت، منتصف الليل في نيويورك والظهيرة في بومباي، لذلك من الصعب عقد مؤتمر بالفيديو الناس في نيويورك متعبين، الوقت هو عقبة كبيرة امام التعاون.

المكان (الموقع) يمنع التعاون في عالم كبير او داخل البلد الواحد والشركات الاقليمية، اصبح اجتماع الناس في تجمع مادي امر صعب من خلال التوزيع الجغرافي الكبير للشركات، اضافة الى تكاليف السفر، اضافة الى قيود الوقت للمدراء.

الثقافة الاجتماعية والتعاونية هي طريقة للتغلب على القيود الزمنية والمكانية، هذا الاطار سوف يساعد على اختيار ادوات التعاون الاكثر ملائمة للعمل الجماعي، ومن الملاحظ ان بعض الادوات قابلة للتطبيق في اكثر من مرة، مثالا مجموعة التعاون عبر الانترنت Lotus Notes لديها القدرة على المزامنة (مراسلات فورية، ادوات الاجتماع الالكتروني) وغير متزامنة (البريد الالكتروني، ويكي، تحرير الوثائق)، ويمكن وضع قائمة للبدء المهام في اطار الاستثمار في برنامج التعاون الصحيحة للشركة وبالسعر المناسب، وضمن المخاطر الخاصة بك، ويمكن توضيحها بالاتي (Laudon & Laudon, 2018, 95):

1. ما هي تحديات التعاون التي تواجه الشركة من حيث الوقت و الفضاء؟ حدد موقع شركتك في مصفوفة الوقت/ الفضاء، يمكن لشركتك ان تقع في اكثر من خلية واحدة، وبهذا سوف تكون بحاجة الى اكثر من ادوات واحدة للتعاون.
2. داخل كل خلية تواجه الشركة تحديات، وعلينا هنا التركيز على انواع الحلول المتاحة؟ قم بعمل قائمة بالمنتجين المحتملين.
3. تحليل كل من المنتجات من حيث الكلفة والفوائد لشركتك، تأكد من تضمين تكاليف التدريب من ضمن التكاليف الخاصة بك، اضافة الى تكاليف ادارة نظم المعلومات.
4. تحديد المخاطر التي يتعرض لها الامن في كل منتج من المنتجات المحتملة، هل انت ترغب في وضع ملكيتك الخاصة في يد مجهزي الخدمة؟ هل انت على استعداد لتسرب بعض المعلومات الى المنافسين؟ ما هي المخاطر المالية المتعلقة بمنتجين الخدمة؟ هل سوف يبقى دعمهم لنا في غضون ثلاثة الى خمسة سنوات؟ ما تكلفة التحول الى منتج اخر في حالة الشركة المنتجة للخدمة التي تعاملت معها فشلت؟
5. اطلب مساعدة الموظفين المحتملين لقضايا التدريب والتطبيق وهناك بعض الادوات اسهل في الاستخدام من غيرها؟
6. حدد الادوات التي وقع اختيارك عليها، وجعل المنتجين يقدمون العروض.

الفصل الثالث

مرتكزات نظام التعاون الواسع

المبحث الاول

مدخلات النظام (المؤثرات السلوكية والمنظمية)

كما تم الإشارة اليه سابقا تعد المؤثرات الشخصية والعاطفية جانب مهم في سلوك المشاركة في تبادل المعرفة، وهي الجوانب التي تخلق التوجه الاساسي نحو السلوك الفعال في العملية التعاونية، كما ان المؤثرات المنظمة تمثل الادراك البيئي للفرد والتي تؤثر في توجهات الفرد للمشاركة في تبادل المعرفة، وفي هذا المبحث سوف يتم تناول المؤثرات الشخصية والعاطفية والمنظمية وفق الاتي:

اولا: المؤثرات الشخصية

بعد الإشارة الى نظريات الادراك والادراك الموزع، وتأثير السلوك التعاوني للأخريين على الفرد وفق نظرية الادراك الموزع، هنا لابد من الوقوف على المؤثرات الشخصية التي قدمت في نموذج (Gears, 2011) والذي اعتمد من قبل الدراسة الحالية، وهي عوامل التقييم الاساسية في العملية الإدراكية التي تحقق الانتباه البيئي للفرد للتعامل مع معرفة جديدة او قائمة حتى يبدأ الفرد في استدعاء المعرفة المجتمعة في داخله وفق عملية داخلية، وتبدأ عملية التقييم وفق المعطيات التي يمتلكها وما اكتسب من مهارات ومعارف واخلاقيات في تجارب الحياة المختلفة، يمكن توضيح المؤثرات الشخصية المعتمدة من الدراسة وفق الاتي:

اولا: مهارات تقنية Technology skills

العديد من الناس يستخدمون التقانة، ولكن القليل منهم من يمتلك المهارات ويرغبون في تعلم التقانة الجديدة، ومن هنا فان القليل من الناس سوف يرغبون في الاطلاع على الويكي، فضلا في هل توفر لهم المنظمة التقانة اللازمة لتحقيق ذلك (Gears, 2011, 110).

كما ان استخدام التقانة الجديدة يتطلب عموما المزيد من المهارات والتعليم، وعند عدم توفر المهارات اللازمة بسبب حداثة التقانة المستخدمة فان افضل الحلول لتنمية المهارات هو التدريب، وهنا يظهر جانب مهم انه اذا كان التغيير التقني يتم بواسطة العمال المهرة، بدلا من الحلول التقنية الخارجية، فان ذلك سوف يعطي للعمال حافز لتطوير وتنفيذ واستخدام تقنية مكملة لمجموعة مهاراتهم (Silva & Lima, 2018, 1522).

كما بحثت دراسة (Weinberg, 2002, 101) كيف تؤثر التقانة الجديدة على عوائد الخبرة، وكيف تؤثر الخبرة على اعتماد التقانة الجديدة، فالنموذج التقليدي يؤكد على ان المهارات

المنقولة عبر التقنية غير متكاملة، ونحن نعتبر امكانية ان تتكامل التقنية الجديدة مع المهارات المتوفرة.

كما ان المهارات التقنية المتحققة للراس المال البشري تتضمن المؤشرات التالية: سنوات الدراسة، المهارات الادراكية المستخدمة في مجال العلمي، توقعات الحياة، ومعدلات استخدام تقنية المعلومات في التعليم الهادف، ومن هنا فان المعرفة والمهارات لها قيمة اقتصادية، ويؤشر الدور الرئيسي للتعليم في تحقيق المهارات التقنية للأفراد، وفي هذا الاطار اشار Becker(1962) ان ثلاثة جوانب تولد عدم المطابقة بين المهارات والوظيفة، الاول/ هو تذبذب الوقت في عوائد التعليم، والثاني تقدم المهارة، والثالث هو النتيجة عدم المطابقة بين المهارة والوظيفة (Messinis& Ahmed, 2013, 567).

بينما اشار (Jones & Fox, 2009) في محض دراسة تناولت الاجيال عبر الانترنت تم اجراءها في الولايات المتحدة الامريكية وجدت ان ٤٥% من كبار السن ممن تتراوح اعمارهم بين ٧٠-٧٥ كانوا متصلين بالانترنت في ٢٠٠٨م، بالمقارنة بـ ٢٩% في ٢٠٠٥م، فضلا عن ذلك فان عدد الذين يستخدمون الانترنت الذين تتراوح اعمارهم بين ١١-١٧ عام ارتفعت النسبة من ٨٧% الى ٩٣% من عام ٢٠٠٥ الى عام ٢٠٠٨، وبهذا فان نسبة عدم المتصلين بالانترنت بين ٢٠٠٥م الى ٢٠٠٨م انخفضت من ١٣% الى ٧% فقط، وان نسبة غير المتصلين بالانترنت وتتراوح اعمارهم بين ١٨-٢٤ هو ٣٩% اي ان عدد المتصلين بالانترنت لهذه الفئة العمرية هو ٦١% في العام ٢٠٠٨م، بهذا فان كبار السن كانوا اكثر اتصال بالانترنت ما بين السنوات ٢٠٠٥-٢٠٠٨، وبالرغم من ذلك الان الشباب هم اكثر اتصال بالانترنت واكثر مهارة بالتقانة (Hanson, 2011, 444).

ثانيا: مهارات كتابية Write Skill

إذ كان الاختراع العظيم للبشرية لتعزيز التعاون الواسع هو الكتابة، واول ما وضعت الكتابة لأول مرة كانت في الشرق الأدنى قبل ٥٠٠٠ سنة، واستخدمت في مجال التجارة، من خلال حفظ العقود التجارية في السجلات، ونحتت السجلات في اقراص حجرية، وكانت الكتابة هيروغليفية او الصورية، ثم تطورت لتصبح اكثر تنوع للحصول على افكار واسعة، والكتابة لها نوعين من التأثيرات على تبادل الافكار، السماح للناس في تبادل الافكار على مسافات بعيدة، وتسليم الافكار الى الاجيال اللاحقة، وبالتالي يستطيع Copernicus في بولندا كتابة فكرته عن الطاقة الشمسية، وقراءها Galileo في ايطاليا بعد تقريبا ٥٠ سنة، وكتابة الافكار يجعلها اسهل في التقييم والتحدي، وبالتالي يمكن تعديلها واعادة صياغتها بمرور الوقت، ولولا الارقام العربية وازدادة الرقم صفر ما كانت الرياضيات تطورت في يومنا هذا، وكان للصينيين الفضل في تطوير الصحيفة التي بدأت على القماش ثم اصبحت بعد ذلك على الورق، واصبح التعليم اليوم يعتمد

بشكل كبير على الطباعة واصبحت المدرسة تتمحور حول المنتجات الرئيسية لأفكار المتعلمين، ووضعت المطابع العالم امام تطور علمي كبير وطورت المجتمعات وخلقت حالة التعاون الواسع (Collins, 2016, 34).

كما ان اختراع اخر هو الانترنت ساهم بشكل كبير في نشر التعاون الواسع، إذ اشار Shirky (2008) ان الانترنت يجعل التعاون اكثر سهولة، وطور اشكال التعاون بشكل لم تكن ممكنة من قبل، وهي وسيلة مهمة لتطوير الخبرات، بينما Black (2009) اضاف ان مشاركة القراءة والكتابة عبر الانترنت طور ثلاث جوانب اساسية الاول يوفر شعور بالانتماء الى المجتمع، والثاني يوفر الثقة في حل المشكلات المعقدة، والثالث يمكن من تطوير الهويات والمهارات (Collins, 2016, 36)، كما ان التعاون القائم على شكل تدريب بين الاقران يمكن ان يحسن نتائج الكتابة، وان المهارات الكتابية يمكن ان تتحسن من العملية التعاونية Cabello, (Pardo-Ballester & 2016, 601).

كما ان الاتصال الشفوي والكتابي مهم للغاية من اجل مشاركة المعلومات المهمة، ومن هذا المنطلق نحن بحاجة الى تطوير المهارات الكتابية لضمان جودة الاتصال، وهنا يجب ان تكون الكتابة واضحة ودقيقة وموجزة ومتكاملة، والكتابة تتضمن اكثر من معرفة قواعد اللغة، واليات وخبرة المحتوى، هي تتطوي على المهارات والمواقف التي يمكن ان تؤثر في مجرى الكتابة، وان جميع مجالات التعلم الثلاثة (الادراك، والشعور، والابعاد النفسية) هي ضرورية للتواصل الكتابي الفعال، وبهذا فان الشعور الايجابي يطور الكتابة بشكل كبير، بينما الشعور السلبي يعطل الكتابة (Shellenbarger et al, 2018, 110).

ثالثاً: الاهتمام Interest

يعرف الاهتمام Interest لغوياً من قبل Oxford Dictionary of English بانه الشعور بالرغبة في المعرفة او التعلم حول شيء ما او شخص ما، او النوعية المثيرة للفضول او جذب الانتباه (Stevenson, 2010, 911).

وجمع الناس والمحتوى حول اهتمام مشترك كهدف تنمية المجتمع او زيادة مستوى الاثراء، المشاركون يشاركون المعلومات والبعض الآخر يقيمون بإعجابهم ويضيفون آراءهم، تتمتع ابداء الاعجاب المرتفع للغاية بأهمية كبيرة ومن السهل على الآخرين اكتشافها، المنظمات التي تسعى وراء زراعة الاهتمام توظيف المدونات ومنتديات المناقشة والنشر الاجتماعي والتغذية الراجعة الاجتماعية كتقانة رئيسة لوسائل التواصل الاجتماعي، شركة Barnes & Noble لبيع الكتب تستخدم المنتديات والفيس بوك وتويتر والمدونات لزراعة الاهتمام، وهي تهدف الى جمع المجتمع نحو اهتمام مشترك بالقراءة، ولديها نحو خمسة ملايين زائر، ولديها ٦٧٠ ألف معجب على الفيس بوك، و ٦٠٠ موضوع مطروح للنقاش مع العديد من المشاركات داخل الموضوع،

وهي تشهد نمو بنسبة ٥٠-٦٠ % سنويا في قاعدة المعجبين بالكتب، وبهذا يجذب الناس لمناقشة مواضيع الكتب وتنتشر الاسئلة والاجابات وتقدم التوصيات، تساعد بعضنا البعض في العثور على القراءة الرائعة التالية، يتفاعل المشاركون مع بعضهم البعض ومع الشركة وبهذا من المتوقع ان تحقق الولاء من قبل الزبون وتحقيق قيمة مستقبلية (Bradley & McDonald, 2011, 21).

واهتمام الفرد هو من الجوانب الشخصية ويمثل استثمار الفرد في الامد البعيد، وهي تتضمن مضامين عميقة في ذات الانسان اكثر من الاهتمام الموقفي وهي تمثل اهتمام مؤقت بسبب ظروف معينة، والاهتمام الفردي هو اكثر تاثير في الاداء من الاهتمام الموقفي (Alexander et al, 1997, 128).

كما ان ابداع وحركية التعاون الواسع في اكثر حاتها ايجابية، هي قدرتها على تطوير اهتمام مشترك للمجتمع، واستخدام فعال للمجتمع والحشود من اجل الحصول على الافكار او عناصر لمشاريع جديدة، وهنا يتلقون دعم من المبدعين الاخرين في المجتمع، وهنا يصبح التعاون الواسع ذا صلة بالتعليم (Cress et al, 2016, 19).

رابعا: المعرفة knowledge

المعرفة هي عملية مستمرة وليست متوقفة، وهي حالة تشاركية مع الاخرين وبهذا فنحن نتعلم من خلال المشاركة في الدراسة المنقولة من الكتب والمعلم، والتلمذة الصناعية، وان الحواس (الاستماع، البصر، والشم، واللمس) وهي تؤثر الى المنبهات القادمة من بيئتنا هي وسائط للإدراك المعرفي، كما هو الحال في نقل القيم الثقافية بين الافراد (Marchand, 2010, 7).

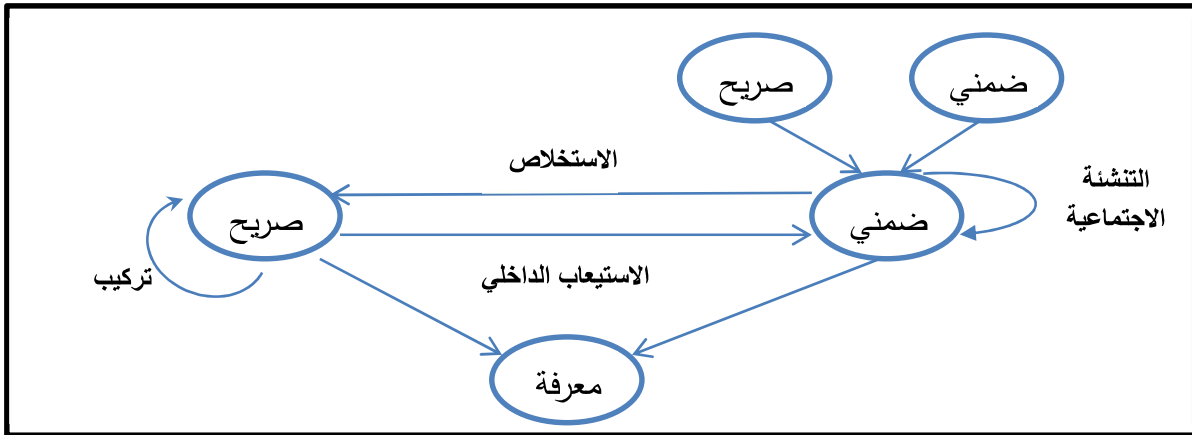
كما يمكن تميز اشكال المعرفة من خلال العمليات الاساسية في المعرفة وهي (معرفة الكيف، ومعرفة من، ومعرفة ماذا، ومعرفة لماذا، ومعرفة اين) (Steyn, 2007, 50)، والمعرفة العامة بالحاسوب يمكن ان تزيد من قدرة واداء الطلاب في الدخول في مشاريع تعاونية واسعة (Farmer, 2009, 31).

إذ اشار John Hunt استاذ السلوك التنظيمي في جامعة لندن ان الابتكار لا يحدث لشخص لا يعمل قريبا من هذا المجال فليس فجأة يمكن الحصول على فكرة رائعة، الابتكار يرتبط بمجموعة معينة من المعرفة، ان هيئة المعرفة الحالية هو حيوي لأي فكرة جديدة، فالأفراد المبتكرين يقضون سنوات وسنوات في اكتساب وتحسين قاعدة معارفهم سواء كانت موسيقى او رياضيات او فنون او منحوتات او التصميم (von Stamm, 2003, 2).

كما قدم (Nonaka and Takeuchi, 1995) اربعة انماط لإنشاء المعرفة ونقلها، إذ يفترض النموذج التفاعل بين المعرفة الضمنية والصريحة الشكل (٣-١) يوضح ذلك، ويلخص

النموذج عملية التحول من المعرفة التي تحدث من خلال العمليات الإدراكية والاجتماعية، وهناك اربعة انماط في تحويل المعرفة (Chergui et al, 2018, 545):

١. من المعرفة الضمنية الى المعرفة الضمنية (التنشئة الاجتماعية): وهذا ينشأ من التفاعل بين الافراد في المجموعة، ويتم التعلم عن طريق الملاحظة والتقليد وتبادل الخبرات.
٢. من المعرفة الصريحة الى المعرفة الصريحة (التركيب): وهنا يتم بناء المعرفة الصريحة عن طريق الاستنتاج او الاستقراء من مجموعة معادة من عناصر المعرفة الواضحة تم بالفعل الحصول عليها.
٣. من المعرفة الصريحة الى المعرفة الضمنية (الاستيعاب الداخلي): تتم من خلال عملية التعلم (التعلم عن طريق العمل).
٤. من المعرفة الضمنية الى المعرفة الواضحة (الاستخلاص): هذا هو تفسير الممارسات والمعتقدات الخارجية وهي عملية التعبير عن المعرفة الضمنية في مفاهيم صريحة مثل القياس او المفهوم او الفرضيات او النماذج.



الشكل (٣-١)

نموذج ابتكار المعرفة

Source: Chergui, Wahid, Zidat, Samir & Marir, Farhi, (2018), An Approach to the Acquisition of Tacit Knowledge Based on an Ontological Model, Journal of King Saud University-Computer and Information Sciences, Volume 30, Issue 4, p.545.

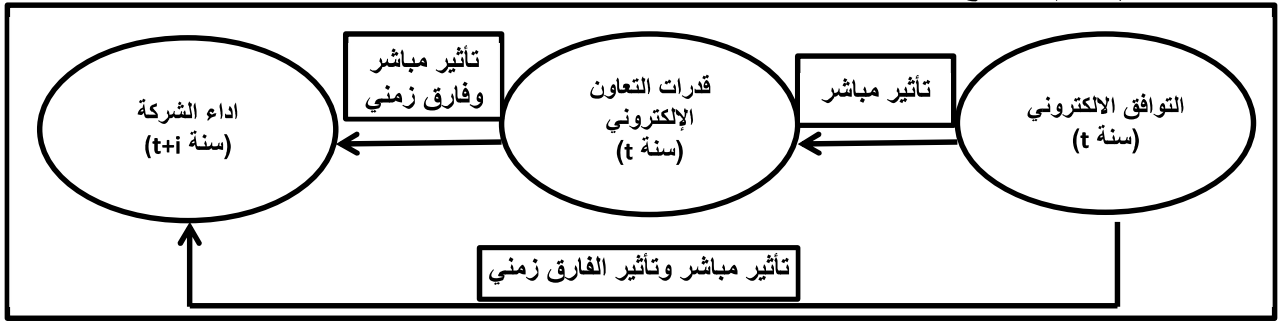
والمعرفة الضمنية تشمل معرفة كيف وليس معرفة الشيء، ومعرفة كيف تشمل الوسائل والاساليب لفهم الاشياء، والمعرفة الاجرائية هي الموجه للسلوك، دون الوصول الى حالة الوعي وبهذا يكون معرفة الاشياء دون معرفة كيف (Chergui et al, 2018, 545)

خامسا: الوقت Time

يجب ان نفهم انه لا شيء اطول من الوقت، لأنه مقياس الخلود، ولأنه مورد نادر لا يمكن تجميعه، ولما كان سريع الانقضاء، وما مضى منه لا يرجع او يعوض، فهو اثنان ما يملك

الانسان، وهو وعاء لكل عمل وكل انتاج، وهو راس مال حقيقي للفرد او للمجتمع عموما (الفضل، ٢٠٠٨، ٢٥).

ففي دراسة (Chi *et al*, 2015, 1115) اوضحت كيف يؤثر التوافق (الارتباط) الالكتروني على التعاون الالكتروني ويحسن من اداء الشركة، من خلال تأثير الفارق الزمني في هذه العلاقة، وجدت الدراسة العلاقة الايجابية بين التوافق الالكتروني وقدرات التعاون الالكتروني واداء الشركة، وان التعاون الالكتروني مع الموردين له تأثير بخفض الفارق الزمني لمدة عام على اداء الشركة، وان ظهور عملية التوافق تحتاج الى فترة زمنية طويلة، وقد لا يوفر التوافق الفوائد الكاملة الا بعد التكامل مع العمليات التنظيمية واستكمال التغيرات التنظيمية مع مرور الوقت، الشكل (٢-٣) يوضح ذلك.



الشكل (٢-٣)

نموذج تحليل الفارق الزمني

Source: Chi, Maomao, Zhao, Jing & George, Joey F., (2015), Mediation and time-lag analyses of e-alignment and e-collaboration capabilities, Industrial Management & Data Systems, Vol. 115 No. 6, p. 1115.

مهما كان العمل الذي تقوم به سواء كنت في منصب اداري او عمل تنفيذي، سوف تستخدم عدد من الموارد، الافراد، المال، وكلها مهمة ولكن هنالك مورد مشترك للجميع وهو الوقت، والوقت هو المهمة الصعبة، فالجميع يواجه مشاكل القيام بالمهمة في الوقت المتاح، وللأسف هذه المشكلة تبدو على الدوام موجودة، واحيانا للبعض تسير الامور بعكس ما كان يخطط له، والآخرين يعيشون في حالة فوضى دائمة، وهنا نحن بحاجة حقيقة الى ادارة اوقاتنا (Forsyth, 2007, 1).

وتجد ان الشخص قد تكون لديه مشاعر الاحباط عندما لا يجد وقت للتعلم القراءة و الكتابة او حزين عندما لا يكون هنالك وقت للقراءة، وقد يكون سعيد عندما يكون هنالك وقت للقراءة او الكتابة، فمتطلبات العمل تعطي للشخص جدولة بوقت مستقل مضاف اليها موقف ايجابي للإدارة اتجاه المشاركة في الويكي (Gears, 2011, 152)، كما يشتكي الموظفون من القيود الزمنية الشديدة لذلك لم يشاركوا في الويكي، وعبروا عن مشاعرهم السلبية اتجاه الويكي مثل

الغضب و الاحباط والتهيج، حيث انهم عبروا عن ارتياحهم عن مجموعة من الادوات المكتبية الحاسوبية، وفي ذات الوقت ابلغوا عن جداول الانتاج او الادارة، والمواعيد النهائية لتحقيق المطلوب منهم، والأوقات الاضافية، والاغراق المعلوماتي، والحاجة الى الابلاغ عن الانجاز الحقيقي، فهم يفتقرون بذلك الى المرونة الزمنية، وهذا اعطاء تأثير سلبي للمشاركة في الويكي (Gears, 2011, 98).

وتصورات الوقت تتضمن الاطار المعرفي الذي يؤثر على مجموعة من القضايا مثل الرضا بالأحكام، تشكيل التوقعات والاهداف، السلوك الذاتي، وتؤثر ايضا على كيفية تحديد الوقت وتحديد اولوياته واستهلاكه، وعلى القيمة الاجمالية لتجارب الماضي، والسؤال المهم هنا كيف يقدر الناس الوقت في تجاربهم الماضية؟

تشير البحوث الى ان مراقبة الساعة هي القياس الموضوعي للوقت المنقضي، ولكن في الواقع هذا غير متوفر، وان تقدير وقت حدث سابق يعتمد بشكل اساسي على الذاكرة، عملية بناء مهيكلة تتضمن استدعاء الفرد الاجزاء المنفصلة من الفصوص المتعلقة بالوقت واستخدامها كمؤشر لتقدير زمن الانتاج، وهذه الاجزاء هي عبارة عن صور فوتوغرافية تخزن في اليوم صور عن الوقت في دماغ الانسان، وهي التي تستدعى في وقت لاحق لتقدير المدة الزمنية Spence, (Vilches-Montero & 2015, 782).

كما يعكس مفهوم الوقت المتبقي (الادراك الشخصي) له او لها في فترات مختلفة من الحياة: الماضي، الحاضر، المستقبل، ويجري تطوير الموقف في الحياة مع السنوات، ويعود دراسة مواقف الاشخاص بناءً على تجارب حياتهم (Gudzovskaya & Pesina, 2015, 139).

كما يمكن قياس طبيعة الوقت المتبقي من خلال مقياس موقف الوقت Time Attitude Nuttin's J Scale (TAS) وهذا المقياس متعدد الابعاد يقيم المشاعر في الماضي والحاضر والمستقبل، فضلا عن العوامل الخمس التالية (Gudzovskaya & Pesina, 2015, 141):

١. الجدولة: منظم (الوقت محدد ومجدول) // غير مجدول (عدم التأكد بالوقت، فوضوية وغير منظمة).
٢. الرقابة: الرقابة داخلية (انا اقوم بالتخطيط، واعتمد على جهودي او الفرص الشخصية) // الرقابة الخارجية (يخطط لي من قبل الاخرين، يعتمد على الحظ او الظروف بين الاشخاص).
٣. درجة التعقيد: معقدة (صعبة، ومجهدة، ومشكلة/ بسيطة (سهلة، خالية من الصراع، من دون مشكلة).
٤. القيمة: (مثمرة للاهتمام، كاملة، مفيدة) // غير ذات قيمة (مملة، غير مجدية، فارغة).
٥. طول الوقت: قريب (فوري، تقريبي، سريع) // بعيد (متأخر، بعيد، بطيء).

كلما كان الفرد اقرب الى الجانب الايمن كلما كان اكثر احترام للوقت واكثر تفكير بالماضي والحاضر والمستقبل.

ويعد الوقت عاملا اساسيا في التعاون، كما ان المعلمين في اليابان يقضون وقت اطوال في متابعة دروس بعضهم البعض وفي التخطيط بشكل تعاوني اكثر مما هو موجود في الولايات المتحدة، إذ يميل الامريكان الى الفردية اكثر من التعاون، ويدرس المدرسون في سنغافورة لمدة ١٧ ساعة في الاسبوع، بينما في الولايات المتحدة ٢٧ ساعة في الاسبوع ولذلك وقت الامريكان قليل للتعاون والتخطيط التعاوني بسبب ضغوط وقت العمل (Datnow, 2018, 162).

سادسا: الثقة Trust

الثقة Trust وحسب قاموس Oxford Dictionary of English هي ايمان راسخ بمصادقية او حقيقة او قدرة شخص ما او شيء ما (Stevenson, 2010, 365).

وتعرف الثقة حسب (Rousseau *et al*, 1998, 395) بانها حالة نفسية تتضمن نية لقبول التأثير على اساس التوقعات الايجابية للنوايا او سلوك الآخرين، ويمكن تعريف الثقة بانها وظيفة تقوم على التنبؤ وتوقع سلوك الآخرين او الاعتقاد في كفاءات الآخرين، والتي تؤثر على الاداء من خلال النشاط التعاوني او اي عمليات تعاونية (Bond-Barnard *et al*, 2018, 436)، وأشار (Mayer *et al*, 1995, 712) ان الثقة هي الرغبة في ان تكون متأثر بفعل الآخرين، بناء على التوقعات ان الآخر سيؤدي عمل ما مهم، بعض النظر عن القدرة على مراقبة او السيطرة على الآخرين.

فالثقانة يمكن ان تكون وكيلا موثوقا، واليوم تبدو واضحة في البيئات الافتراضية، وهنا يمكن اعتبار الثقة بمثابة تصرف او سمة موجهة نحو الآخرين (Jarvenpaa *et al*, 2017, 104)، كما اشار (Lewis & Weiger, 2012, 25) ان الثقة هي حقيقة اجتماعية موضوعية لا يمكن اختزالها الى عامل نفسي للفرد، ووفقا (Luhmann, 2000) فان الثقة متأصلة في معظم العلاقات الانسانية والتجارب، وغالبا ما يتم الخلط بينها وبين اللفة familiarity، والثقة confidence، والقوة power، وكل واحد من هؤلاء الاربعة ان يؤدي من تقليل تعقيد الاحداث وتؤدي الى توقعات ايجابية (Jarvenpaa *et al*, 2017, 104).

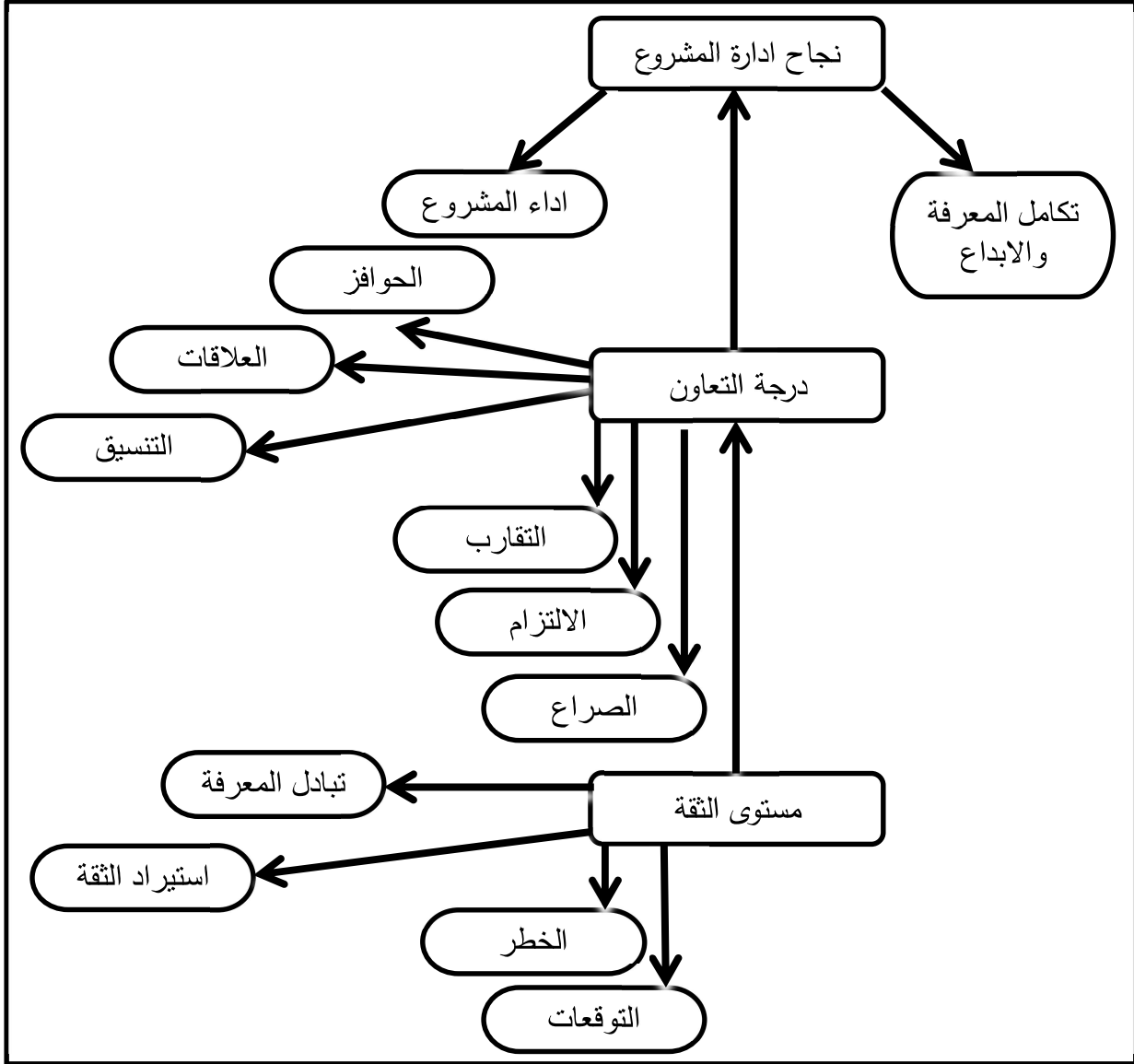
وتوضح العلاقة الانعكاسية بين الثقة العاطفية والثقة الادراكية، التفاعلات الانعكاسية بين الابعاد العاطفية و العقلانية للثقة، مثل غيره من المشاعر الاجتماعية غير القابلة للاختزال (مثل الذنب والولاء)، فالمحتوى العاطفي للثقة هو واضح وغير متشعب، انه ينطوي على الشعور بالثقة بالنفس والثقة بالآخرين، وهذا هو السبب عند التعرض الى الخيانة في الثقة تتعرض للألم العاطفي من لوم الذات فضلا عن مشاعر قوية اتجاه الخائن، وهذه قد تمنع الفرد في المستقبل من الثقة في الآخرين حتى يوجد سبب عقلاني قوي لإعادة الثقة مرة ثانية، والثقة العاطفية توجه

معالجة المعلومات اللاحقة بطرق تفضل التفسيرات الخيرية لسلوك الفرد الموثوق بهم Lewi & (Weiger, 2012, 26).

وللثقة دور اساسي في الاداء التنظيمي لأنه يسهل التعاون الطوعي، لا سيما في الاجراءات المعقدة المترابطة، والتحدى الاكبر لإدارة المعرفة هو تطوير ثقافة لإدارة المعرفة، والتي من جوانبها الهامة هو الثقة الشخصية، والثقة بين الاشخاص هي المدى الذي يكون فيه الشخص واثقا وراغب في العمل على اساس الكلمات وافعال وقرارات شخص اخر، كما يمكن تصنيف الثقة بين الافراد الى بعدين الاول الثقة المستندة على قاعدة الادراك الذي يتضمن المعرفة المتاحة والكفاءة والمسؤولية للفرد، والثاني الثقة المستندة على الروابط العاطفية بين الافراد والتي تتضمن الرعاية والقلق والمعتقدات في قيمة هذه العلاقة، والمشاركة المعرفية الطوعية تعتمد على الثقة العاطفية اكثر منها على الثقة الادراكية، والافراد الذين يكون لهم تقدير ايجابي لزملائهم ومنظمتهم يكونون اكثر طوعا لمشاركة المعرفة (Casimir *et al*, 2012, 742).

كما ان المستويات العالية من الثقة تزيد التعاون وبالتالي تؤدي الى نجاح المشاريع، كما يتطلب تعلم التعاون كأساس لبناء فريق تنظيمي فعال مستوى من الالفة الشخصية والثقة، وبناء بيئة تعاونية قائمة على الثقة تعطي مستويات عالية من تقاسم المعلومات، وهنا يجب ان نولي اهتماما بكيفية تحقيق التعاون المستند على الثقة، والشكل (3-3) يوضح طبيعة العلاقة المقترحة بين مستوى الثقة ودرجة التعاون ونجاح ادارة المشروع، والملاحظ من الشكل ان عدد من العوامل تؤثر على مستويات الثقة وهي تبادل المعرفة بين الجماعات كلما زادت مستويات الثقة كلما زاد تبادل المعرفة، كما يظهر مصطلحين اساسيين الاول استيراد (Imported) الثقة ويقصد بها الثقة المستوردة من التعامل السابق للجماعات، والمصطلح الثاني الثقة السريعة (Swift)، وهنا لا يوجد تعامل سابق بين الجماعات ويتم بناء الثقة على التخصصات والخلفية العلمية للجماعات، توقعات الجماعات تعزز كل من الثقة والتعاون، وجود درجة مقبولة من الخطر هي المسؤولة عن زيادة مستويات الثقة بين الجماعات، اما درجة التعاون فتتأثر بالعوامل التالية العلاقات وهي تمثل حالة التواصل بين الجماعات، التنسيق ويمثل الفهم المشترك للأهداف، وتنظيم الانشطة وهي تؤثر على جودة التعاون، وظهرت الدراسات الاثار الايجابية لتقارب الاجسام في السلوك التعاوني، الالتزام يمثل الرغبة في تحقيق الاهداف والرغبة في الانخراط في العملية التعاونية، الصراع ويمثل تعقيد متزايد يؤثر على التعاون وهو بحاجة الى ادارة رسمية وغير رسمية وان الموقف الايجابي للصراع يزيد من التفاعل الايجابي للتعاون، كما ان الحوافز وهي واحدة من اهم القضايا التي تتعلق بنجاح العملية التعاونية، وهنا يجب التركيز على الحوافز الداخلية والخارجية لتحقيق التوازن، واخيرا نجاح ادارة المشروع يمكن قياسها من خلال اداء المشروع عموما من

حيث الجودة الوقت والكلفة، والجانب الثاني تكامل المعرفة والابداع المعرفي يحدث من خلال تبادل الافكار والمعلومات بين الجماعات (Bond-Barnard *et al*, 2018, 435).



الشكل (٣-٣)

نموذج افتراضي للعلاقة بين مستويات الثقة ودرجة التعاون ونجاح ادارة المشروع

Source: Bond-Barnard, Taryn Jane, Fletcher, Lizelle & Steyn, Herman, (2018), Linking trust and collaboration in project teams to project management success, International Journal of Managing Projects in Business, Vol. 11 Issue: 2, p.435.

سابعا: الايثار Altruism

الايثار هو سعي المرء الى زيادة رفاهية الآخرين، وهو معكوس الانانية كما يعرف بانه القيام بشيء من اجل الآخرين بتكلفة معينة من نفسك (الوقت، الطاقة، تكلفة الفرصة وغيرها) (Hars& Ou, 2002, 28).

وان الايثار يمكن النظر اليه انه نوع من انواع الاحسان غير المشروط ولا يتوقع منه عائد، إذ يقدم الفرد المساعدة ويحقق شعور الارتياح من الاجراء، ففي كثير من الاحيان الافراد يساعدون الآخرين ولا يحصلون على اي مردود مقابل ذلك، ويقوم الناس بمشاركة المعرفة الضمنية بسبب المواقف المؤيدة للمجتمع عموما، وبهذا فان الايثار يزيد من مساهمة المعرفة من قبل الافراد من اجل مساعدة الآخرين، وهذا يساعد في توليد وابتكار الافكار، وتساعد على تحقيق رضا اكثر بين الافراد (Hung et al, 2011, 418).

ولا بد من ادراك انه لا يمكن تشجيع الناس على مشاركة معرفتهم الا من خلال سياسات تنظيمية مناسبة (على سبيل المثال انظمة المكافآت) وتسهيلها من خلال بنية تنظيمية مناسبة (على سبيل المثال انظمة الاتصالات والمعلومات)، وان القوى الدافعية مشتقة من جانبين المعتقدات الشخصية والهيكل المؤسسي، وهنا يركز الفرد على ان الفوائد المتحققة يجب ان تفوق تكلفة المشاركة، إذ تؤثر المعتقدات الشخصية ثلاثة فئات اساسية : الاولى/الفائدة الفردية (المصالح الذاتية)، والثانية/ الفائدة للمجموعة (العلاقة مع الآخرين)، والثالثة/ الفوائد التنظيمية (المكاسب التنظيمية)، اما الهيكل المؤسسي فيشير الى الثقافة التنظيمية او المناخ التنظيمي الذي يغذيها، وسلوك مشاركة المعرفة لدى الموظفين (Kuo, 2013, 508).

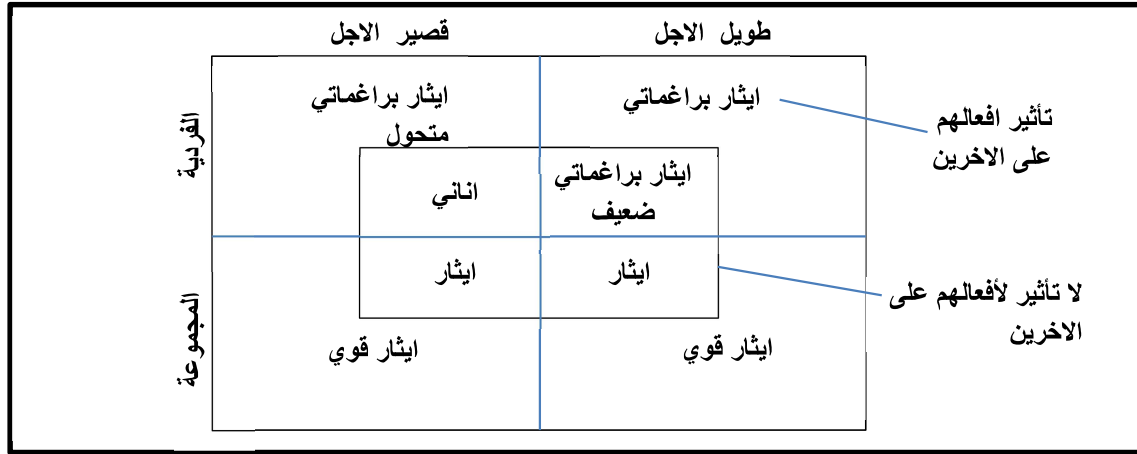
واشار (Hsu& Lin, 2008, 67) ان الايثار والسمعة والفوائد والثقة حوافز مهمة لمشاركة المعرفة، وهنا يظهر جانبين مهمين الانانية والايثار والاول يعتمد على الاقتصاد ونظرية التبادل الاجتماعي وتتضمن المكافآت الاقتصادية، والمكافاة تعد محدد اساسي لمشاركة الفرد للمعرفة، والثاني الايثار، يفترض ان الفرد على استعداد لزيادة رفاهية الآخرين وليس له أي توقع لأي عوائد شخصية.

وقد نلاحظ ان الايثار هو اكبر من الانانية المهنية والتنظيمية والتي يمكن ان تعد عائق امام التعاون بين المتخصصين، وقد تشكل هذه الفردية التنافسية خطر على التعاون وعلى التنظيم وهنا يجب تركيز الرؤيا على ما بعد المصالح الفردية وعلينا التخلي عن جزء من مصالحنا اذا تطلب الامر ذلك، فالإيثار هنا هو القلق على الآخرين وعلى المجتمع عموما، وهذا التعاون قد يكون صعبا بسبب الاختلافات في اللغات والمواقف والقيم المهنية وهنا يجب رؤية الاختلافات بين الكفاءات اثناء التعاون كميزة وليس كمشكلة لما تحقق من تعلم اثناء عملية التعاون (Axelsson& Axelsson, 2009, 324).

وعند اعتماد سلوك الويكي وفق الانانية والايثار كانت نظرة العاملين تشمل جانبين اساسين الاول المدفوعين بالإيثار والذين ينظرون الى فوائد الويكي ويحبون ان يقدمون الفائدة للعاملين الآخرين من خلال مشاركة واصافة المحتوى، والجانب الآخر ينظر بعض العاملين الى

الويكي بوصفه اداة جديدة اضيفت الى المنظمة وينتظر المكافاة لكي يقوم بمشاركة واطافة المحتوى في الويكي (Gears, 2011, 122).

اذا نظرنا الى الفردية مقابل التعاون فهي تمثل الدافع الاساسي والموجه لتقديم المساهمات، وان الايثار هو المحرك الاساسي للمساهمة، وهنا المساهمين المدفوعين بالايثار لديهم دوافع تعاونية، وعلى الرغم انه قد تكون بدوافع من فوائد فردية، بالإضافة الى ذلك الرؤيا طويلة المدى مقابل الرؤيا قصيرة المدى، وفي الرؤيا القصيرة المدى يمثل سعي الافراد الى الحصول الى الفائدة بسرعة، بينما المستثمرون في الرؤيا الطويلة المدى سيساهمون في الوقت الحاضر من اجل المنفعة الاجتماعية في المستقبل، وهنا يظهر الايثار بتركيز حصرا على المجتمع بدل الذات، بعكس الانانية او يمكن ان نسميه الإيثار الواقعي، حيث يسعى المساهمون في الحصول على منافع متبادلة في وقت لاحق، كما ان المساهمين الذين يعتقدون ان لديهم القدرة في التأثير على الآخرين اكثر مساهمة من الذين لا يعتقدون انهم مؤثرون، والشكل (٣-٤) يوضح مستويات مختلفة من الايثار، استنادا الى الأفراد الدوافع والمعتقدات، المجموعة الاولى الافراد الفرديون (النصف الاعلى من الشكل) وهم اما موجهون على المدى القصير ولا يؤمنون باثر مساهمتهم للآخرين ويعرفون بانهم انانيين، ويصفون بانهم متحولون عند التبادل الفوري، واما الذين تركيزهم يكون على المدى الطويل فانهم يتعاونون مع الآخرين بهدف جني استثمار لأنفسهم من التعاون، وبالتالي دافع الايثار لديهم ضعيف، ويعرفون بالبرغماتية الإيثارية الضعيفة (ومع ذلك فان ايثارهم ضعيف في احسن الاحوال)، اولئك الذين يؤمنون بتأثير افعالهم على الآخرين، حتى اذا اعترفوا بمصلحة انانية، وتتطابق وجهة نظرهم مع فكرة الايثار المتبادل، والافراد الذين لديهم دوافع جماعية (النصف الاسفل من الشكل) هم مجموعتين ايثارين وايثارين قويين، بناء على ايمانهم بتأثير إجراءاتهم على الآخرين، والشكل (٣-٤) يوضح ذلك.



الشكل (٣-٤)

نموذج دوافع المشاركة

Source: Wagner, Christian & Prasarnphanich, Pattarawan, (2007), Innovating Collaborative Content Creation: The Role of Altruism and Wiki Technology, IEEE, Proceedings of the 40th Hawaii International Conference on System Sciences, p5.

ثامنا: الربح الشخصي Personal Gain

على النقيض من الفائدة للآخرين والايثار نجد التفكير بالذات والبحث عن المصالح الذاتية والانانية موجهة للعمل التعاوني يفكر الانسان في المقابل الذي يحصل عليه من خلال التعاون مع الآخرين، وبهذا نجد ان الفائدة للآخرين او الايثار هي النقيض المتبادل مع الجانب الثاني هو التفكير بالذات.

إذ اشار (Myers, 2010, 443) ان الانانية دافع لزيادة الرفاهية الخاصة عكس الايثار والتي تهدف الى زيادة رفاهية شخص اخر.

ويوصف الايثار والانانية في ادب علم النفس كدافع يؤدي الى سلوك اجتماعي ايجابي، والمقصود بالسلوك الاجتماعي الايجابي بانه قرار طوعي ووعي بالتصرف بطريقة تفيد شخص اخر، وتتميز الدوافع نحو السلوك الايجابي بالمكافآت، الا ان الايثار دافع لمساعدة الآخرين دون توقع مكافأة متوقعة، والانانية دافع لمساعدة شخص بغرض المنفعة الشخصية، وهنا الايثار والانانية يشيران السلوك الاجتماعي الايجابي، وبهذا فان دافع الايثار هو عمل طوعي من شخص يستفيد منه شخص اخر او اخرين دون توقع مكسب شخصي في المقابل، وان الانانية في السلوك تحفز السلوك مع العوائد المتوقعة، دافع الشخص الى التصرف بشكل طوعي بهدف تحقيق مكاسب شخصية مكافأة في المقابل قد تكون المكافأة اموال او زيادة احترام الذات تأكيد الاقران تخفيف الشعور بالذنب او الارتياح الشخصي، المعاملة بالمثل وهو نوع من انواع الانانية (Gears, 2011, 38).

ان المكافآت تلعب دورا مهما في مشاركة المعرفة، خصوصا ادراك العدالة في المكافآت والتي تساعد على تنمية الثقة بين المنظمة وعاملها ويظهر جانبين من مفهوم العدالة، العدالة الاجرائية والمقصود بها الطريقة التي يقرر بها الموظف فيما اذا كان يعاملون بإنصاف في وظائفهم، اما العدالة التوزيعية فهي ترتبط بالطريقة التي يحدد بها الموظف فيما اذا استلم ام لم يستلم مكافآت متعلقة بإدائهم، وهي تؤثر على مشاركة المعرفة بشكل كبير (Kuo, 2013, 508).

وتشير العديد من النظريات ان سلوك المساعدة يعود بالفائدة على المدى الطويل سواء للمانح او المتلقي، وهنا يتم الاشارة الى التفاعلات البشرية وفق الاقتصاد الاجتماعي وهنا لا نتبادل السلع والمال فقط بل نتبادل السلع الاجتماعية الحب، الخدمات، المعلومات، وبهذا فنحن نهدف الى تقليل الكلف وزيادة الارباح، وهذا ما اشارت اليه نظرية التبادل الاجتماعي حيث تشير النظرية الى اننا نقوم بالتبادل في اطار الوعي بالتكاليف والارباح، والارباح التي تظهر على شكل مكافآت تعطي الدافع لمساعدة الاخرين قد تكون داخلية او خارجية، فقد تتبرع الشركة بالمال من اجل تحسين صورتها الخارجية، اما الداخلية منها فتشمل الزيادة في قيمة الذات (Myers, 444, 2010)، ففي دراسة (Hall & Graham) وجدت ان الناس كانوا يسعون الى مشاركة المعرفة بهدف حل المشكلات ومواجهة التحديات اكثر من هدف مساعدة الاخرين، وعلى الرغم بان العمل التعاوني كان ظاهر في تبادل المعرفة الا ان هنالك ربح شخصي اساسي للمشاركة يتضمن الحصول على الدعم في حل المشكلات والتشجيع من الاخرين، كان العامل الاكثر اهمية في المشاركة، وازافة الى تعزيز التعلم الفردي، وهنا يظهر الجانب المهم المتمثل في اكتساب المعارف للمشاركة في المجاميع الالكترونية، فضلا عن ان جائزة مالية قدرها ١٠٠٠٠ الف دولار كان حافز قوي للمشاركة في هكذا مشاريع والتي يظهر فيها الربح الشخصي (Hall & Graham, 2004, 241).

اما دراسة (Bock et al) فقد اشاروا ان المعتقدات الشخصية تتضمن الفوائد المتوقعة التي تفوق التكاليف تعتبر اهم المحددات الاساسية لسلوكيات مشاركة المعرفة للأفراد، اذ تتضمن التكاليف كل من الوقت والجهد، وعند القيام بذلك في اطار تنظيمي تبرز هنا مصلحة المنظمة يمكن ان تعد محدد للأفراد في مشاركة المعرفة خصوصا اذا كانت خبرة الفرد (السمعة الشخصية) ذات قيمة عالية في المنظمة، واي معرفة ليست ضمن الاطار يمكن ان تضر بسمعة الشخص، وعند عدم وجود مكافآت داخلية او خارجية لتعويض الفرد تصبح تكاليف مشاركة المعرفة حاجز قوي امام المشاركة (Bock et al, 2005, 89).

ثانيا: المؤثرات العاطفية

تم الإشارة في الفصل السابق الى مفهوم العواطف ونظريات العواطف، وفي هذا الفصل سوف نتناول العواطف التي تم تبنيها من دراسة (Gears, 2011)، وهي (السعادة، الحرج، الغضب، التشاؤم، قلق، خوف، العطف)، ويمكن توضيحها وفق الآتي:

أولاً: السعادة Happy

وفقاً لنظرية التفاعل الاجتماعي وهي نظرية قدمت من قبل (Kemper's, 1978) وتشير ان الأبعاد الأساسية التي تحكم التفاعلات الاجتماعية هي السلطة والمكانة، كلما كان للفرد مستويات متوقعة من السلطة والمكانة خلال تجاربهم في المسار الاجتماعي، من المتوقع ان يشعر بالمحتوى والسعادة، وإذا كان بعكس ذلك من المتوقع ان ينتج عنه عواطف حزينة، السبب في ذلك قد يعود الى الذات او الآخرين (Lively & Weed, 2016, 68).

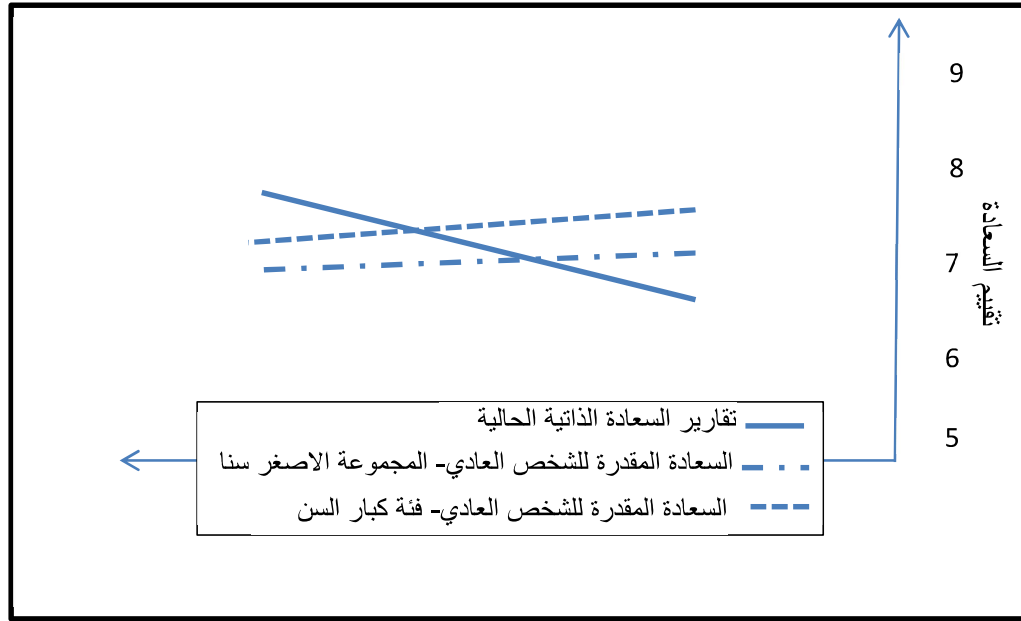
والناس يشعرون بالسعادة عندما يجدون ان منظماتهم في قراراتها ونتائجها الاجرائية عادلة، ويكون على النقيض من ذلك عندما تكون قراراتها الاجرائية ونتائجها غير عادلة، وهنا تبرز المشاعر السلبية، فالفرد هو الهدف من الاجراء والمتلقي للنتائج (Lively & Weed, 2016, 74).

كما اشار (Scherer, 2005) ان اتجاه المؤثر نحو الاستقرار له دور مهم في جودة المؤثر، مثلاً قد يكون بعض الافراد قلقاً او قد يكون سعيد فهذه تؤثر على خيارات اتجاه المؤثر، وبالتالي تؤثر على اختيارات العملية، وتؤثر جزئياً على المزاج او الجهد (Lempert & Phelps, 2016, 105).

كما تبرز العمليات النفسية جانبين اساسيين الرغبة والاعجاب وهي مكونات ضمن العديد من العواطف الإيجابية، وهذه العمليات توضح الحالات المستدامة من الرفاهية في سعادة الافراد، كآليات المتعة والفائدة، جوانب الاعجاب والرغبة في المكافأة تدمج في كثير في التجارب النفسية (Berridge & Kringelbach, 2016, 133).

والسعادة حسب ارسطو تتكون من جانبين على الأقل المتعة وباليونانية hedonia ومعنى حياة الجيدة وباليونانية eudaimonia، البعض من الباحثين يركز على معنى الحياة لتأكيد على السعادة والرفاهية والبعض من الباحثين ركز على المتعة للتأكيد على السعادة، والسعادة بشكل عام، ينظر اليها في كلا الجانبين يميلون الى التجمع معا في الافراد السعداء، ومع ذلك هناك جانب مهم يجب التركيز عليه هو السعي الى المتعة من اجل المتعة الخاصة قد يصل الى درجة الادمان التي تفقد السعادة، كما لا يمكن انكر ان جانب معنى الحياة الجيد بنسبة الى الزاهدين قد وجودها في التضحية الذاتية المؤلمة (Berridge & Kringelbach, 2016).

وقد اوضحت دراسة (Lacey et al, 2006, 170) التي تم اجراءها في الولايات المتحدة الامريكية، ان السعادة تزداد كلما تقدم الانسان بالعمر بين منتصف الخمسين عام ومنتصف السبعين عاما ثم يستقر ويتراجع بعد ذلك، ووجدت الدراسة ان كبار العمر الذين عاشوا في فترة الخمسينات والسبعينات من القرن الماضي تقيمهم للسعادة في ثلاثينيات عمرهم اعلى من الشباب في الوقت الحاضر، فنجد في الشكل ان كبار السن ينظرون الى السعادة في الثلاثينات افضل مما ينظر اليها شباب اليوم، ثم ينخفض لديهم معدل السعادة بسبب الامراض، اما الشباب فمحنى السعادة لديهم اقل من كبار السن ولديهم هاجز من المستقبل حول السعادة، بينما تقارير السعادة الذاتية تشير الى ارتفاع السعادة كلما تقدم الانسان بالعمر، والشكل (٣-٥) يوضح.



الشكل (٣-٥)

تقارير السعادة الذاتية مقابل تقديرات السعادة للشخص العادي، لعمر ٣٠ و ٧٠ عام

Source: Lacey, H. P., Smith, D. M., & Ubel, P. A. (2006). Hope I die before I get old: Mispredicting happiness across the adult lifespan, *Journal of Happiness Studies*, 7(2), p. 171

ثانيا: الغضب Anger.

الحالة الثانية من المشاعر هي حالة الغضب، وهي النقيض من السعادة التي تدفع الانسان نحو الامتناع عن الفعل خصوصا اذا كان الفعل طوعي.

الغضب على الأرجح يشمل مجموعة متنوعة من الوظائف التكيفية ينظم العمليات النفسية مثل الدفاع عن النفس وينظم العمليات الاجتماعية بين الاشخاص ويوجه العمليات الموجهة نحو الفعل، ومع ذلك الغضب قد يرتبط مع العواقب داخل الفرد وبين الاشخاص، ولهذا السبب يحاول الافراد والمجتمعات تقليل الغضب في محاولة للحد من هذه الآثار السلبية للغضب،

وهنا لا بد من ادراك ان عواطفنا يمكن السيطرة عليها وقد لا تؤثر بشكل مباشر على السلوك، والعواطف عملية متعددة المكونات مصنوعة من العمليات الاساسية مثل مشاعر السرور او الانزعاج، وهذه المكونات غير مترابطة مع بعضها البعض مثالا الغضب شعور غير سار ويمكن وصفه بكلمات مثل منزعج annoyed وغازب angry وساخط enraged وهنا يمكن ان نلاحظ التعدد في وصف العواطف وتعدد وصف العواطف الخاصة مثل الغضب والسرور (Harmon-Jones & Harmon-Jones, 2016, 774).

كما ان هنالك العديد من النظريات التي اشارت الى اسباب حدوث الغضب، ويمكن توضيحها وفق التالي (Harmon-Jones & Harmon-Jones, 2016, 774):

١. مدخل التعزيز: وهو من اقتراح السلوكيون المعاصرين، وهذه النظرية تشير ان الغضب هو اغفال المعززات الايجابية او انتهاء المعززات الايجابية.

٢. مدخل التقييم الادراكي: منظرين هذه النظرية يشيرون ان العواطف سببها الفرد في تقييمه وتفسيره الاحداث، وليس الحدث ذاته الذي يسبب العاطفة لكن طريقة تفسير الشخص للحدث هي المسبب للعواطف، ووفقا لهذه النظرية الافراد باستمرار يقيمون المواقف وهذه التقييمات قد تكون واعية او غير واعية وهي تسبق العواطف دائما، والغضب هو عاطفة غير سارة التي تحدث نتيجة تقييم هدف مسدود، مثل عدم وجود مكافأة او وجود عواقب.

٣. مشاكل مع حسابات التقييم: إذ اشار (Arkinson and Manstead, 1992) ان عملية التقييم يمكن ان تحقق الغضب، فان حالة الغضب قد تحدث في وقت لاحق من العملية العاطفية، وان ما يحدث من احداث اثناء العملية هو الذي قد يسبب الغضب وليس بداية التجربة، مثل حدوث الالم الذي يسبب الغضب وحدثت المعالجة الادراكية لتحديد ردة الفعل وكيف سوف يكون اتجاه ردة الفعل، وبهذا فان العواطف سوف تكون استجابة لحدث غير سار، والعملية الادراكية، مثل التقييم، تعمل على تنظيم الاجراءات في خدمة العواطف والدوافع المرتبطة بها.

كما يظهر ثلاثة جوانب اساسية ومهمة مع العواطف هي المشاعر والدوافع والتقييمات، على افتراض انه تم فصلك من العمل بعد ستة سنوات من العمل ويشكل غير عادل فان العواطف المعبرة عن حالة الغضب تكون في اطار تكويني اولا التقييم تقييم في ما اذا كان القرار عادل ام لا، ثانيا تغيرات فسيولوجية تحدث لك تولد لديك دافع قوي، ثالثا يظهر وجهك وجسدك وصوتك تعابير مميزة تعبر عن حالة الشعور بالغضب رابعا هذا الامر سوف يولد لديك حالة السلوك العدواني اتجاه الاخر، خامسا استعمل العملية العقلية قد يحد من السلوك الانفعالي الواسع مثل النية لاستئناف قرار الصراخ عاليا خارج المكتب اغلق العينين لفترة قصيرة (Scarantino, 2016, 3).

وان الغضب يشمل مشاعر منخفضة الكثافة مثل التهيج Irritation او الانزعاج Annoyance ومشاعر عالية الكثافة مثل الحنق Fury او الغضب الشديد Rage كما ان التميز بين الغضب الداخلي والغضب الخارجي تعبير عن متلازمات السلوكية في الغضب، كذلك الحال للقول انا غاضب وانا اشعر بالغضب وهي حالات عاطفية تتفاوت في شدتها (Harmon-Jones & Harmon-Jones, 2016, 777).

كما ان الركائز الثقافية لملكية المحتوى والثقافة التقليدية، تعطي جانب من مشاعر القلق تحول دون تطوير المحتوى التعاوني في الويكي، لم تتعاون مع المواضيع في الويكي بإضافة محتوى ولم تقم بتغيير المحتوى الذي كتبه شخص اخر، وهنا الافراد تواجه مشاعر سلبية من الخوف الغضب والاحباط والعصبية والولاء للمعايير الشخصية (الانانية) والاجتماعية والشراكات مع الآخرين، وهنا العاملين بحاجة الى معالجة السلطة والرقابة والضمانات الامنية واهداف دافعة وقواعد للتكريم، وتجنب الاجهاد وتجنب العواقب السلبية وحماية معلومات الزبائن وتجنب الاحداث الشخصية في المحتوى المناقش (Gears, 2011, 111).

ثالثا: الخوف Fear

الخوف حسب مفهوم ارسطو هو الالم او الاضطراب بسبب تخيل بعض الشر او شيء مدمر في المستقبل (Scarantino, 2016, 6)، والشعور بالخوف بالنسبة لديكارت هو في الروح نفسها وليس في العالم الخارجي او في البدن (Scarantino, 2016, 9). وحسب ديكارت فان المشاعر لها وظيفة مهمة، ان الافراد يتحركون ويتصرفون بالروح لتحديد الاشياء التي يقومون بأعدادها بالبدن، كالشعور بالخوف تحرك الروح الى الرغبة في الفرار، الشعور بالشجاعة نريد ان نقاثل وهكذا (Scarantino, 2016, 10). والخوف يساعد على توجيه موارد الجسم لتنفيذا لاستجابة دفاعية، ويعزز التعلم في وجه التهديد، كما ان تفعيل الخوف سوف يعطي المزيد من الفوائد منها (LaBar, 2016, 753):

١. يعزز كشف التهديد عن طريق تحفيز الادراك الحسي اليقظة.
 ٢. يعزز المزيد من الاستجابة النموذجية عن طريق تقييم طرائق العمل ووزن الاستجابة بالنظر الى سياق الاستتباط.
 ٣. يعزز الاعداد للعمل المتعلق بالانسحاب او التجنب او الهروب او اعادة توزيع الموارد.
 ٤. يعزز التعلم عن طريق تعزيز الدوائر ودمج الذاكرة، لمواجهة المزيد من التهديدات.
- كما اشار (Gears) الى ان الشعور بالملكية الفكرية للآخرين يعد السبب الاساسي للخوف، وهذا يدفع الى عدم المشاركة في تغيير المحتوى وذلك للأسباب التالية (Gears, 2011, 62):

١. النظر الى القيود في تغيير المحتوى، ولا تغيير في المحتوى دون التنسيق مع المؤلف.

٢. المساهمة لكن عدم تغيير المحتوى الحالي، التنسيق مع المؤلف بدلا من تغيير الصفحات.
٣. تغيير المحتوى يمكن ان يغير المعنى المقصود، لا تعرف كيفية تغيير المحتوى ولم تكن مرتاح لذلك.
٤. الشعور بالقلق حول تغيير المحتوى، والشعور ان ليس من الطبيعي تغيير المحتوى في الشركة.
٥. الخوف من ان لا يشعر الآخرون بالراحة من تغيير المحتوى، والخوف من الآخرون عند تغيير المحتوى.
٦. عدم الشعور بالأمان من اساءة استخدام الآخرون.

رابعاً: القلق Anxiety

القلق هو حالة عدم ارتياح حول شيء بعيد، يحتمل نتائج سلبية غير مؤكدة او غير متوقعة، وهو للمستقبل اكثر من الحاضر ويعمل بشكل اساسي على اعداد الفرد لمواجهة التهديدات وان كان على مضض بدلا من الانسحاب منه، والخوف يمكن ان يصبح قلق اذا فشلت اليات التكيف مع الخوف، ومع ذلك الخوف ليس بضروري يسبق القلق، ويتم الحفاظ على حالة القلق من خلال مجموعة من العمليات الادراكية، وان كل من حالة الخوف والقلق من المواقف الطبيعية التي تثير مختلف السلوكيات الدفاعية والهجومية، ويستخدم الفرد الاستجابة الطارئة للتهديدات النابعة من حالة الخوف، اما في حالة القلق فان عدم القدرة على التنبؤ او عدم اليقين من وقوع الاحداث المكروهة يدفع باتجاه الحصول على استقرار اكبر من المرتقب، لان القلق هو اكثر توجه للمستقبل (LaBar, 2016, 251-253).

كما ان ظهور الحاجة الى الطمأنينة و الرغبة في العيش في الهدوء وهي تحدث للفرد في حالة غياب الاجهاد والقلق والخوف، كانت الدافع الاساسي للأفراد لتجنب الويكي بهدف الحد من القلق والتوتر والالام (Gears, 2011, 37).

كما اوضح (Gears, 2011, 105) ان القلق متضمن مجموعة من المخاطر الشخصية وتشمل (المخاطر على السمعة الشخصية، تقييمات الاداء، العلاقة مع الاقران والمدراء، فضلا عن مخاطر المتعلقة بجودة المعلومات المقدمة للمؤسسة ومدى ملائمتها).

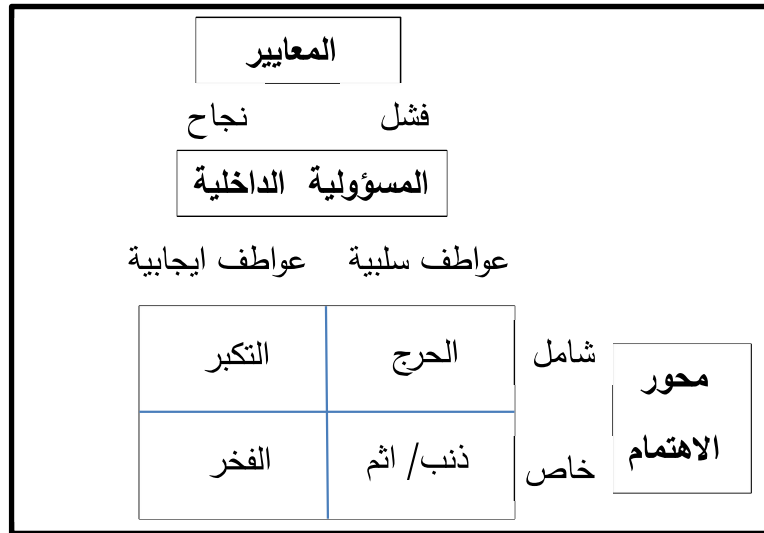
والافراد الذين هم قلقون للمؤثرات البيئية يتجنبون المزيد من المخاطر في مجال الخسائر، ويتجنبون المخاطر في مجال الارباح، وهم اكثر عرضة لمعاقبة الآخرين في مهام صنع القرار الاجتماعي، وارتفاع صفات القلق يؤدي الى قرارات خطورتها اقل، وربما بسبب القلق تفسر النتائج على انها اكثر سلبية (Lempert& Phelps, 2016, 106).

كما ان العديد من العواطف السلبية مثل الحزن والضعف والقلق والعار والاحراج يتم الابلاغ عنها من النساء اكثر من الرجال (Brody, 2016, 375).

خامسا: الحرج Shame

حسب ارسطو هو الالم او الاضطراب فيما يتعلق بالأشياء السيئة، سواء كانت موجودة في الماضي او المستقبل، والتي يبدو من المرجح ان تشاركنا فيها تشويه السمعة، (Scarantino, 2016, 6)، والحرج هو نتيجة لمجموعة معقدة تتعلق بالذات وهي تتضمن جانبين الاول تقبل فكرة الفشل في تحمل المسؤولية والوفاء بالالتزامات، نتيجة تقييم الشخص لذاته من حيث افكاره او مشاعره، والثاني التقييم الذاتي هو عالم (شامل لكل الذات)، والشخص الذي لديه حرج لديه رغبة في الاختباء والهروب، وهي تؤدي الى تعطيل السلوك المستمر والارتباك في الفكر، وهنا لابد من اتباع مجموعة من الاستراتيجيات الادراكية مثل اعادة التفسير للتعامل مع الشعور، العامة (Lewis, 2016, 804).

والشكل (٣-٦) يوضح ان الانسان يعيش في بيئة تحمل مجموعة من المعايير الاساسية التي بنسبه له بمثابة قانون وثقافة عامة هذه المعايير يقارنها الفرد مع المسؤولية الداخلية ليحدد في ما اذا كان الانسان حسب تقييمه هو ناجح او فاشل فالمحور الاول في التقييم هو الشمولي الذي ينظر الانسان الى جميع ذواته عند التعامل مع المسؤولية، والمسؤولية هي عملية تقييم الظروف الخارجية والداخلية للفرد، فاذا كان الانسان متكبر وهو ناجح وفق معايير البيئة وينظر الى ذاته بانه ناجح وعواطفه ايجابية ودائما ما يحقق النجاح وهذه قد تكون لها عواقب اجتماعية وعلى الاداء مستقبلا، وعكس الحال بما يتعلق بالحرج والتي تؤدي الى الهروب والانزهاض والعاطفة هي حالة سلبية ويشعر الانسان بالفشل الدائم، والمحور الثاني هو التقييم الخاص وهنا الانسان يركز على جوانب معينة من الذات تتعلق بالموقف فهو يعتقد ان تقصير او ذنب محدد قد يعالج ويمكن ان ينقل من عواطف سلبية الى ايجابية، وهذا الامر ينطبق على الفخر يتعلق لدى الانسان ببعض جوانب الحدث، وهي تقوم على التحفيز القائم على الانجاز وليس كل معاني الحياة، وهذه الحالة الخاصة هي تسهم في تحول الفرد من موقف الى اخر.



الشكل (٦-٣)

نموذج لعمليات تقييم الذاتي وعلاقتها بأربعة عواطف لتقييم الذات، التكبر، الاحراج، والفخر، والشعور بالذنب/ الاثم

Source: Lewis, M., & Sullivan, M. (2005), The development of selfconscious emotions, In A. Elliott & C. Dweck (Eds.), Handbook of competence and motivation, Guilford Press, New York, p.189.

سادسا: الاشمئزاز Disgust

فالاشمئزاز وفقا لدارون شيء ما مقزز، في المقام الاول تتعلق بمعنى الذوق، كما في التصور الواقعي او التخيل الواضح، وفي المقام الثاني اي شيء يسبب شعورا مشابها، من خلال حاسة الشم واللمس وحتى البصر (Rozin et al, 2016, 815).

ومثيرات الاشمئزاز تنبه لتجنب الاشياء المزعجة، وقد يسهم الاشمئزاز في التشجع نحو السلوكيات الاجتماعية، مثل التوقف عن التدخين او ارتداء احزمة الامان، والاشمئزاز هنا هو عاطفة سلبية مشتركة بين جميع البشر، وله القدرة على تنشيط الادراك والتصورات، وفي البحوث النفسية الاشمئزاز يمثل اتجاه عام في موقف معين، وحساسية الاشمئزاز تمثل النزعة الفردية الى تقييم المنبهات السلبية المثيرة للاشمئزاز، فالمستويات العالية من الميل العام للاشمئزاز يجعل الفرد اكثر عرضه لتجربة الاشمئزاز، في حين ان مستويات عالية من الحساسية للاشمئزاز يدفع الافراد الى تجنب الاتصال بأشياء مثيرة للاشمئزاز (Guido et al, 2018, 105).

ولو اخذنا بنظر الاعتبار دور العواطف في الاستعداد للعمل المرتبط بالعلاقة مع البيئة اما انشاء علاقة مع البيئة او تعطيل العلاقة، وهي حالة الاستعداد لتنفيذ نوع معين من العمل، وهو يرتبط بالنتيجة النهائية، فمثلا يرتبط الخوف مع اتجاه فعل التجنب، ويتميز بنهاية عدم القدرة على الوصول، عدم التعلق بموقف معين، وعادة ما يرتبط الاشمئزاز بميل الفعل الى الرفض الذي

يتميز بنهاية الحذف من الموضوع، والحزن هو علاقة فارغة مع البيئة لا يمكن تحقيق علاقة مع المحيط، والفرح هو مظهر من مظاهر التنشيط المجاني، وإن ما يعد مثير للاشمئزاز لنا نعتبره مثير للاشمئزاز للآخرين أيضاً، ولكن في الحقيقة إن السلوك لا يمكن أن يقارن إطلاقاً، وهذا يعود إلى البعد التقييمي للقيم العاطفية، ولا يمكن فهم القيم العاطفية إلا من خلال الردود العاطفية (Scarantino, 2016, 22-32)، فالأعجاب liking والاشمئزاز هي أبسط وأقدم أنواع العاطفة التي تعرف لدى الأطفال، والتي يمكن التعرف عليها من عبارات وجه الطفل Berridge & Kringlebach, 2016, 138).

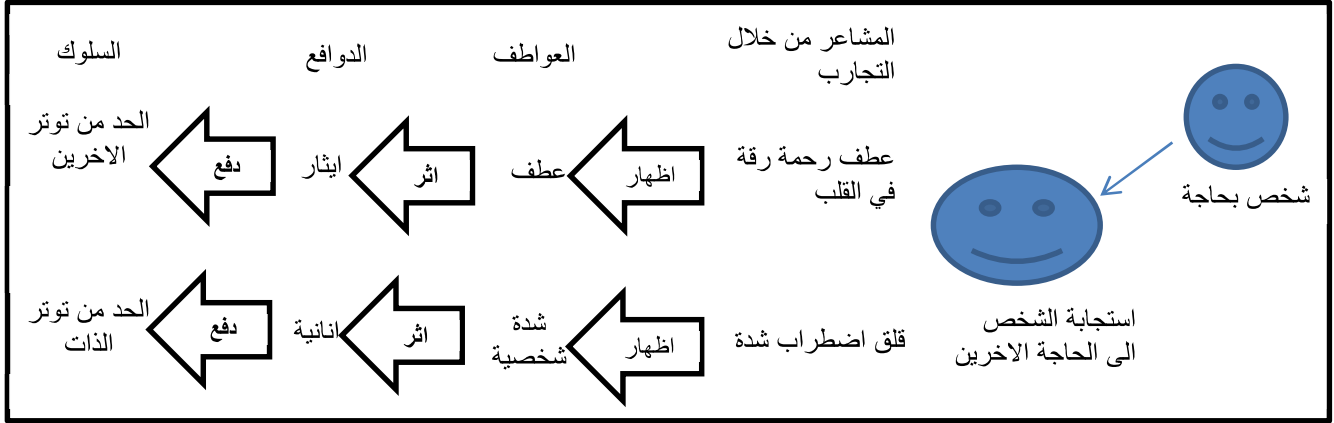
سابعاً: العطف Empathy

مصطلح العطف يصف ظاهرة على نطاق واسع تتضمن مشاركة العواطف عبر الحدود الشخصية، ويقصد بالعطف القدرة والتوجه لمشاركة وفهم حالات الآخرين الداخلية، ومن التعريف فإن العطف هو متعدد الأوجه بناءً يتضمن مكونات متصلة ببعضها وهي المشاركة والاستدلال والدافع الاجتماعي الإيجابي، فالمشاركة هي حالة التركيز من قبل الفرد على شخص آخر والاستدلال هي الحالة العقلية للفرد للتعرف على الحالات الداخلية للآخرين، أما الدافع الاجتماعي الإيجابي فإذا شارك الفرد مشاعر الآخرين وإدراك حالة الأهداف للآخرين لأبد له من مساعدتهم (Zaki & Ochsner, 2016, 871)، والعطف أمر أساسي لكل يوم في الحياة، لأنها تمكنك من أن تشعر بما يشعر به الآخرين (Johnson-Laird & Oatley, 2016, 89).

ويمكن أن يحدث الغضب بين المجموعات مما يدفع نحو الصراع، بعكس العطف والذي يقلل من نية الانخراط في الصراع (Fischer & Manstead, 2016, 432)، والعطف والاندفاع والاصرار إضافة إلى عناصر اجتماعية أخرى تمثل سمة من السمات الأساسية للذكاء العاطفي بالإضافة إلى الذكاء الشخصي (Brackett *et al*, 2016, 515)، وفي معرض دراسة (Brackett *et al*, 2016, 523) أشاروا إلى أن بناء الذكاء العاطفي في المدرسة يحتاج إلى أدوات تعزز العطف والوعي العاطفي، وتنظيم العاطفة الفعالة واستخدام الفصول الدراسية في تعزيز ودعم المشاعر العاطفية من خلال القصص ومناقشات الأحداث العالمية وتطور القصص والأكابر المناسبة، بينما (Lewis, 2016, 798) يرى أن العطف يعطي القدرة على معرفة مشاعرك، ما قد تفكر فيه وماذا يعني هذا السلوك لك، وهي تسبق بشكل كبير الإدراك.

كما قدمت (Batson *et al*, 1987) نظرية تحت عنوان الحد من التوتر أشارت فيها أن خفض التوتر مرتبط بالانفعال العاطفي، والدوافع الاجتماعية الإيجابية، والسلوك، وأكدت وجود علاقة بين العواطف والدوافع والسلوك اتجاه شخص يعاني أو في حاجة، وكما في الشكل (٣-٧) وركزت نظرية الحد من التوتر على جانبين أساسيين هما (Gears, 2011, 39):

١. ان العواطف التي تميز بها العطف كانت اكثر تميز من مشاعر الشدة الشخصية عند مشاهدة شخص محتاج.
٢. وان هذه المشاعر هي اثار دوافع اجتماعية مختلفة هما الايثار والانانية.



الشكل (٧-٣)

المشاعر لاستمرار السلوك

Source: Gears, Deborah Ann, (2011), Wiki Behavior in the Workplace: Emotional Aspects of Content Development, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Information Systems, Nova Southeastern University, U.S.A., p.40.

ثالثاً: المؤثرات المنظمة

اشار (Gears, 2011, 24) ووفق النموذج الذي تم تبنيه من قبل الدراسة ان المنظمة لابد ان تركز على الجوانب التالية (الثقافة، الاهداف، الاستراتيجية، المعايير، السياسات) لتحقيق الفاعلية في العملية التعاونية، ويمكن توضيحاً وفق الاتي:

اولاً: الثقافة The Culture

تأتي كلمة الثقافة من الكلمة اللاتينية Cultura وهي ترتبط بعبادة أو طائفة أما المصطلح بمنظوره الواسع فهو يشير إلى نتائج التفاعل البشري، وتعرف الثقافة بأنها معرفة مكتسبة يستخدمها الأشخاص في تفسير الخبرات وتوليد السلوك الاجتماعي وهذه المعرفة تشكل القيم وتصنع المواقف وتؤثر في السلوك. اغلب الباحثين في مجال الثقافة يتفقون على خصائص الثقافة التالية (Luthans & Doh, 2018, 124):

١. مكتسبة بالتعلم: أي يتم تعلمها وهي ليست موروثة أو لها أساس بيولوجي ويتم اكتسابها من خلال التعلم والخبرة.
٢. مشاركة: أي ان الأشخاص كأعضاء في مجموعة أو منظمة أو مجتمع يشاركون الثقافة وهي ليست خاصة بأفراد.

٣. عابرة للأجيال: أي ان الثقافة تراكمية تمرر من جيل إلى جيل آخر.
٤. رمزية: تستند الثقافة على طاقة الإنسان على ترميز أو استخدام أشياء لتمثل أشياء أخرى.
٥. نمطية: أي ان للثقافة هيكل وهي متكاملة والتغيير في جزء من أجزائها يولد تغييرات في أجزائها الأخرى.
٦. تكيفيه: تعتمد الثقافة على طاقة الإنسان على التغيير أو التكيف على عكس عمليات التكيف المدفوعة جينياً لدى الحيوانات.
- اما (Cress & Fischer, 2017, 65) فقد اشار ان ثقافات المشاركة (التي تعطي معلومات واسعة وابتكار عدد كبير من التحف الاثرية والفوضى الخلاقة من خلال جعل جميع الاصوات مسموعة، والتقليل من سلطة اراء الخبراء، ومشاركة الخبرات كإبداع اجتماعي) والتي تفوق العيوب المتمثلة بـ(تراكم المعلومات غير ذات العلاقة، واهدار الموارد البشرية في مساحات المعلومات الكبيرة، وعدم وجود اصوات متناسقة).
- ان تطور الاتجاه الثقافي الاجتماعي التي تدعم العمليات الاساسية لتعاون الواسع، أي حرية تبادل المعلومات والتأليف والملكية والوصول الى نتائج المصادر المفتوحة وظهور القيم الانسانية المركبة من الايدولوجيات والاعراف والمعتقدات والتي تندمج مع الظروف المعيشية، وهي بهذا تشكل الهياكل الثقافية الاجتماعية التي تدعم التعاون الواسع، وهذه القيم المحيطة بالتعاون والمشاركة والاشكال المختلفة للمصادر المفتوحة، تتزامن مع الظهور التقني، كما يرى O'Reilly 2005، ان هنالك تحول كبير في الثقافة الاجتماعية نحو اخلاق التعاون، اما دراسة Stewart and Gosain's في ٢٠٠٦ اوضحت كيف ان لدوافع السلوك الايديولوجي التي تعزز الثقة وجودة الاتصال لها تأثير فعال على تطوير برمجيات المصادر المفتوحة، ومن هذه الدوافع الايديولوجية الايمان بالنتائج الناجمة عن المصادر المفتوحة، وهنا من الضروري تطوير القيم الثقافية الاجتماعية من اجل دعم العملية التعاونية (Elliott, 2007, 136).
- ففي وجود ثقافة كفوءة مؤثرة في السياق المنظمي، يشارك الموظفون في الويكي عندما يدركون القيمة، ولا يهتمون في السلوكيات غير المناسبة في الويكي، ويختبرون تأثير ايجابي لذلك، ووجود ثقافة تقليدية قائمة على الخوف من حقوق التأليف فان الموظفون لا يتعاونون في الويكي (Gears, 2011, 76).

ثانياً: الاهداف Goals

الاهداف هي حالة مستقبلية مرغوبة تسعى المنظمة الى تحقيقها، وهي تساعد في تحقيق التالي (وضع الخطة ويتم من خلالها تخصيص الموارد اللازمة، والجدول الزمنية، والمهام، وغيرهما من الاجراءات، وتحديد الغايات المستقبلية، تحدد الخطط والاجراءات اليومية) (Daft & Marcic, 2006, 158).

كما ان الاهداف هي النتائج المرجوة، وموجه للقرارات الادارية، وتشكل المعيار الذي يتم قياس نتائج العمل الخاصة به، وغالبا ما توصف بانها العنصر الاساسي للتخطيط، فعليك التعرف على الهدف المطلوب او النتيجة قبل من ان تتمكن من وضع خطط للوصول اليها (Robbins & Coulter, 2012, 205)، ان تحديد الاهداف هو عنصر اساسي في المدى البعيد للنجاح الوظيفي، رياضيون ناجحون، رجال اعمال، والمتعلمين في جميع المجالات يستخدمون الاهداف لـ (Robbins *et al*, 2018, 288):

١. لتركيز جهودهم.
 ٢. دافع على المدى القصير.
 ٣. لبناء الثقة بالنفس كلما الاهداف نجحت.
- لكي تكون افضل في وضع الاهداف، هذه بعض الاقتراحات (Robbins *et al*, 2018, 288):
١. حدد ما تريد فعله او تحقيقه: ما هو حلمك؟ رؤيتك؟ ما تريد ان تكون بعد ٥ سنوات ١٠ سنوات ٢٠ سنة.
 ٢. جعل اهدافك قابلة للتحقيق: اكتبك اهدافك، واستخدام مصطلح S.M.A.R.T ويقصد بها محددة Specific وقابلة للقياس Measurable ويمكن تحقيقها Attainable وذات صلة بالموضوع Relevant واقعية تتبع اوقاتها Time-trackable.
 ٣. اصنع خططك للوصول الى اهدافك: وهو كيفية اتخاذ القرار لتحقيق الاهداف.
 ٤. تحديد كيف سوف نقيس التقدم: وجود طريقة لتقييم التقدم امر بالغ الاهمية للبقاء على المسار الصحيح.
 ٥. مراجعة الاهداف بشكل دوري: مراجعة التقدم نحوها بناء على تغيرات الحياة.
- ومن مستويات الاهداف الثلاثة يمكن ان تشكل قانون ودافع وموجه ومعايير للأفراد داخل المنظمة، وطريق لتحقيق اهداف الفرد التي تتوافق مع اهداف المنظمة.
- كما اشار (Gears, 2011, 136) ان العوامل التنظيمية، التي هي غير متوفرة في نطاق الويكي، هي بمثابة عوائق لمشاركة ويكي الشركات، الشروط الوظيفية، والعلاقة بين الاقران والمدير، واليات التقييم، والاهداف الخاصة والوظيفية وتهديدات الاحداث الشخصية، والرغبات الداخلية تخلق مزيجا من العواطف والادراكات التي توجه الدوافع نحو قرارات سلوك الويكي المختلفة.
- كما ان الافراد الذين لديهم اهداف موجهة وهي تعكس الاهداف التي يتبعونها، وان هذه التوجهات تبني بقوة سلوك الفرد، وان الافراد لديهم فئتين اساسيتين من الاهداف الموجهة (Swift *et al*, 2010, 380):

١. اهداف موجهة للتعلم، وهنا يتم التركيز على اكتساب مهارات جديدة والمعرفة.

٢. اهداف موجهة للأداء، وهنا يتم التركيز على اثبات الكفاءة وتجنب الفشل.

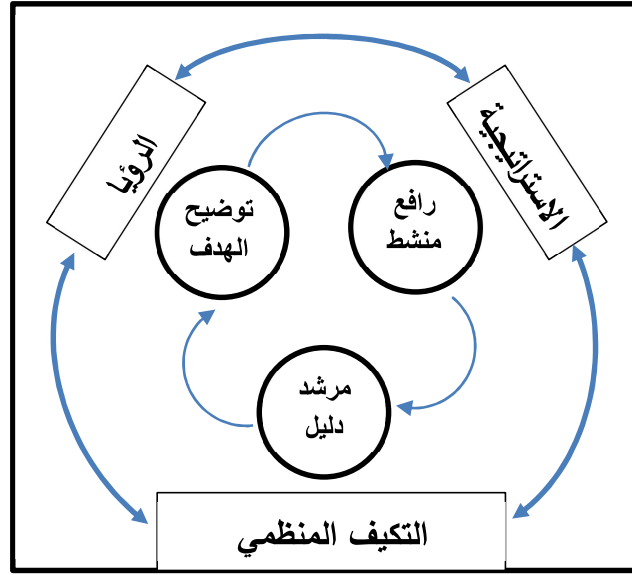
الافراد الذين لديهم اهداف موجهة للتعلم يميلون الى الانخراط في سلوك التعلم التي تمكنهم من التعلم واكتساب مهارات جديدة، واولئك الذين اهدافهم موجهة للأداء يميلون الى الانخراط في سلوكيات تمكنهم من اثبات كفاءتهم وكسب تقييمات ايجابية.

والافراد الذين لديهم اهداف موجهة للتعلم يشاركون في مواقف صعبة، على العكس الافراد اهدافهم موجهة للأداء إذ يبحثون على دليل لقدرتهم على النجاح، ويتجهون الى زيادة التقييمات الايجابية في مجال اختصاصهم وتقليل التقييمات السلبية، وهم يقارنون اداءهم مع زملائهم، بينما يرى (Button *et al*, 1996)، ان كلا الاتجاهين لا يتعارضون مع بعضهم البعض، فالفرد يمكن ان يمتلك اتجاه للتعلم وفي ذات الوقت يتوجه للأداء، فهم يريدون بناء كفاءتهم وقدراتهم بينما يتوقعون بعض المكافآت، كالتفوق على الآخرين (Shariq *et al*, 2018, 5).

ثالثاً: الاستراتيجية The Strategy

الاستراتيجية خطة توضح كيف تقوم المنظمة بعمل ما، وكيف تتنافس بنجاح، وكيف ترضي الزبائن في مطالبهم لكي تتجز الاهداف (Robbins *et al*, 2018, 314)، كما انها خطة تنفيذية توضح تخصيص الموارد والانشطة الضرورية للتعامل مع البيئة وانجاز المزايا التنافسية وتحقيق اهداف المنظمة (Daft & Marcic, 2006, 179).

كما اضاف (Bradley & Mcdonald, 2011) ان عملية صناعة منظمة اجتماعية، قائمة على مجتمع تعاوني في ضوء تحقيق التعاون الواسع، فنحن بحاجة الى رؤيا، استراتيجية، تكيف المنظمة، كجوانب اساسية وبحاجة ايضا الى توضيح الهدف واعتماد دليل لذلك، ورافع لتعزيز الفعل في بداية النشاط، والشكل (٣-٨) يوضح ذلك.



الشكل (٣-٨)

عملية تحقيق المنظمة الاجتماعية

Source: Bradley, Anthony & McDonald, mark p,(2011), The Social Organization How to Use Social Media To Tap The Collective Genius of Your Customers and Employees, Harvard Business Review ,U.S.A, p. 29.

ومن خلال الشكل فان الجوانب الاساسية لصناعة منظمة اجتماعية تقوم على التعاون

الواسع، فلابد من تحقيق التالي (Bradley & McDonald, 2011, 31-35):

١. الرؤيا: لابد لقيادة المنظمة من امتلاك رؤيا واسعة كيف ان المجتمع التعاوني يستطيع تحقيق قيمة الابتكار في المنظمة، ويجب ايصال تلك الرؤيا الى المجتمع.

٢. الاستراتيجية: بعد امتلاك الرؤيا، لابد من تحديد الفرص والتحديات التي على المنظمة التركيز عليها لبناء مجتمع تعاوني فعال في تحقيق الهدف، وهنا تبرز الاسئلة التالية كيف نخصص الموارد، كيف يمكن الوصول الى منظمة اجتماعية، وماهي استراتيجية المنظمة لتكوين مجتمع تعاوني تتضمن تخطيط مستمر لتحديد اين سوف يطبق التعاون الواسع، وهي تتضمن ثلاثة أنشطة اساسية (اختيار نظم الذكاء لتمكين التعاون المجتمعي، تحديد اين ومتى نستثمر وتحديد المجتمع التعاوني، تأسيس مبررات للأعمال لاختيار المجتمع التعاوني).

٣. تكيف المنظمة: ففي النهاية لابد من البدا في تحويل الهيكل التنظيمي، والتحول نحو اللامركزية، وتمكين العاملين من اجل الوصول الى مجتمع تعاوني.

اما الجوانب الداعمة للتحويل الى مجتمع تعاوني هو توضيح الهدف، والهدف هو السبب الاساسي لتعاون الناس، وهي تسبب الدوافع لأعضاء المجتمع التعاوني، وان اعتماد هدف واحد قد يسبب فشل في المستقبل بل لابد من اهداف متعددة، وهنا لابد من وضع خارطة اهداف وهي

تعطي اهداف موجه للمستقبل، اما الرفع فهو توضيح للمجتمع ما هي الخبرات المكتسبة من التعاون، توضيح الخطة للمجتمع، وتطوير بيئة التعاون بشكل دائم، وهذه المهام سوف تساعد المنظمة في تنشيط التعاون، وبما يتعلق بالدليل فهو بوصلة لتحديد اين يعمل المجتمع التعاوني، وهنا تقدم الادارة دليل التعاون الواسع، واين وصلت نتائج التعاون بين افراد المجتمع.

كما قدم كل من (Kumaraswamy & Chitale, 2012,311) اطاراً يوضح تحليل لقاعدة المعرفة S.W.O.T لمؤسسة اكااديمية، والشكل التالي يوضح الجوانب الاساسية لنقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات وذلك بغرض اقتراح طرق ووسائل لتعزيز المعرفة التعاونية ومشاركة المعرفة في المؤسسات الاكاديمية.

القوة.	الضعف.
<ol style="list-style-type: none"> 1. صغيرة بما يكفي لتكون قادرة على تبادل المعلومات بسهولة. 2. تمتلك ثقافة تبادل المعلومات. 3. تمتلك مصادر داخلية وخارجية للحصول على المعرفة. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. مشاركة المعرفة منخفضة بسبب قلة الوقت الناتج عن عبء العمل. 2. المجتمع الكلاسيكي معدل المشاركة لديه منخفض. 3. لا يوجد تفاعل بين اعضاء هيئة التدريس حتى داخل مستوى المؤسسة.
الفرص.	التهديدات.
<ol style="list-style-type: none"> 1. فرص المعرفة الجديدة للموظفين المتخصصين الجدد. 2. اكتساب المزيد من المعرفة من خلال تقانة المعلومات الممكنة. 3. تطوير ثقافة مشاركة المعرفة التعاونية في المؤسسة الاكاديمية يساعد على تطوير حلول للمشاكلات 	<ol style="list-style-type: none"> 1. قد يؤدي دوران العمل الى فقدان المعرفة. 2. زيادة عبء العمل قد تخفض القدرات في مشاركة المعرفة.

الشكل (٣-٩)

تحليل S.W.O.T لقاعدة المعرفة لمؤسسة اكااديمية

Source: Kumaraswamy, Kowta Sita Nirmala & Chitale, C.M., (2012), Collaborative knowledge sharing strategy to enhance organizational learning, Journal of Management Development, Vol. 31 No. 3, p.311.

رابعا: المعايير Standards

جميع المجموعات لديها قواعد معايير او توقعات يتم قبولها ومشاركتها من قبل اعضاء المجموعة، وتفرض القواعد اشياء كمستويات مخرجات العمل، التغيب عن العمل، ومعدل الاندماج مع الاخرين في الوظيفة (Robbins et al, 2018, 419).

فالقواعد الشخصية في المنظمات التقليدية تعد تغيير المحتوى الذي تم انشاءه من الآخرين، بانه فظا وفاحشا، وينتهك معايير السلوك الشخصية، فالمعايير هو احترام الكلمة المكتوبة التي تم انشاؤها، واعرب المشاركون عن الخوف او القلق من اجراء تغييرات غير صحيحة، او قد تكون المعلومات خاطئة، وقد يسيء الناس حرية اجراء التغييرات، وكان هنالك تهديد بالإهانة او اساءة شخص من خلال تغيير المواد المنشورة، كما ان القواعد الشخصية معيارا للسلوك في ضمير الفرد، اما المعايير الاجتماعية فهي توقعات ضمنية للسلوك في مجتمع العمل، فاذا كان الشعور بان المحتوى ينتمي للمنظمة وليس للفرد فان هذا يخلق معيارا جماعيا لملكية المحتوى (Gears, 2011, 108).

وقد اعتمدت العديد من المؤسسات وخصوصا التعليمية ما يطلق عليه بإدارة الموجودات والهوية وتهدف الى حماية المعلومات في نظم التعليم الالكتروني، ويستخدم العديد من المفاهيم الرئيسية، بما في ذلك (Alves& Uhomoibhi, 2010, 80):

١. المصادقة: عملية التحقق من هوية اي فرد طلب الوصول الى الموارد.
٢. الاذونات: عملية الوصول التي تمنح للمستخدم بناءً على هوية المستخدم.
٣. السمات: معلومات عن المستخدم، مثل العضوية او الدور.
٤. الثقة: الاتفاق بين مختلف الاطراف وانظمة مشاركة حول الهويات.
٥. ادارة الموجودات: العمليات والتقنيات للتحكم ومراقبة الوصول الى الموارد المحمية، ويشمل المصادقة والتفويض والثقة والتدقيق الامني.
٦. الاتحاد: نوع خاص من علاقة الثقة بين المنظمات المختلفة، التي توافق على مشاركة المعلومات خارج حدود الشبكة الداخلية.

ومع النمو المستمر في عدد بيئات التعلم الافتراضية وادوات التأليف، هنالك حاجة الى توفير اليات للتشغيل المتبادل بين الادوات والنظم من اجل دعم قابلية الاستخدام واستقلال المحتوى والنظام، وتوفر معايير التعلم الالكتروني هيكل البيانات والاتصال المشترك الخاصة بعناصر التعلم الالكتروني، والمنظمات التي تطور معايير التعلم الالكتروني هي (Alves& Uhomoibhi, 2010, 83):

١. المنظمة الدولية للمعايير (ISO).
٢. لجنة معايير تقانة التعليم لـ IEEE (LTSC).
٣. المركز الاوربي للتسوية (CEN).
٤. شركة IMS العالمية لتعليم الاقران.
٥. التحالف بين شبكة التوزيع والتأليف عن بعد الاوربية (ARIADNE)، والتعليم الموزع المتقدم (ADL).

خامسا: السياسات Policies

هي الوسيلة التي سيتم من خلالها تحقيق الاهداف السنوية، وتتضمن السياسات ارشادات، القواعد والاجراءات التي وضعت لدعم الجهود الرامية الى تحقيق الاهداف المعلنة، السياسات هي اداة لصنع القرارات لمعالجة الحالات او المواقف المتكررة (David & David, 2015, 46).

تسهل السياسات حل المشكلات المتكررة وتوجه نحو تنفيذ الاستراتيجية، وتشير الى مبادئ توجيهية محددة واسلوب الاجراءات والقواعد والنماذج والممارسات الادارية التي انشئت لدعم وتشجيع العمل نحو الاهداف المعلنة، وهي ادوات لتنفيذ الاستراتيجية، وتضع السياسات الحدود، القيود، وانواع الاجراءات الادارية المتعلقة بالمكافآت والعقوبات، وهي توضح ما يمكن فعله وما لا يمكن فعله لتحقيق الاهداف (David & David, 2015, 337).

كما قدم (Looy) عناصر اساسية لسياسات الوسائط الاجتماعية، تتمثل بالتالي (Looy, 2016, 211):

١. سياسة التدقيق على الوسائط الاجتماعية: ادراك الاستخدام السليم لتلك الوسائط من قبل المستخدمين، وبان هذه الوسائط هي في طريقها لتحقيق الاهداف التي وضعت من اجلها.
 ٢. مبادئ ومعايير للاتصال: الطرق التي يتصرف بها الموظفون في الوسائط الاجتماعية والتي ينبغي ان تتسق مع قيم الشركة.
 ٣. قسم رئيسي للوسائط الاجتماعية: لمتابعة النشاط الحاصل لا بد من سياسة تركز على وحدة اساسية لمتابعة عمل الوسائط الاجتماعية.
 ٤. التدريب على الوسائط الاجتماعية: تدريب العاملين بشكل اساسي على الوسائط الاجتماعية. كما تؤثر المؤثرات التنظيمية المختلفة، مثل هيكل حوكمي والاجور واهداف الموضوعية للأداء والتقييمات والترقيات والمكافآت والاعتراف والثقافة والسياسة المنظمة على مشاركة او عدم المشاركة في الويكي (Gears, 2011, 20).
- ان الدراسات حول سياسة تصميم حوافز مشاركة المعرفة، وما هو التأثير على سلوك الفرد والمنظمة على المدى القصير والطويل، والعاملين يحصلون على المكافآت في الواقع العملي على اساس التباين في حدوث مشاركة المعرفة، وهنا المدراء يمكن مراجعة بانتظام او بغير انتظام للتباين في تبادل المعرفة، وتحديد مقدار الحوافز التي يجب توفيرها، ويجب ان تعوض المكافاة التي تقدمها المنظمة الخسارة المحتملة الفردية، وتحت هذه الظروف قد تؤثر في تصميم سياسة الحوافز المختلفة على السلوك الفردي، مما يمكن الناس من تكيف سلوكهم مع البيئة الخارجية (Yang & Wu, 2008, 1132).

المبحث الثاني

عمليات النظام (تقنيات التعاون)

قبل الإشارة إلى التقنيات الأساسية للتعاون والتي تمثل الجانب الأساسي في العملية التعاونية، لابد من التعرف على الويب ٢.٠، الذي كان له الفضل في التحول إلى ويب تعاوني ذو اتجاهين، كما أن العملية الأساسية لهذه التقنيات هي تقوم بالأساس على الاتصال التقني، وبالنهاية فإن هذه التقنيات تعمل في إطار التعاون وفق مبدأ الدورة الأساسية للتعاون، ويمكن توضيح المبحث وفق المحاور التالية:

أولاً: الويب ٢.٠ الويب التعاوني

هو مصطلح يشير إلى مجموعة من التقنيات الجديدة والتطبيقات الشبكية التي أدت إلى تغيير سلوك الشبكة العالمية "الإنترنت". كلمة "ويب ٢.٠" سُمعت لأول مرة في دورة نقاش بين شركة أوريلي ميديا الإعلامية المعروفة، ومجموعة ميديا لايف (MediaLive) الدولية لتقانة المعلومات في مؤتمر تطوير الويب الذي عُقد في سان فرانسيسكو في عام ٢٠٠٣م، الكلمة ذكرها نائب رئيس شركة أورلي، دايل دويرتي (Dale Dougherty) في محاضرة الدورة للتعبير عن مفهوم جيل جديد للشبكة العالمية. ومنذ ذلك الحين، أُعتبر كل ما هو جديد ومشهور على الشبكة العالمية جزءاً من "ويب ٢.٠". (O'Reilly, 2007, 17).

كما اظهرت الاتجاهات الحديثة في تقانة المعلومات أن المزيد من الأفراد يتجهون إلى تبادل المعلومات باستخدام الأدوات التي يوفرها الويب ٢.٠ والسبب الأساسي في هذا الانتشار هو استخدام الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية (Díaz et al, 2012, 448).

عرف (O'Reilly, T., 2007, 17) الويب ٢.٠ بأنه منصة تشير إلى التطور في الويب فأصبح ويب تعاوني كما أنها تشير إلى التغيرات الكبيرة في قدرة المستخدم النهائي على تطوير البرامج وبذلك تتحقق الفائدة من الويب، كما عرفه (Dumcke, 2007, 12) بالويب التفاعلي القارئ الكاتب ومشاركة المستخدم هي من سماته الأساسية، النشر عبر ويكيبيديا، ويوتيوب، كما أضاف كل من (Constantinides and Fountain, 2008, 232) بأن الويب ٢.٠ عبارة عن مجموعة من المصادر المفتوحة، والتفاعلية تسمح للمستخدم التحكم مباشرة بالتطبيقات، كما أشار (Michael Thomas, 2009, 7) بأن الويب ٢.٠ عبارة عن منصة

استراتيجية يقوم المستخدم بادخال المعلومة وتنتشر وتخبر عدد كبير من المستخدمين

أما (Jun Su&Yu Chiang, 2012, 949) فقد أضافا بأن الويب ٢.٠ هو الجيل الثاني من الخدمات المستندة على الإنترنت التي تؤكد على التعاون والمشاركة بين المستخدمين عبر الإنترنت، وخدمات المشاركة عبر الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي أصبح لها شعبية بين المستخدمين لقدرتهم على تحميل بياناتهم الشخصية عليها وما توفر من وسائل للترفيه

والدور التفاعلي الذي توفره، كما اضاف (الصاوي، ٢٠١٢، ٢١٨) بأنه مساحة تتيح للمستخدمين انشاء ومشاركة المعلومات على الانترنت وتمكنهم من التعاون والمحادثة والتفاعل.

ثانيا: التطور في مفهوم الويب

يمكن ملاحظة التطور في مفهوم الويب من خلال التحول من الويب ١.٠ الى الويب ٢.٠ الى الويب ٣.٠ الى الويب ٤.٠، من خلال التالي (Aghaei *et al*, 2012, 2-5):
اولا: الويب ١.٠: في عام ١٩٨٩ اقترح Tim Burners-Lee خلق مساحة للنص التشعبي العالمي الذي سيوفر كل المعلومات التي يمكن الحصول عليها من خلال الشبكة يتم الإشارة إليها من قبل وثيقة معرفة عالمياً (UDI)، كان الحلم وراء خلق شبكة الإنترنت انشاء مساحة مشتركة للمعلومات الذي يمكن للناس التواصل من خلالها لتبادل المعلومات وهو بداية ظهور الويب، ويعمل الويب ١.٠ بشكل رئيسي على شبكة الإنترنت للقراءة فقط، وكان ثابت والى حد ما أحادي الاتجاه، يمكن للشركات من توفير كتالوجات أو كتيبات لتقديم منتجاتهم يمكن استخدام شبكة الإنترنت من قبل الناس لقراءتها، والاتصال مع الشركات، في الواقع، كانت الكتالوجات والكتيبات مشابه للإعلانات في الصحف والمجلات.

ثانيا: الويب ٢.٠: يعرف عن الويب ٢.٠ القدرة على الحوكمة ، فالويب ٢.٠ يساعد الناس عن التعبير عن اهتماماتهم ، على شبكة الإنترنت من خلال المشاركة، والقراءة والكتابة على شبكة الإنترنت، فإن مستخدمي الويب ٢.٠ حصلوا على مزيد من التفاعل مع سيطرة أقل.

ثالثا: الويب ٣.٠ مستقبل الويب: جون ماركوف محرر في صحيفة النيويورك تايمز اقترح الويب ٣.٠ او الجيل الثالث من شبكة الإنترنت في عام ٢٠٠٦م الفكرة الأساسية من الويب ٣.٠ هو تحديد بنية البيانات وربطها من أجل زيادة فعالية الاكتشاف والأتمتة، والتكامل، وإعادة استخدامها في مختلف التطبيقات . الويب ٣.٠ يحاول ربط ودمج وتحليل البيانات وتحويلها إلى مجموعات بهدف الحصول على تدفق معلومات جديدة، وهي تعطي القدرة على تحسين إدارة البيانات، ودعم إمكانية الوصول إلى الإنترنت عبر الهاتف النقال، محاكاة الإبداع والابتكار، وتعزيز رضا الزبون ويساعد على تنظيم التعاون في الشبكات الاجتماعية .

رابعا: الويب ٤.٠: لا يزال فكرة تحت الأرض في التقدم وليس هناك تعريف دقيق للكيفية التي ستكون فيها، ويعرف على شبكة الإنترنت بالويب ٤.٠ التكافلي، والحلم من وراء شبكة الإنترنت التكافلية هو التفاعل والتعايش بين البشر والآلات، سيكون من الممكن بناء واجهات أكثر قوة مثل الواجهات الذكية تسيطر عليها باستخدام الويب ٤.٠ في كلمات بسيطة، وآلات تكون ذكية على قراءة محتويات شبكة الإنترنت، والتفاعل واتخاذ القرارات بشأن ما يتم تنفيذه أولا لتحميل المواقع السريع مع الجودة العالية والأداء، وبناء أكثر لواجهات القيادة.

ثالثاً: خصائص الويب ٢.٠

في سبتمبر عام ٢٠٠٥ م، نشر Tim O'Reilly وهو المدير التنفيذي لشركة O'Reilly للاتصالات مقال بعنوان ما هو Web 2.0؟ وفي إطار هذا البحث قدم عدد من الخصائص الأساسية للويب ٢.٠ يمكن توضيحها بالتالي (O'Reilly, 2007, 18-31):
أولاً: الويب كمنصة: مثل كثير من المفاهيم فإن الويب ٢.٠ ليس له حدود واضحة لكنه في المقابل يمتاز بامتلاكه أساساً جذاباً، يمكنك تصوّر الويب ٢.٠ على أنه مجموعة من المبادئ والممارسات التي تجتمع مع بعضها البعض لتكوّن أشبه ما يكون بنظام شمسي من المواقع التي توضّح بعضاً من تلك المبادئ أو كلها على اختلاف بُعدها وقربها من تلك النقطة المركزية الجاذبة.

ثانياً: البيانات هي المعالجات الجديدة: كل تطبيق هائل على شبكة الإنترنت، كان ورائه قواعد بيانات متخصصة: عناكب google، أدلة Yahoo، قاعدة بيانات منتجات أمازون، إن إدارة قواعد البيانات هي جوهر الكفاءة للويب ٢.٠.

ثالثاً: الانتهاء من دورة إطلاق التطبيقات: واحدة من أهم المميزات المتعلقة بالتطبيقات التي ظهرت في عصر الإنترنت هي أنها تقدم على أنها خدمة، وليس على أساس أنها منتج، هذه الحقيقة قادت إلى العديد من التغييرات الجذرية في نموذج العمل إذ يمكن للمستخدم من خلال الويب ٢.٠ من صناعة تطبيقه بنفسه.

رابعاً: برامج تعدت نطاق الجهاز الواحد: أحد أهم المميزات في الويب ٢.٠ والتي تستحق الإشارة، أنها وفرت الويب ليس فقط لبيئة الأجهزة الشخصية، بل تعدت إلى نطاق الأجهزة الأخرى.

خامساً: تجارب المستخدمين الغنية: الجافا سكريبت و DHTML ظهرت لتقدم حلول ذات وزن خفيف لتقديم برمجيات تعتمد على جهاز المستخدم وتقدم له تجربة غنية، قبل بضعة أعوام، استحدثت مايكروميديا ما يدعى بتطبيقات الإنترنت الغنية.

رابعاً: التقنيات الرئيسية والخدمات التعاونية المقدمة في الويب ٢.٠

لتمكين التعاون والاعمال الاجتماعية، المئات من الأدوات مصممة لتحقيق النجاح في وظائفنا، وذلك بانها تساعد على الاعتماد على بعضنا البعض، زملاء العمل، الزبائن، المجهزين، المديرين، بعض الأدوات المتطورة مثل IBM Lotus Notes غالية الثمن (تم تصميمها من قبل شركة Lotus في عام ١٩٨٩م وتم شراء الشركة من شركة IBM في ٢٠١٥م ليصبح اسم التطبيق IBM Collaboration Solutions وهو تطبيق يوفر وظائف التعاون في العمل(ويكيبيديا)) وهو تطبيق مصمم للشركات العالمية، وهناك ادوات تعاونية متاحة على

الانترنت مجانا (او مع اصدارات متميزة مقابل رسوم بسيطة) وهي مناسبة للشركات الصغيرة ونقدم بعض الادوات (Gears, 2011, 11-13) (Laudon & Laudon, 2018, 89-93):

اولا: البريد الالكتروني والمراسلات الفورية: البريد الالكتروني والمراسلات الفورية كانا الوسائل الرئيسية للتعاون والاتصال في الوظائف التفاعلية، برامج تعمل على الكمبيوتر والموبايل، ويتضمن مشاركة الملفات ونقل الرسائل الفورية والدخول في المحادثات الفورية.

ثانيا: الويكي: هو نوع من مواقع الويب التي تسهل على المستخدمين المساهمة وتعديل المحتوى والرسومات، دون اي حاجة الى معرفة لتطوير صفحات الويب او التقنية المعرفية، الويكي الاكثر شهرة هو الويكيبيديا، اكبر مشروع مرجعي تم تعديله بشكل تعاوني في العالم، يعتمد على المتطوعين ولا يعتمد على الاعلانات ولا يصنع المال.

والويكي هي ادوات مفيدة جدا لتخزين وتبادل المعرفة المؤسسية والافكار، بائع برمجة SAP AG لديه ويكي يعمل كقاعدة للمعلومات للأفراد خارج الشركة، مثل الزبائن والمبرمجين الذين يبتكرون البرامج التي تتفاعل مع برامج SAP في الماضي طلب هؤلاء الاشخاص الاجابة على الاسئلة بطريقة غير رسمية عبر منتديات SAP على الانترنت، وكان هذا النظام غير فعال، مع الافراد يسألون ذات الاسئلة مرارا وتكرارا.

فالويكيبيديا الموسوعة المستندة على ويكي والتي تعتمد على ابتكار المتطوعين في جميع انحاء العالم، تعد من انجح المبادرات التعاونية المستندة على الانترنت في العالم، وهو يحتل المركز العاشر في اكثر المواقع الالكترونية زيارة على الانترنت على مستوى العالم، وبعد نجاح الويكيبيديا الكبير، ادركت الشركات التأثير الكبير للقوة التعاونية على الاعمال من خلال بناء وتبادل المعارف، حيث كانت مجالات الشركات التقليدية مغلقة، وعادة ما ترتبط بالمعايير الثقافية، ونظم التقييم، والهيكل التنظيمي، والهيكل التنظيمية والعلاقات والمسؤولية الوظيفية لنظم المعلومات القائمة في الشركة، فان الويكيين بدا في التحول الى الديمقراطية (العدالة في الوصول الى الانترنت) وهنا تظهر التقنية (الوسط التعاوني) اضافة الى الافراد (الذين شاركوا)، ان التعاون في ويكيبيديا هو عملية اكثر عاطفية، وهو اكثر اثارة للمناقشات مما ينعكس اكثر على معظم حسابات التعاون عبر الانترنت.

كما ان محتوى الويكي مبني على صفحات HTML وقاعدة بيانات وتقنيات ويب اخرى، مثل PHP و PERL توفر هذه التقنيات منصة لمجتمع من المستخدمين لإنشاء وتعديل وحذف صفحات الويكي والمحتوى المعلوماتي، حيث ان تطوير المحتوى هو امر سهل لجميع الاشخاص، وهو يعتمد على الانترنت وبهذا يمكن توسيع المحتوى ليشمل الشركات الصديقة والعاملين داخل الشركة والزبائن والمجهزين خارج الشركة وشركاء العمل، لكن مازال هاجز الشركات متعلق بنظام الامن والمعلومات.

وتعرض النقاشات داخل تقنيات الويكي التي تحقق توافق في الآراء إذ تعد من المبادئ الرئيسية لتقانة الويكي، والويكي يعد تقانة محاكية لإدارة المعرفة تحاكي الطريقة التي يتعاون بها البشر بشكل طبيعي من خلال المناقشات، وتعمل على اضافة الطابع الديمقراطي على المعلومات في المنظمات، لا ينسب التأليف الى فرد معين، ومع ذلك فان هوية المساهم يمكن التعرف عليها، توفير ادوات الويكي يهدف الى تحسين الوظائف الاساسية ولدعم التعاون، مثل ذلك توفير ادوات التصويت اداة الاجماع لمناقشات المحتوى.

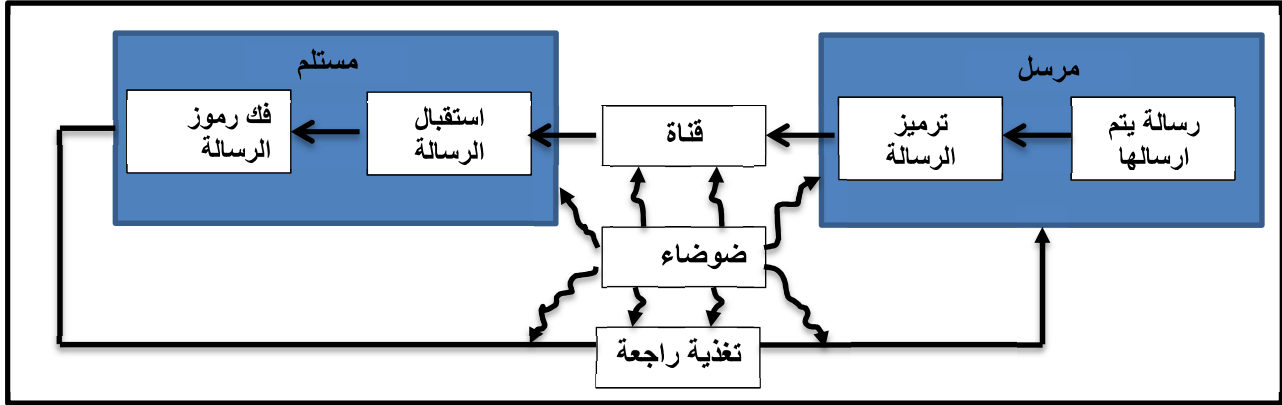
ثالثا: العالم الافتراضي: العالم الافتراضي هي بيئات ثلاثية الابعاد عبر الانترنت، كالحياة الثانية إذ يقوم الفرد ببناء مجسم ثلاثي الابعاد لذاته، كما يستخدم العالم الافتراضي كقاعات دراسية في فرنسا وسنغافورة، وذلك بغرض الدراسة والدورات التدريبية، والافراد تتفاعل وتتبادل الافكار في هذه الظاهرة باستخدام الاشارات ومحادثات الدردشة مع الدردشة الصوتية.

رابعا: منصات التعاون وشركات الاعمال الاجتماعية: كما ان هنالك مجموعة من المنتجات البرمجية التي توفر منصات متعددة الوظائف بهدف التعاون والاعمال الاجتماعية بين فرق الموظفين الذين يعملون معا في مواقع مختلفة، الأكثر استخداما من هذه التطبيقات هي نظم المؤتمرات الصوتية والفيديو، وهنالك ايضا حزمة خدمات برمجية مثل تطبيقات Google /المستضاف على مواقع Google، وهنالك برمجيات للتعاون بين الشركات مثل Lotus Notes and Microsoft SharePoint ومشروع الشبكات الاجتماعية للشركات مثل Salesforce .Chatter, Microsoft Yammer, Jive, and IBM, Connections and

خامسا: الاتصال والاتصال التقني

بعد التعرف على التقنيات التعاونية لابد من التعرف على اليات عمل هذه التقانات من خلال التعرف على عملها الاساسي وهو تحقيق الاتصال.

فالالاتصال يتضمن نقل وفهم للمعنى، وهو اكثر من مجرد نقل للمعنى، بل فهم لذلك المعنى، وبذلك يمكن نقل المعلومات والافكار في الاتصال المثالي (Judge, 2017, 383 & Robbins)، وان عملية الاتصال تتضمن (المرسل، الترميز، الرسالة، القناة، ترجمة الرموز، المستلم، الضوضاء، التغذية الراجعة)، إذ يبدأ المرسل بترميز الفكرة، فالرسالة هي المنتج المادي المرسل، والرسالة تتضمن (الكتابة، الخطاب، الحركات، التعبير في الوجه هي رسالة)، والقناة هي الوساطة التي تنقل من خلالها الرسالة، والتي تكون رسمية او غير رسمية، والمستلم هو مستلم الرسالة، ويقومون بفك رموز الرسالة، والضوضاء هو الحاجز الذي يشوه وضوح الرسالة، مثل مشاكل الادراك الحسي، او معلومات زائدة، او صعوبات لفظية، او اختلافات ثقافية، والرابط النهائي هو التغذية الراجعة، وهي تبين مدى النجاح في نقل الرسالة، وتحقيق الفهم المطلوب، والشكل (٣-١٠) يوضح ذلك



الشكل (٣-١٠)

عملية الاتصال

Source: Robbins, Stephen P.& Judge, Timothy A., (2017), Organizational Behavior, 17th ed, Pearson Education Limited, Roman, Italy, p. 384.

وقد ادت نظرية الاتصال الى توليد افكار ومبادئ نظرية وعملية ساعدت على تطوير مجالات تقنيات التعليم وتوسيعه، وهنالك العديد من الفوائد التي دخلت تقنيات التعليم وطورت من مبادئها ومفاهيمها نتيجة نظريات الاتصال الحديثة، ويمكن توضيح الفوائد بالتالي (القميزي، ٢٠١٢، ١٥٠):

١. مفهوم العملية الكاملة: التي يتم عن طريقها توصيل المعلومات من المصدر الى المستقبل، بدلا من التركيز على المواد التعليمية بمعزل عن المكونات الاخرى للنظام التعليمي، وهذه العملية هي شيء نشط يتغير في اللحظة التي ندرس فيها.
٢. النماذج الديناميكية في الاتصال: تعبر فكرة النماذج الديناميكية في عمليات الاتصال عن حالة التفاعل النشط بين المكونات، فجميع عناصر العملية التعليمية هي مكونات اساسية ومتداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض.
٣. البيئة الاتصالية: ان الاهتمام بالبيئة الاتصالية في العملية التعليمية سواء أكانت مصدرا للتعلم ام عاملا مؤثرا في تصميم المصادر الاخرى يؤثر في طريقة المعالجة للموقف الاتصالي بالسياق والظروف المحيطة به، اذ يصبح بالإمكان التخطيط المسبق للموقف التعليمي بطريقة تضمن استغلال البيئة التعليمية بالشكل الامثل من خلال استثمار ادوات تقنيات التعليم المختلفة.
٤. الحواس الخمس: اهتمت نظرية الاتصال بالحواس الخمس، وذلك باعتبارها قنوات رئيسة لعملية التعليم والتعلم، وليس فقط حاسة السمع والبصر، وقد ظهر نموذج بيرلو، الامر الذي اعطى افقا واسعا لعملية التعليم وتقنيات التعليم.

٥. **التغذية الراجعة:** التأكيد على مفهوم الرجوع (التغذية الراجعة) الذي يخبر بالكيفية التي يفسر بها الآخرين الرسائل، وتعديل الرسالة في ضوء الرجوع الذي يتلقاه المرسل، والتغذية الراجعة عنصر اساسي في الاتصالات السمعية.

اما الاتصال التقني هو تبادل المعلومات التي تساعد الناس على التفاعل من خلال التقنية، وتحقيق اهداف العمل، وحل المشكلات المعقدة، وفي عالم اليوم الشبكي، يعتبر الاتصال التقني عالميا وتعاونيا ورقمي، فالموارد متاحة اليوم على الانترنت ويمكن الوصول اليها من قبل الناس في جميع انحاء العالم، وتتوفر عبر مواقع الويب والمدونات والويكي ومناسبة للحاسوب الشخصي وللهااتف النقال (Gurak & Lannon, 2016, 3).

كما تهدف الاتصالات التقنية الى معالجة ثلاثة اهداف اساسية (الاجابة على التساؤلات (معلومات)، لتمكين الناس من اداء مهمة (ارشاد)، للتأثير على تفكير الناس (اقناع) (Gurak & Lannon, 2016, 6).

كما اضاف (Gurak & Lannon) ان خصائص الاتصال التقني تتميز بالاتي (Gurak & Lannon, 2016, 12):

١. **الاتصال التقني عالمي:** يتميز الاتصال التقني بقدرة الرسائل التي يتضمنها ان تصل الى اي جهة في العالم، وهنا يجب ان تركز على المتغير الثقافي، في عملية التواصل مع الآخرين عبر الوثائق والرسائل المختلفة.

٢. **الاتصال التقني تعاوني:** الوثائق التقنية معقدة نادرا ما يتم انشاءها من قبل شخص واحد، وهي عادة ما يتم انتاجها من قبل فرق مختلفة، وعادة العمل الجماعي ينطوي على مزيج من الاجتماعات وجها لوجه اليوم التقنية تسهل ذلك كثيرا، من خلال الويب البريد الالكتروني او الهاتف، ويجب على الاعضاء ايجاد طرق لمشاركة افكارهم بشكل مفتوح.

٣. **الاتصالات التقنية الرقمية:** ان الوثائق المنقولة عبر الانترنت بحاجة الى وسائل تقنية مهمة تساعد على نقل الكلمات والصور ومقاطع الفيديو والرسوم البيانية مثل هذه التقنيات الرقمية هي تتمثل بـ(المؤتمرات عن بعد، البريد الإلكتروني، الرسائل الفورية، برمجيات ادارة المشاريع، المدونات، برمجيات التعديل، الويكي).

كما اشار (Hart-Davidson, 2001, 150) ان الاتصال التقني يضيف اربعة أنشطة ذات قيمة مضافة، والجدول (٣-١) يوضح ذلك

الجدول (٣-١)

أنشطة الاتصال التقنية التي تضيف قيمة

الكفاءات	الوصف
الاختبار	قدرة المستخدم في البحث عن الاسئلة النهائية وليس مجرد وسيلة معلومات كما تقدم الدعم لمنتج المعلومات
التعاون	العمل على فرق موزعة مع التركيز على الممارسات التعاونية الناجحة والعمل على تحسينها.
ازالة الغموض	ايجاد وتوضيح انماط وهياكل والعلاقات بكميات كبيرة من المعلومات التي عادة ما يتم تجميعها اما بطريقة غير مهيكلة او مهيكلة.
تفكير منظم	ايجاد وتوضيح انماط وهياكل عبر مشكلات خاصة، المشاريع، ابعاد المهام، الانتقال من التكتيك الى التفكير الاستراتيجي الذي يمكن ان يؤثر على الهياكل الاجتماعية مثل المؤسسة والسوق والمجتمع والدولة.

Source: Hart-Davidson, William (2001), On Writing, Technical Communication, and Information Technology: The Core Competencies of Technical Communication, Technical Communication, Volume 48, Number 2, p.150.

وغالبا ما يتميز نظام التعاون الالكتروني بوسائط الاتصال الواسعة التي تدعم مختلف الاحداث التواصلية، والاتصال بصورة عامة يتميز بوسائط متنوعة من خلال التوزيع الزمني او عدد المشاركين، وهناك ثلاثة انواع من الوسائط في انظمة التعاون الإلكتروني: الاتصال النصي، الصوتي، والفيديو، وهي يمكن ان تكون متزامنة وغير متزامنة من حيث الزمن، وكذلك الحال من حيث عدد الاشخاص، والجدول (٣-٢) يوضح ذلك.

الجدول (٣-٢)

انواع الاتصال مع الامثلة.

انواع الاتصال/ المتزامنة	غير متزامن	متزامن
اتصال نصي	البريد الالكتروني، رسائل نصية	مؤتمر نصي (دردشة)، رسائل فورية
اتصال صوتي	رسائل صوتية	اتصال صوتي، مؤتمر صوتي
اتصال فيديو	رسائل الفيديو (مثل، فيديو مسجل سابقا، ندوات الويب)	اتصال فيديو، مؤتمر فيديو

Source: Riemer, Kai, (2011), E-Collaboration Systems: Identification of System Classes using Cluster Analysis, In Ned Kock, editor, E-collaboration technologies and organizational performance: current and future trends, Information Science Reference, United States of America, p. 180.

كما قدما (MacCormack and Forbath's, 2008) اطار للاستثمار في التعاون،
وصنفا الاستثمار في التعاون من قبل الشركة في اربعة مجالات (Pick et al, 2011, 5):

١. الافراد: الشركات التي ترغب في تحقيق التعاون الفعال عليها ان تستثمر في المهارات
الناعمة بما في ذلك الاتصال، ويمكن ان يكون الاستثمار افراد داخل الشركة او الشركاء
المتعاونين، وهذا الاستثمار يكون لإيجاد ثقافة تعاون متعددة.

٢. العمليات: مدخل موجه للتعليم، يمكن ان يحقق عملية تعاونية فعالة. كما يمكن للفرق متعددة
الثقافات ان تطور عملياتها خارج نطاق الفريق وبهذا يعززوا نقاط قوتهم، وهنا يجب التأكيد
على توظيف احدث تقنيات الاتصال المفيدة.

٣. المنصات: وجود بنية تحتية قوية تجمع الفرق الافتراضية المشتتة حتى يتمكنوا من العمل
معا لأطوال فترة زمنية ممكنة.

٤. البرنامج: يمكن تعزيز التعاون من خلال برنامج كبير اذ يربط مشاريع تعاون متعددة
بطريقة متكاملة، وقد يكون الاشراف على البرنامج من قبل المدير التنفيذي.

كما اشار (Kock) ان الاتصال الطبيعي وجها لوجه تعود اكثر فاعلية من الاتصال
التقني، وذلك لعدة اسباب تعود الى الاثر المتحقق في الاتصال التقني، مما تسبب للمفاعل
ضوضاء وتشتت في الاتصال يمكن توضيحها وفق التالي (Kock, 2005, 121-124):

١. الجهد الادراكي: قدرة الانسان على تحليل المعلومات نوعا ما محددة في الاتصال التقني
قياسا بالاتصال الطبيعي، مما يدفع الفرد الى ارتفاع الجهد الادراكي لكثرة المعلومات
المتداولة.

٢. غموض الاتصال: ان البيئات الثقافية المختلفة للأفراد قد تسبب ارباك في عملية الاتصال
وغموض في الرسالة المنقولة عبر الاتصال التقني، كما ان الافراد قد يفسرون المعلومات
بطرق مختلفة.

٣. الاثار الفسيولوجية: العديد من الافراد يفضلون الاتصال الطبيعي على الاتصال التقني لان
الاتصال الطبيعي يجعل من الفرد اكثر ديناميكية وقدرة اكبر على استخدام الحواس من اجل
ادراك ومعالجة المعلومات المتلقاة من الافراد الاخرين.

كما قدم (Heidecke & Back, 2011, 35) مصفوفة اطلاقا عليها تسمية الوسائط
الملائمة للمهمة، وأشار ان الاتصال الفعال والتعاون، يمكن ان يتحقق من خلال اختيار الوسائط
المناسبة لاداء المهمة التعاونية، والتعقيد في المهمة التعاونية يتطلب وسائط تختلف عن الوسائط
في المهمات التعاونية الاقل تعقيد، الشكل (٣-١١) يوضح ذلك.

أثر الوسائط	عالي	تبسيط اضافي	وجهها لوجه، لعبة الادوار، الصف الافتراضي، مؤتمر الفيديو، مؤتمر عبر الهاتف
	متوسط	منتديات الانترنت الويكي مدونات متعددة الوسائط CBT/WBT E-Test	
	منخفض	البريد الإلكتروني، RSS، نظام ادارة علاقات الزبون، وثائق ورقية	
التعقيد في المهمة التعاونية			

الشكل (٣-١١)

مصفوفة الوسائط الملائمة للمهمة

Source: Heidecke, Florian & Florian, Andrea, (2011), A Reference Model for E-Collaboration within the Dispersed Sales Force Training Process in Multinational Companies, In Ned Kock, editor, E-collaboration technologies and organizational performance: current and future trends, Information Science Reference, United States of America, p. 36.

إذ ان الشكل يوضح ان التعقيد في المهمة التعاونية مما يتطلب وسائط اتصال اكثر اثراء تسهم بشكل اساسي في تحقيق الفعالية في الاتصال والتعاون.

سادسا: فاعلية الاتصال التقني (نموذج قبول التقنية)

تتمحور فاعلية الاتصال التقني على الاختيار الدقيق لتقانة المعلومات ومدى التفاعل الحاصل بين تلك التقانة والافراد المعنيين بها، وللتركيز على الجانب التقني فلا بد ان تكون التقانة ملائمة للمهمة المطلوبة، وفي هذا الاطار خضعت التقانة لما يعرف بنموذج قبول التقنية.

فمن المنطقي ان الكفاءة في الاتصال هو عامل نجاح للشركة في المستقبل، ويفهم الاتصال من خلال نطاق محدد بانه نشرات صحفية وعلاقات اعلامية او عرض لمهارات العاملين او التفاوض، في الواقع، من المهم النظر الى الاتصال بنطاق واسع بانه وظيفة تخرق المنظمة بأكملها وتشمل الاتصالات الداخلية والاتصالات الخارجية (Malmelin, 2007, 298)، ولكي يضيف الاتصال قيمة لا بد من تفعيل اربعة عناصر حرجية هي (Clutterbuck, 2002, 70):

١. وضوح الهدف من الاعمال (او المبادرة).

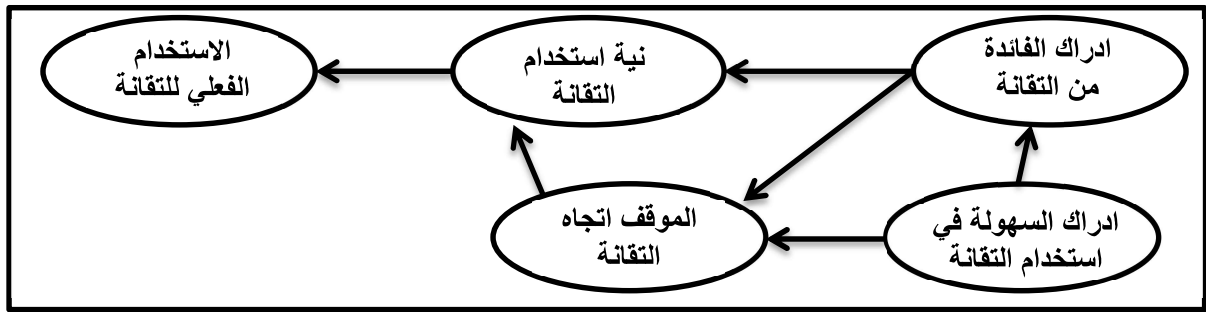
٢. جودة الوسيط بين الاشخاص.

٣. فاعلية انظمة الاتصال، الكثير منها لا يكون تحت الرقابة.

٤. ادارة سلوك الاتصال من قبل الادارة العليا.

كما يعد نموذج قبول التقنية من اهم النماذج التي اهتمت بطبيعة تصميم التقنية بحيث تؤدي هدفها الاساسي، ولذلك التأكد من ان التقنية سهلة الاستخدام وواضحة هو من الجوانب المهمة التي يجب ان تركز عليها المنظمة لمدى فاعلية نظامها اثناء الاستخدام.

ان الوسائط الاجتماعية تتوسع اليوم من خلال المستخدمين، حيث ان هنالك المليارات من مستخدمي مواقع التواصل، إذ ان التقنية مكنت بشكل اساسي هذا التفاعل الواسع، وتوسعت التنشئة الاجتماعية عبر الانترنت، وهذا النجاح بسبب القبول والاستخدام في الحياة الشخصية والاجتماعية والمهنية للمستخدمين الفردين، وهي تعود بالدرجة الاساس الى الطوعية، ولذلك فان هذه السلوكيات متجذرة في النوايا والدوافع الشخصية، ومثل هذه المواقف هي التي تؤدي الى استخدام الفعلي للنظام، وواحد من النظريات الواسعة للسلوك الاستخدام الفعلي للتقنية الجديدة كان نموذج قبول التقنية (TAM)، المقترح من قبل (Davis(1986, 1989)، وكان الهدف من دراسته البحث النظري لسلوك استخدام تقنية الحاسوب، والشكل التالي يوضح نموذج قبول التقنية المقترح من قبل (Davis (1986).



الشكل (٣-١٢)

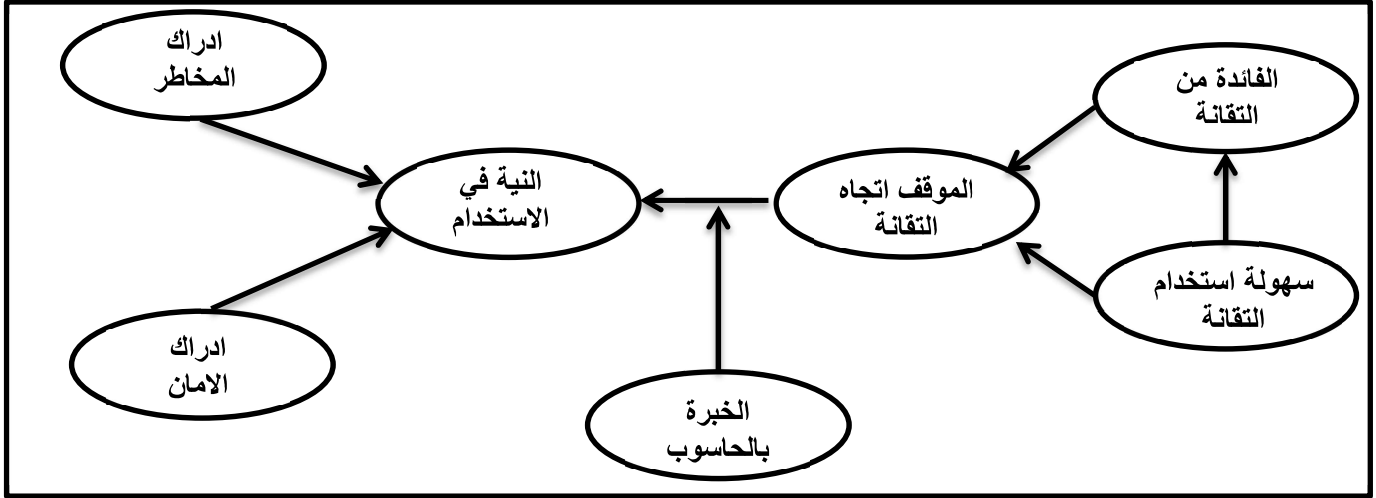
نموذج قبول التقنية

Source: Raunia, Rupak, Rawski, Greg, Yang, Jei & Johnson, Ben, (2014), Technology acceptance model (TAM) and social media usage: an empirical study on Facebook, Journal of Enterprise Information Management, Vol.27 Iss. 1, p.9.

ويشير الشكل ان الاستخدام الفعلي للتقنية يتحقق من خلال جانبين اساسيين ادراك الفائدة من الاستخدام والسهولة في الاستخدام، وكلاهما يؤثران في المواقف وبالتالي يشكل النية نحو الاستخدام.

وقد اسهم العديد من الباحثين في تطوير النموذج، وتوسع النموذج بشكل كبير، فقد قدم

(Wamba, 2018)، نموذج موسع، يضم كل من ادراك المخاطر وادراك الامان من قبل المستخدم، والشكل (٣-١٣) يوضح ذلك.



الشكل (٣-١٣)

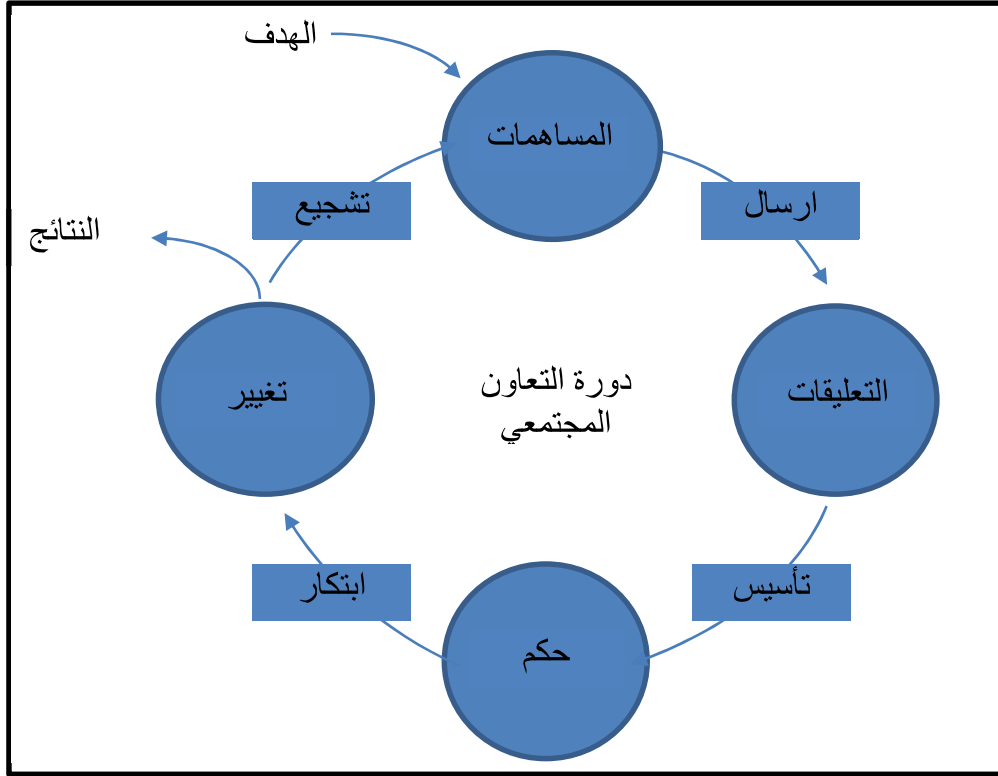
نموذج قبول التقنية الموسع

Source: Wamba, Samuel Fosso, (2018), Social Media Use in the Workspace: Applying an Extension of the Technology Acceptance Model Across Multiple Countries, World Conference on Information Systems and Technologies, WorldCIST'18 2018, p. 386.

واضافا ان ادراك الامان العالي، فضلا عن انخفاض المخاطر، مع الفائدة المتوقعة الى جانب سهولة الاستخدام سوف يعزز الموقف والنية نحو استخدام فعال للتقانة، وفي ذات الوقت اشارة الى الجانب الاساسي في امتلاك المستخدم الخبرة في استخدام الحاسوب لتحقيق الهدف الاساسي من الاستخدام.

سابعا: الدورة الاساسية للتعاون (عمليات التعاون)

اشار (Bradley& Mcdonald,2011) كيف يستطيع الف او عشرات الالاف او مليون فرد انتاج شيء ذي قيمة ومفيد للمنظمة؟ لماذا لا ينتج هذا العدد من الافراد الفوضى؟ الاعتقاد السائد ان المنظمة المكونة من الالاف الأشخاص، والمتواجدين في مكان واحد، هم بحاجة الى تقسيم العمل، الهرم التنظيمي، والإدارة لتكون منتجة، المجتمع التعاوني يحتاج الى هدف مشترك، وبالرغم من ذلك كيف يتم عمل الشيء مفيد؟ وهناك مجموعة واسعة ومتزايدة من التقنيات الاجتماعية او التطبيقات المتاحة وهنا تظهر دورة تعريفية للمشاركات الكثيرة والقليلة في كل أنشطة التعاون الواسع، وهو يتألف من اربعة اجراءات الاساسية او مراحل الاسهامات Contributions، التعليقات (التغذية الراجعة) Feedback، الحكم Judgment، التغيير Change، وكما في الشكل (٣-١٤).



الشكل (٣-١٤)

الدورة الاساسية للتعاون

Source: Bradley, Anthony & McDonald, Mark p.(2011), The Social Organization How to Use Social Media To Tap The Collective Genius of Your Customers and Employees, Harvard Business Review, USA, p. 17.

ومن خلال الشكل يمكن توضيح الاتي (Bradley & McDonald, 2011, 16):

اولا: المساهمات: تبدأ العملية بأكملها بمساهمات الفكرية لأعضاء المجتمع والتي تظهر كأفكار، اقتراحات، آراء، وحتى الاسئلة والمشاكل، وهي تعد الاساس او المواد الخام.

ثانيا: ردة الفعل: بمجرد مساهمة اعضاء المجتمع، يقوم الافراد الاخرين بتقديم ردود افعال، يزورون، يقيمون، يعلقون، يعبرون بطرائق اخرى لتدل على قيمة المساهمة، وبالتالي تعزز الراي الجماعي للمجتمع، وفي العديد من المجتمعات يتم تقييم قيمة المساهمات مباشرة من قبل اعضاء المجتمع، ومن الممكن ايضا للأعضاء الابلاغ عن المحتوى غير المناسب (اساءة، هجوم شخصي، وما الى ذلك على اساس معايير المجتمع).

ثالثا: الحكم: من خلال المناقشات المتعددة والوسائل المختلفة لجمع التعليقات، يتم الحكم على المساهمات وتقييمها من قبل المجتمع، ومن خلال التحقق من صحة المساهمة تبني المستوى والسمعة للمساهم، فاذا كانت جيدة يمكن للمساهمة والمساهمين كسب النقاط (حرفي او رمزي) التي ترفع المستوى او المشاهدة، من خلال التعليقات التي تم تجميعها على نوع معين من

المحتوى، يفصل المجتمع بين الأشياء المفيدة من غير المفيدة، من خلال التقييم الجماعي، والمساهمات الأكثر قيمة سوف تظهر في قمة مساهمات المجتمع، وإذا لم يكن للمجتمع وسائل شفافة للحكم من خلال التصويت، أو لوحة القيادة أو بعض التقنيات الأخرى، التعاون الواسع ليس مجرد اقتراح كبير يوضع في صندوق، غالبا ما تترك المنظمات هذه المسألة خارج نطاق المناقشات وذلك بسبب قولهم ان كل ما نحصل عليه هو كم هائل من الأفكار والآراء التي لم نتمكن من المرور عليها واستخدامها.

رابعا: التغيير: تؤدي التعليقات والتقييمات الشفافة الى دفع المشاركة في الاتجاهات المرغوبة حيث يرى الاعضاء المساهمات والسلوكيات التي تعتبر قيمة والتي لا تعتبر قيمة، يفكر الاعضاء كيف احصل على لوحة القيادة، او انا لا اريد ان اكون عدوانيا "خصم سيء" كيف يمكن تجنب ذلك؟ وهنا سوف يتجه الاعضاء نحو الجيد ويتجنبون ما هو سيء وبهذا سوف يتطور المجتمع والانتاجية نحو مستويات اعلى للحصول على نتائج افضل وهذه السلوكيات الجديدة سوف تؤثر على تغييرات سلوك الاعضاء بشكل عام، وهكذا الحال للمساهمات القادمة وتكرر الدورة.

بينما اشار (Bradley& Mcdonald) ان تحقيق التعاون الواسع يتم من خلال دورة التعاون الاساسية اضافة الى ستة مبادئ اساسية هي المشاركة، الجماعية، الشفافية، الاستقلالية، المتابعة، الاظهار في مزيج، بغض النظر عن اشكال الاتصال والتعاون الأخرى، ان تطبيقات وسائل التواصل الاجتماعي التي لا تأخذ بنظر الاعتبار هذه المبادئ لا تستطيع تحقيق التعاون الواسع ويمكن توضيحها بالاتي (Bradley& Mcdonald,2011,12-15):

اولا: المشاركة: لتحقيق فوائد كبيرة من وسائل التواصل الاجتماعي يجب ان تحقق الجموع mobilize مجتمع مشارك، هنالك مقولة مفادها (المستخدم هو التطبيق) the user is the application هذا يعني ان القيمة لشبكات التواصل الاجتماعي تأتي من مشاركة المستخدم ومعظم المحتوى يأتي من مشاركة المجتمع Community، لذلك لا يمكن الحصول على حكمة الحشود من جمهور لا يشارك، العديد من المنظمات لا تأخذ بنظر الاعتبار هذه المبادئ، وتتنظر الى وسائل التواصل الاجتماعي بوصفها قناة اخرى لتحقيق الاتصال، تصور فيسبوك، يوتيوب، ويكيبيديا، لينكد إن او اي موقع اجتماعي، لا يولد المستخدم فيه المحتوى، هو عبارة عن ذخائر فارغة.

ثانيا: الجماعية: يجتمع المجتمع التعاوني طوعا نحو هدف موحد، الناس يجتمعون في فيسبوك للبقاء على تواصل مع الذين يعرفونهم، تجمع الناس في ويكيبيديا لابتكار مقالات موسوعة Encyclopedia، جمع الناس على يوتيوب لمشاركة اشربة الفيديو، وفي جميع الوسائل التواصل الاجتماعي، يسهم الجميع بدلا من الفردية، هذا العمل من الجهد الجماعي، والذي يتم انشاؤه وتوسيعه باستمرار من خلال عدد كبير من المساهمات المستقلة، وهذا هو الجديد في

التعاون الواسع، يميز مبدأ الجماعية منهج التعاون الواسع، عن تقنيات القائمة على التوزيع مثل البريد الإلكتروني ونقل الملفات ووسائط البث.

ثالثاً: الشفافية: لإنشاء التعاون الواسع، يجب ان تتضمن وسائل التواصل الاجتماعي خيار الشفافية، مما يعني جميع المشاركين يرون مساهمات بعضهم البعض، يمكن ان يرون ما ساهم به المستخدم، يتأكدون من صحتها، وامكانية نقدها، وتقييم كل شخص ما يضيف الى الجماعية، بدون الشفافية لا يمكن ان يكون هنالك تعاون مشترك في المحتوى، واذا نفذت بشكل صحيح فإنها سوف تعطي المجتمع المعلومات الصحيحة، اما مساهمات الافراد ذاتية التنظيم يمكن ان تخلق معنى لكن قد يصبح المحتوى في فوضى وغير قابل للاستخدام، بسبب الشفافية المجتمع يتمكن من تطبيق المحتوى بذكاء عالي، تحسين المحتوى، معلومات موحدة، الحكم الذاتي، التصحيح الذاتي، التي تتطور من خلال اجماع المجتمع، قرارات المجتمع، ونتائج اخرى يمكن ان تظهر، غالبا ما يكون رؤية مساهمات الاخرين هو ما يجذب المشاركين ويلهمهم المساهمة، الشفافية تميز التعاون الواسع عن نماذج مشاركة المحتوى الاخرى مثل، المسح الإلكتروني Surveys والادلة المشتركة Shared Directories ومحركات البحث، وادارة محتوى الويب، وادارة المعارف التقليدية، والشفافية تولد الثقة مما يعزز المزيد من المشاركة.

رابعاً: الاستقلالية: الاستقلالية تعني تسلم التعاون في اي وقت وفي اي مكان ولأي عضو، مما يعني ان اي مشارك يمكنه المساهمة بشكل مستقل عن الاخر، يمكن للمشاركين التعاون بغض النظر عن مكان وجودهم او في وقت يمكن نشر المحتوى، لا تنسيق للتعاون ولا حاجة الى علاقات مسبقة، المشاركة عبر البريد الإلكتروني تكون محددة مسبقا والعلاقات فيها تكون واضحة، فلا توجد الية للتسجيل لتواصل العمل او عملية الدخول او الخروج تؤدي الى اختناق او التقليل من التعاون، ففي تقنية الويكي لديك القدرة على التحرير في اي وقت وفي اي مكان، ويمكن اي شخص ان يجري تحديث.

خامساً: المتابعة: مساهمات المشاركين هي الاساس والاخرين يشاركونها ويزيدون عليها، وهذه المتابعة تميز التعاون الواسع عن المحادثات المتزامنة الكثير من المعلومات المتبادلة مفقودة ومنقوصة، فالمنظمات التي تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي وتمكنت من التعاون الجماعي يجب تحدد مقدار المتابعة ادراك المعلومات التي يجب ان تستمر، والتي يجب ان تتوقف، وكيف يمكن تحصيلها باقل جهود ممكنة وهي مخاوف مهمة تتعلق بتصميم حلول الشبكات الاجتماعية.

سادساً: الاظهار: لا يمكن التحكم او نمذجة او تصميم او تحسين السلوكيات في التعاون الواسع كما هو الحال في الانظمة التقليدية، لا نها هي نتيجة تفاعل الافراد ومع مرور الوقت تكون قد ظهرت، وهذا الظهور هو الذي يسمح للمجتمعات التعاونية لابتكار طرائق جديدة في العمل او

حلول لمشكلات مستعصية، وهي بهذا تكون مصدر للابتكار حيث تظهر الافكار الجيدة من خلال التعاون، وبذلك فان الاظهار سيختلف مع كل مجتمع وقد تكون اهدافه العلاقات المخفية، الخبرة، عمليات عمل جديدة، وطرق جديدة لتنظيم المحتوى وغيرها.

المبحث الثالث

مخرجات النظام والتغذية الراجعة (الريادة الجامعية)

أشار العديد من الكتاب والباحثين الى الدور الاساسي الذي يحققه التعاون في اطار المجتمع عموما والمنظمات خصوصا، وانعكس ذلك على الفرد ذاته في فوائد متعددة، وبهذا يكون التعاون قد حقق الغاية الاساسية التي تم التعاون على اساسها، فمشاركة وتبادل المعارف الاساسية بين الافراد والتكامل المعرفي للمنظمة وغيرها من الطرق التي تحتاجها المنظمة في اطار بناء منظمة متعلمة قادرة على التحول نحو المجتمع المعرفي، وهنا يمكن توضيح المبحث وفق الاتي:

اولا: مخرجات التعاون المتعددة

على الرغم من انه توجد العديد من المقالات والكتب حول التعاون، فان معظم الابحاث حول الموضوع هي نظرية، ورغم ذلك هناك اعتقاد عام بين الاكاديميين واصحاب الاعمال ان كل ما كان عمل شركة الاعمال تعاوني كلما كانت اكثر نجاحا، وهذا التعاون بين الشركات وداخل الشركة هو اكثر اهمية اليوم، ففي دراسة استقصائية حديثة لمديري نظم المعلومات وجدوا ان الاستثمار في التقنية التعاونية انتجت تحسينات تنظيمية فاقت حجم الاستثمار بأربعة اضعاف، مع تعظم الفوائد للمبيعات التسويق والبحث والتطوير واخيرا الوظائف، دراسة اخرى لقيمة التعاون من حيث فوائد في الاقتصاد الكلي تتمثل في ان كل كلمة يراها الموظف في رسائل البريد الالكتروني من الاخرين، يتم توليد ٧٠% كإيراد اضافي من الدولار الواحد (Laudon & Laudon, 2018, 87).

كما يتوقع مستشاري شركة مكنزي ان يكون للتقانة الاجتماعية، فضلا عن الابتكار في ممارسات الادارة مع تغيير الثقافة داخل المؤسسة تثير انتاجية تفاعلية للعاملين بنسبة ٢٠ الى ٢٥% (McKinsey, 2012, 46)، الجدول (٣-٣) يوضح فوائد التعاون والاعمال الاجتماعية.

الجدول (٣-٣)

فوائد الاعمال من التعاون والاعمال الاجتماعية

الفوائد	الاسباب
انتاجية	يمكن للأشخاص الذين يتفاعلون ويعملون معا الحصول على المعرفة والخبرات وحل المشكلات بسرعة اكبر من العدد ذاته من الاشخاص العاملين في عزلة عن بعضهم البعض، اذ سيكون هنالك عدد اقل من الاخطاء
الجودة	يمكن للأشخاص الذين يعملون بشكل تعاوني التواصل للإخطاء واجراءات تعديلها اسرع مما لو كان العمل بشكل منفرد، التعاونية والتقانة الاجتماعية تساعد على تقليل

الوقت في التصميم والانتاج	
الابداع	يمكن للأشخاص الذين يعملون بشكل تعاوني ان يتعاملوا مع المزيد من الافكار الابداعية لاجل المنتجات والخدمات والادارة مع ذات العدد للذين يعملون بشكل منفرد، لخلق مزايا التنوع وحكمة الحشود.
خدمة الزبائن	يمكن للأشخاص الذي يعملون معا بشكل تعاوني وبالأدوات الاجتماعية التعامل مع شكاوى الزبون بشكل اسرع واكثر فاعلية مما لو كانوا يعملون بشكل منفرد
الاداء المالي	الربحية، المبيعات ونمو المبيعات وبهذا فان الشركات التعاونية لديها مبيعات فائقة ونمو للمبيعات والاداء المالي العالي.

Source: Laudon, Kenneth C. & Laudon, Jane P., (2018), Management Information Systems Managing the Digital Firm, 15th Ed, Pearson Education Limited, England, p. 88.

كما اشار (West & Williamson) الى مجموعة من الخصائص التي تجعل الويكيبيديا صديقا، مركز بذلك على ما تقدم من فوائد في اطار التعاون المجتمعي، وأشار إليها بالتالي (West & Williamson, 2009, 263):

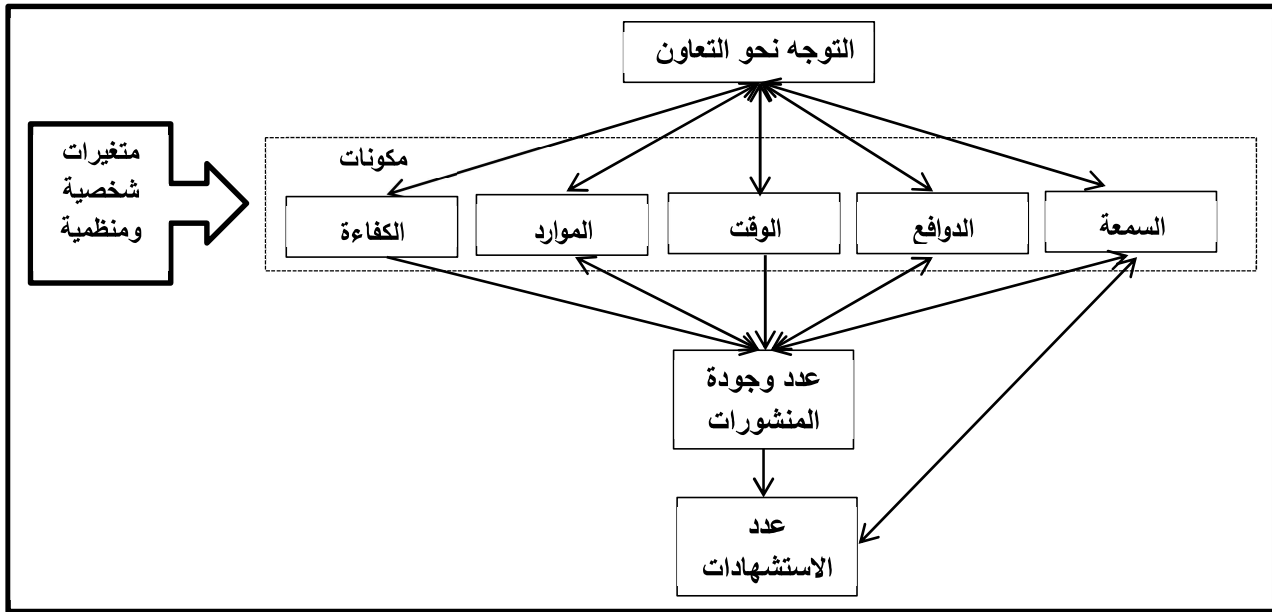
١. معلومات واسعة بما في ذلك كمية كبيرة من المعلومات الفريدة.
٢. قدرتها على تغطية الاحداث الحالية.
٣. قدرتها على تلبية الاحتياجات المتنوعة لكل من القراء، العاملين، والمتخصصين.
٤. هادفة.
٥. دقتها معقولة.
٦. امكانية الوصول إليها وهي متوفرة على مدار الساعة ٧ ايام في الاسبوع، ويمكن الوصول إليها بدون اذن سابق.

كما اضاف (Benkler, 2016, 264) انه من كان يتوقع انه في ١٩٩٦م مجموعة من المطورين الذي يعملون على خوادم الويب، الذين اعتمدوا على هيكلية ممنوحة بشكل رسمي، واعتمدوا على تراخيص حقوق النشر التي ليست حصرية ومن خلال الانتاج التعاوني استطاعوا التغلب على ميكروسوفت في السوق، النظريات الكلاسيكية للشركة تحت ضغط شديد من انهيار تكاليف المعاملات والتركيز الاستراتيجي على الجوانب غير لقابلة للإبداع وحل المشكلات، انتاج الاقران، والابداع المفتوح، او فرق العمل عبر الانترنت عالية او منخفضة المهارات، الذين لديها القدرة على الابداع و حل المشكلات في حالة عدم التأكد وهو جانب مهم في النمو واستمرارية الشركة.

وفي هذا الاطار اشار (Abramo et al, 2017, 1017) كيفية تأثير انتاجية البحث للباحثين من خلال تعاونهم البحثي، إذ يتطلب تقدم المعرفة العلمية ان يكون الباحث مجهز بالكفاءات المناسبة، ابتداءً من المعرفة حول المشكلة، اضافة الى الكفاءة في المنهجيات

واستخلاص النتائج عند النشر، غالبا ما نكون بحاجة الى تخصصات متعددة، بسبب التعقيد في سياقات البحث العلمي الحالي حيث لا يملك عالم واحد كل الكفاءات الضرورية لتحقيق التقدم العلمي، حيث يسمح التعاون بالتغلب على اوجه القصور عن طريق اشراك باحثين متخصصون في الكفاءات المفقودة، وازافة الى ذلك التعاون يسهل توليد واختيار الافكار الاصلية.

كما يسمح التعاون في المدى الطويل بتجاوز الفرد فجوات في الكفاءة من خلال عملية التعلم من خلال اكتساب المعرفة الضمنية، وفضلا عن ذلك فان العدد كبير من المؤلفين يسمح باستخدام اكثر كفاءة للوقت ويحد من الاستعانة بمستشارين خارجيين، وبعض المشاريع العلمية لا تتطلب فقط كفاءات، بل ايضا معدات وموارد اخرى، وهنا يمكن اشراك مجموعة تمتلك هذه الموجودات، كما يمكن التعاون من الحصول على بيانات على المستوى الدولي، كما ان هنالك جانب مهم هو توليد الدافع من خلال التعاون بسبب شعور الباحث بالمسؤولية اتجاه المتعاونين الاخرين، كما تؤثر سمعة الكاتب، فكلما زادت الاستشهادات بهم كلما زاد عدد الراغبين في التعاون معهم، وكل هذه العوامل تؤثر بصورة مباشرة على حجم النتاج البحثي وكما في الشكل (٣-١٥).



الشكل (٣-١٥)

رؤية منهجية لأبعاد الانتاجية البحثية

Source: Abramo, Giovanni, D'Angelo, Andrea Ciriaco & Murgia, Gianluca (2017), The relationship among research productivity, research collaboration, and their determinants, Journal of Informetrics, Volume 11, Issue 4, p. 1017.

ثانيا: الريادة الجامعية المفهوم والخصائص

مصطلح الجامعة الريادية مصطلح ورد كثيرا في الادبيات البحثية، وتضمن بشكل اساسي الشراكة مع الصناعة، انشاء مشاريع جديدة، رسمة المعرفة من خلال خدمات جديدة، البحث عن مصادر جديدة للأموال، انتاج وتطبيق المعرفة، المساهمة في التطوير الاجتماعي والاقتصادي الاقليمي، ولكي تصبح الجامعة اكثر ريادة عليها التوجه نحو نشر معرفتهم عبر قنوات اتصال تسهم في نشر المعرفة، وهنا تسهم الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال رسائل متعددة (Schmitz *et al*, 2017, 5).

فالجامعة الريادية هي ثورة اكااديمية تتميز برسالة ثالثة هي رسمة المعرفة، والثورة الاكااديمية تعني اعادة توزيع القوة داخل الجامعة التي تعني ضميا تغيير تنظيمي عميق من اجل مزج الرسالة التعريفية الجديدة مع تغيرات ثقافية واجتماعية كبيرة، بينما كانت الثورة الاكااديمية الاولى التي حققتها جامعة هامبولت^{ss} من خلال رسالة تعريفية جديدة تتمثل دمج البحوث مع التعليم (Arocena & Sutz, 2017, 42).

فالجامعات الحديثة تلعب اليوم دور اساسي في تشكيل مجتمعات المعرفة، إذ اشار (Burton Clark, 1998) في كتابه ابتكار الجامعات الريادية، ان الجامعات الريادية ليس فقط عملة جديدة بل مبادئ للتنظيم الداخلي للجامعة، وان الجامعة تسعى باستمرار للحفاظ على توازنها الخاص في عصر الاضطراب (Barnett, 2017, 56).

بينما اشار (Schmitz *et al*, 2017, 7)، (Neal, 1998, 71)، (Goldstein, 2010, 92)، (Etzkowitz, 2017, 91) ان خصائص ريادة الجامعة تتضمن الاتي:

١. الانفتاح نحو البيئة الخارجية فالجامعة بحاجة الى يكون لديها اليات تتعلق بالعالم الخارجي، وهنا هم بحاجة الى انشاء وحدات تنظيمية خاصة.
٢. تنوع في قاعدة التمويل فالجامعة بحاجة الى تنوع مواردها المالي، وهنا عليهم تقليل الاعتماد على الحكومة.
٣. بيئة اكااديمية محفزة الجامعة بحاجة الى وحدات اكااديمية تعمل كوحدات ريادية، وتحفيزها يجعلها تستجيب بشكل ايجابي للتغيير.
٤. ثقافة ريادية متكاملة الجامعة بحاجة الى ثقافة تحتضن التغيير كمجموعة من المعتقدات على مستوى الجامعة وتصبح الاساس لهوية المؤسسة.

^{ss} يشير الى الجامعات الالمانية التي تطورت في القرن التاسع عشر وشكلت نموذج دولي مؤثر للغاية حتى عام ١٩١٤م، وكان ويلهلم فون هومبولت الارستقراطي الذي تراس جامعة برلين في عام ١٨١٠م. (Anderson, 2017, 14).

٥. توجيه العمل والقرار ضمن النوافذ الصغيرة باستخدام مدخلات من عدد محدد من صانعي القرار، لبناء مستوى مخاطرة مقبول.
٦. تحديد الحاجة الى الموارد القليلة من خلال التنبؤ بها، الى جانب استخدام الكفاء والمناسب للموارد.
٧. التمييز بين الموارد (البشرية والمالية) من حيث المستخدمة والمطلوبة، اعتمادا على التخصص والمرونة واحتمال التقادم وفترة حياة الموارد.
٨. القدرة على تنظيم او اعادة تنظيم هياكل صنع القرار على اساس الفرص الخارجية والداخلية.
٩. المشاركة النشطة للجامعة في التطوير والتسويق للتقانة النابعة من ابحاث الجامعة.
١٠. تغيير القوانين الداخلية، والمكافآت والحوافز، وقواعد السلوك، وادارة الجامعة لإزالة الحواجز الفردية بين اعضاء الهيئة التدريسية والباحثين الاخرين.
١١. مراكز ومعاهد بحثية تشارك في تسويق المعرفة المتولدة من الجامعة، تنظيم المجموعات البحثية في اطار العمل بالبحوث الجامعية.
١٢. ابتكار قاعدة بحثية بإمكانات تجارية في اطار الانتقال من البحث الى الريادة الاكاديمية.
١٣. تطوير الاليات تنظيمية للنقل الخارجي لبحوث الجامعة مع الحماية للملكية الفكرية.
١٤. التكامل الاكاديمي وعناصر الاعمال التجارية في صياغة جديدة مثل مراكز البحوث الجامعية والصناعية.

ثالثا: رسائل الجامعات للتحويل نحو الريادة

ان رسمة المعرفة هو قلب رسالة الجامعة الريادية، ترتبط الجامعات مع مستخدمي المعرفة بشكل اساسي، كما ان تحقيق البحوث الفوائد للمستخدم هو بمثابة منتج ثاني للبحث، وهنا تحقق الريادة الجامعية من منطلق الاكتشاف العلمي، وتصبح المسؤولية عن التنمية المحلية والاقليمية وصولا الى العالمية كمهمة اكاديمية، ويتم البحث عن المعرفة من اجل القدرة على خلق فرص العمل في التقانة الصاعدة، فالثورة الاكاديمية الاولى جعلت من البحث رسالة اكاديمية في القرن التاسع عشر، والثورة الاكاديمية الثانية هي التنمية الاقتصادية والاجتماعية كرسالة اكاديمية، وتوسع نطاق تركيز الجامعات على الابحاث والتدريس، وهناك رسالة ثالثة اصبحت جزء من الجامعة (Etzkowitz, 2017, 91).

كما ان الجدول (٣-٤) يوضح التوسع في الرسالة الجامعية للتحويل نحو الجامعات الريادية، يوضح ان الرسالة الاولى للجامعات كانت في التعليم، والثانية كانت التعليم والابحاث العلمية والثالثة هي في المساهمة في التطوير الاقتصادي والاجتماعي.

الجدول (٣-٤)

التوسع في الرسالة الجامعية

ريادة	ابحاث	تعليم
الثورة الاكاديمية الثانية	الثورة الاكاديمية الاولى	تخزين وتوزيع المعرفة
رسالة ثالثة: تطوير اقتصادي واجتماعي مع استمرارية الرسائل القديمة	رسالة ثانية: التعليم والابحاث	الرسالة الجديدة تولد الصراع وتضارب المصالح

Source: Etzkowitz, Henry, (2017), *The Entrepreneurial University*, in J.C. Shin & P. Teixeira (eds.), *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*, Springer Science+Business Media, New York, U.S.A, p.92.

فالجامعة القادرة على ابتكار ونقل المعرفة يصبح لديها قوة دافعة للتحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة، فالمعرفة المتراكمة تؤثر على التغيير التقني والنمو الاقتصادي، فالجامعة الريادية عند اجراءها للتحديد الاستراتيجي تأخذ في حسابها عوامل رئيسية في التحول التجاري، وهي ان الجامعة تؤسس لعلاقة محكمة مع الاوساط الريادية بوساطة شبكات الاعمال، اعضاء الهيئة التدريسية يجب ان يكون نشاطهم البحثي ملائم مع الخطط الاستراتيجية للجامعة، رسملة Capitalization ادارة المعرفة واعتماد المركزية في تحويل المعرفة.

ووفقا لخبير المعرفة Dominique Foray فان تحويل المعرفة الى المجتمع يتطلب تصنيف وتأسيس نموذج للمعرفة، وتصنيف المعرفة تقربك من خصائصها الجيدة، وجزئية التصنيف تأخذنا نحو راس المال المعرفي، الذي تعبئه المنظمة للمشاركة في انتاج المعرفة الجديدة، واليوم كل المنظمات خلال مشاركتها تدمج المهارات والموارد، ودعم ذلك بنظام من شبكات الاعمال لتعزيز المدخلات والمخرجات، بالإضافة الى اعطاء القدرة على تعلم معرفة جديدة، ادارة المعرفة تتطلب الترويج لإدراك الموارد، واعطاء القدرة التعليمية والمهارات المطلوبة، وتوزيع المعرفة يتطلب تصنيفها بسبب طبيعتها الضمنية وهنا تتطلب تطور الموجودات خلال النشاط الاكاديمي الريادي، وهنا من الضروري توفير قنوات لتحويل المعرفة المطلوبة (Ray, 2013, 15)

كما اشارات دراسة (Secundo et al) الى العلاقة بين راس المال الفكري والذكاء الجماعي والريادة الجامعية من خلال ثلاثة رسائل هي (Secundo et al, 2016, 308):

١. تطوير نظام المعرفة والكفاءة الحالي (رسالة تعليمية).
٢. تطوير نظام التقانة والابداع (رسالة بحثية).
٣. تطوير نظام اقليمي واقتصادي (رسالة ثالثة).

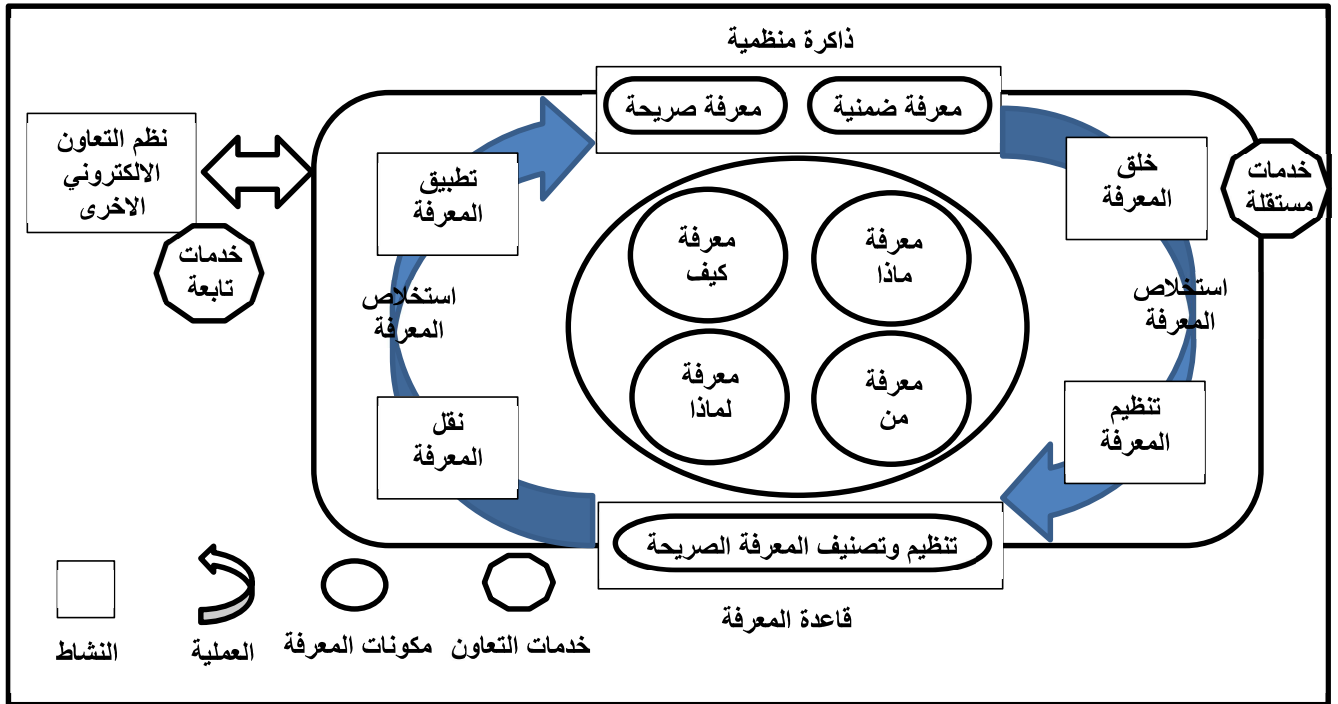
ومثل هكذا نموذج للريادة الجامعية يعمل على تولد القيمة الاجتماعية والاقتصادية، الى جانب الصناعات والمؤسسات، وتفتح حدود الجامعة للمجتمع الخارجي من الجهات الفاعلة واصحاب المصالح، كما تم تعريف راس المال الفكري حسب (Secundo *et al*, 2016) بانه الموارد الفكرية التي تم اصفاء الطابع الرسمي عليها واستخلاصها والاستفادة منها لإنتاج موجود بقيمة اعلى كما عرف ايضا بانه الجمع بين الموارد والانشطة غير الملموسة التي تسمح للمنظمة في تحويل مجموعة الموارد المادية والمالية والبشرية في نظام قادر على خلق القيمة لأصحاب المصالح والابتكار التنظيمي، وقد اعتمدت الدراسة على ما تم الاشارة له في دراسة (Secundo *et al*, 2016)، كمرجع اساسي لنظام التعاون الواسع، وبهذا يمكن توضيح كل المحور وفق الاتي:

اولا: تطوير نظام المعرفة والكفاءة الحالي (رسالة تعليمية)

ان تطوير الجانب المعرفي لدى الجانب الاكاديمي، يعد من اللبئات الاساسية لأي ريادة جامعية فتوسيع مدارك الكادر التعليمي من خلال تبادل المعرفة بين الأكاديميين يسهم بشكل اساسي في تطوير الجانب التعليمي لأي مؤسسة تعليمية سواء تم ذلك عبر المناقشات والمقالات وجها لوجه او عبر اعتماد التقانات الحديثة للممكنة لهذا التواصل المعرفي.

ان المعرفة تتطور بشكل اساسي من خلال المعرفة الضمنية في عقول الافراد المشاركين والمعرفة الصريحة التي يمتلكها الفرد، وان عملية المشاركة تؤدي بشكل اساسي الى تطوير المعارف الحالية.

من المعروف ان المعرفة هي مصنفة ضمن تصنيف مستوى تطورها، بيانات، ومعلومات، ومعرفة، او حكمة، فضلا عن ذلك فان العملية المعرفية هي أنشطة تنظيمية تحدث من خلالها عملية التعلم، وتراكم وتطوير راس المال الفكري، وهي تشمل انشاء المعرفة وتنظيمها وتطبيقها واخيرا تحويلها، وهي تعادل الصنع الاثري المعرفي في نظام التعاون الالكتروني، والشكل التالي الهيكل العام لإدارة المعرفة المعتمدة نظام التعاون الواسع، ففي هذا النظام المعارف والخدمات التعاونية تتكامل أنشطة الإدارة والعمل، وفي الخارج يوفر نظام التعاون الالكتروني خدمات تعاونية وفي الداخل يدعم المعرفة لاداري المحتوى والمستخدم ومنتجي الخدمات التعاونية، وهنا تسهل من انشاء راس مال تنظيمي واجتماعي، وكما في الشكل (٣-١٦) (Dinh *et al*, 2013, 101).



الشكل (٣-١٦)

أطار لإدارة المعرفة المستندة على نظام التعاون الالكتروني

Source: Dinh, Thang Le, Rinfret, Louis, Raymond, Louis & Thi, Bich-Thuy Dong, (2013), Knowledge management and e-collaboration systems, Interactive Technology and Smart Education, Vol. 10 No. 2, p.102.

يقوم نظام التعاون الالكتروني بدعم عملية إدارة المعرفة (لاستخلاص المعرفة) وتصنيف المعرفة (معرفة ضمنية وصريحة) واستخلاص المعرفة تعني خلق وتخزين المعرفة من خلال عمليات الإدراك الفردي (المعرفة الضمنية) أو عمليات التعاون (المعرفة الصريحة)، استخلاص المعرفة يعني تعزيز رأس المال الفكري لمؤسسة لديها المعرفة في قاعدة معرفة، عملية استخلاص المعرفة تتضمن الإبداع وتنظيم المعرفة المختلفة (الضمنية والصريحة) في ذاكرة منظمة، وفي ذات الوقت تتعلق عملية استخلاص المعرفة بتحويل وتطبيق المعرفة الصريحة والمنظمة في قاعدة المعرفة.

كما ناقش كل من (Nonaka & Takeuchi, 1995) قدرة الشركات اليابانية في تحقيق الإبداع والابتكار، من خلال أربعة أنماط من تحويل المعرفة وهي (الناصر، ٢٠١٢، ٣٠-٣١):

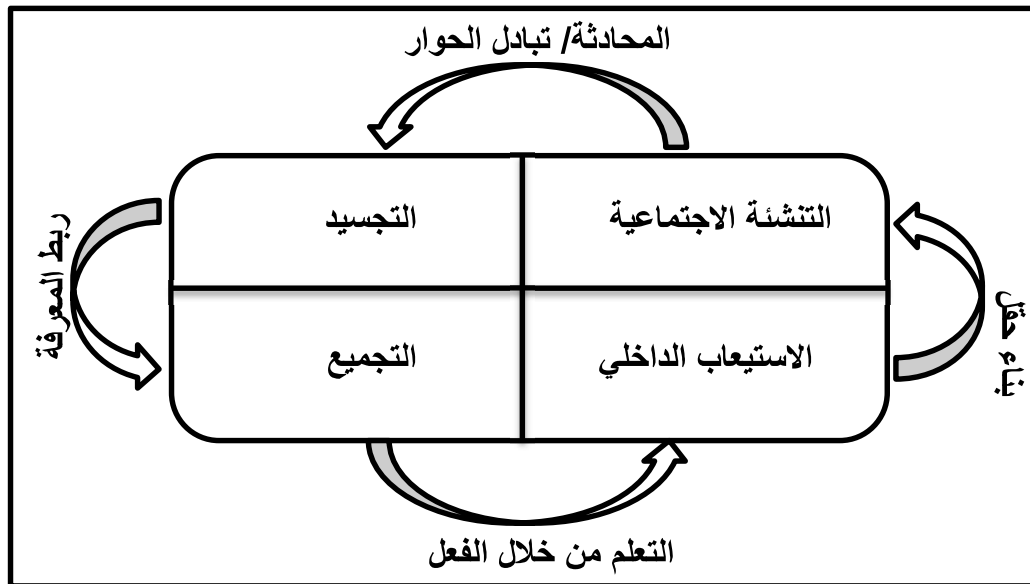
١. التنشئة الاجتماعية (Socialization): وهي عملية تبادل ومشاركة المعرفة وجها لوجه المعرفة الضمنية إلى ضمنية، ومن سلبياتها أن المعرفة ما تزال ضمنية.

٢. التجسيد (Externalization): إعطاء شكل صريح للمعرفة الضمنية، وهي عملية جوهرية ومهمة لتوليد المعرفة، ومنها معرفة كيف ولماذا، وهنا يعبر الأفراد عن معرفهم الضمنية

وتتحول الى صريحة اما من خلال كتابتها او رسمها او تسجيلها او جعلها مادية وملموسة باستخدام طرق مختلفة، وعادة ما تحتاج الى وسيط لتحويلها الى شكلها الصريح.

٣. التجميع (Combination): هنا يتم تجميع المعرفة الصريحة كاملة، وهنا يتم مزج المعارف الصريحة من اجل توليد معرفة ضمنية جديدة مستقبلا.

٤. الاستيعاب (Internalization): وهي المرحلة الاخيرة والتي يتم تحويل المعرفة الصريحة الى معرفة ضمنية، ويحدث من خلال ترسيخ السلوك المكتسب حديثا، ويرتبط هذا النمط بالتعلم عن طريق الفعل، حيث يمزج بين الخبرات الفردية و/ او المشتركة والمعرفة الصريحة في نماذج عقلية الفرد، تساعد عملية الاستيعاب الداخلي على استخدام المعرفة الجديدة من قبل الافراد لتوسيع نطاق افكارهم واعادة تأطير المعرفة الضمنية الموجودة في عقولهم، في اتجاه فهم وتعلم وامتلاك المعرفة الجديدة، والشكل (٣-١٧) يوضح الانماط الاربعة لتحويل المعرفة.



الشكل (٣-١٧)

محرك المعرفة

المصدر: الناصر، عامر عبد الرزاق عبد المحسن، (٢٠١٢)، اكتشاف المعرفة ومشاركتها باستخدام نظم ذكاء الاعمال: دراسة حالة تطبيق لوحات عدادات الاعمال في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة الموصل، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة واقتصاد، جامعة الموصل، ص ٣١.

بينما اشار (Secundo et al) ان الجامعة في سعيها نحو تحقيق رسالة التدريس (تطوير الكفاءات الريادية) تتم من خلال العمليات الاتية (Secundo et al, 2016, 308):

١. استقطاب المواهب: قدرة الجامعة على رسم المواهب والاحتفاظ بها من خلال استراتيجية ذات جودة عالية وثقافة الانفتاح.

٢. كفاءة المورد البشري: أي النسبة بين المخرجات/ القيمة التي تم ابتكارها والموارد البشرية المستخدمة لتحقيق الهدف.

٣. التعليم المستمر: قدرة الجامعة على تطوير كفاءات جديدة للريادة والابداع.

ثانيا: تطوير نظام التقانة والابداع (رسالة بحثية)

حسب نظرية التطوير الاقتصادي، يفرق Schumpeter بين الاختراع والابداع، الاختراع هو اكتشاف المعرفة التقنية الجديدة، بينما الابداع تطبيق الاختراع في الصناعة، والابداع في مفهومه الواسع هو تقديم للأساليب التقنية الجديدة، والمنتجات الجديدة، وتجهيز الموارد الجديدة، والأشكال الجديدة للتنظيم، والاختراع هو تغيير تقني أساسي، والابداع هو الاستفادة من التغيير، والاستعمال التجاري له يعود لمتخذ القرار وهو يتعلق بالجدوى الاقتصادية (Ulgen, 2013, 283)، ان الاستثمار في المعرفة الجديدة بحاجة الى تجاوز ما يعرف بمرشح المعرفة the knowledge filter من اجل المساهمة في الابداع والقدرة على التنافسية وبالتالي النمو الاقتصادي، ومرشح المعرفة يعرف بانه الحاجز او الفجوة بين الاستثمار في المعرفة الجديدة وتسويقها (Audretsch, 2014, 316).

بينما اشار (Secundo et al) ان الجامعة في سعيها نحو تحقيق الرسالة البحثية (تحويل التقانة والابداع) تتم من خلال العمليات التالية (Secundo et al, 2016, 309):

١. الابداع ونشر المعرفة: تشير الى اداء المؤسسة من حيث المنشورات العلمية، ومشاريع البحوث، وغيرها.

٢. تحسين البنية التحتية: يشير الى تعزيز انظمة تقانة المعلومات للتعليم والتعلم والبحث، فضلا عن تطوير المرافق التقليدية مثل المكتبات والمختبرات.

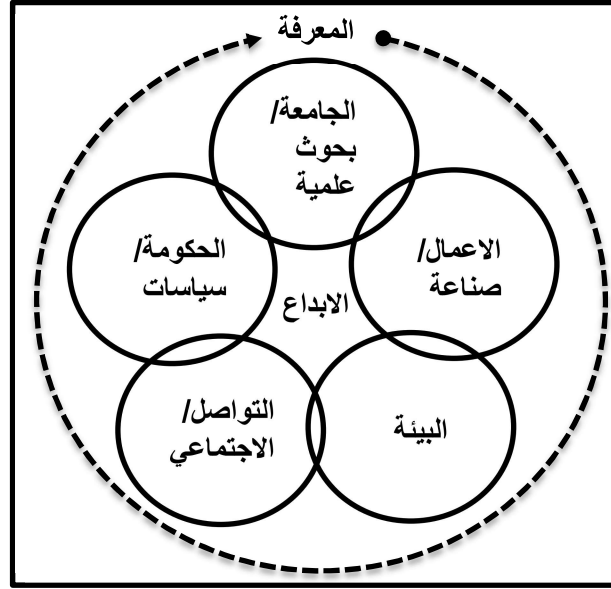
٣. الملكية الفكرية وايقاف التدوير: يتعلق بالقدرة في اليات التوزيع لتحويل التقانة.

وفي الفترة الاخيرة اصبحت العلاقة بين الجامعة والصناعة ذات اتجاه عالمي في اطار تبادل المعرفة، ومنذ اوائل التسعينات انتشرت التغيرات البيئية التي تهدف الى تعزيز دور الجامعة في نقل التقانة والمعرفة عبر اوروبا، وحولت عدد من الجامعات التقليدية الى جماعة مؤسسية ذات علاقات قوية مع الصناعة، ولا يقتصر دور الجامعة الريادية على انتاج معرفة جديدة فحسب، بل ايضا نشر هذه المعرفة الجديدة في الصناعة والمجتمع وتعمل الجامعة الريادية على توفير ثقافة ومناخ مناسب لتشجيع الاكاديميين على نشر معارفهم من خلال الانشطة الاكاديمية التقليدية (Kalar& Antoncic, 2015, 1).

وهناك اليتان رئيسيتان لنقل الجامعة للأبداع الى المجتمع الواسع حيث يتم من خلال استخدام اتفاقية الترخيص (الملكية الفكرية) التقانة او عبر اطلاق مشروع جديد/ تجاري للأعمال،

تسمى الدورة المغلقة، ترخيص التقنية اتفاق يسهل التسويق عن طريق نقل الابداع (Ray, 2013, 9).

كما قدم (Barth & Schlegelmilch, 2013, 5) نموذج اطلاقا عليه نموذج الابداع الحلزوني الخماسي، وهو يمثل البيئة الطبيعية، ويجعل النموذج التنمية المستدامة واضحة، وتحدد الاجزاء التي تسهم في تأسيس وانتاج الابداع والمعرفة، والنموذج يدل انه في القرن الحادي والعشرون، فان تأسيس والانتاج يجب ان يكون "متعدد الاختصاصات" وضمن الاختصاصات "في ذات الوقت".



الشكل (٣-١٨)

نموذج الابداع الحلزوني الخماسي

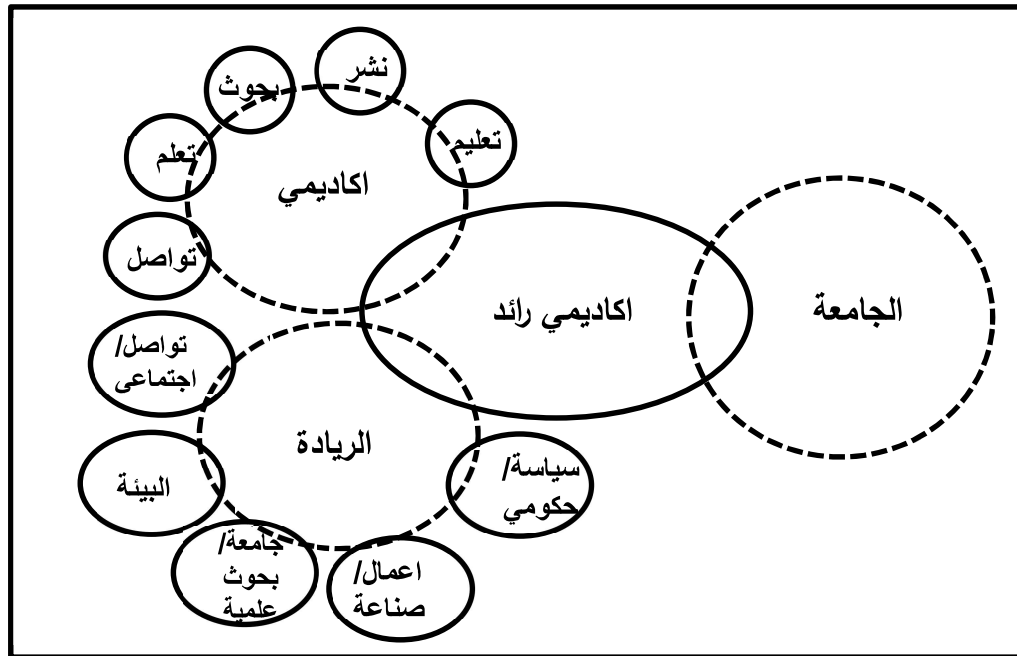
Source: Barth, Thorsten D.& Schlegelmilch, Willi (2013), Academic Entrepreneur, Academic Entrepreneurship, In Elias G. Carayannis (Editor), Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation, and Entrepreneurship, Springer, New York, U.S.A., P.5.

وبوضح الشكل ان الابداع اليوم تسهم به الجامعة بشكل كبير مع فئات المجتمع المختلفة من خلال التكامل بين البحوث العلمية والصناعة والسياسات الحكومية، وتم اضافة التواصل الاجتماعي في بيئة اليوم إذ تسهم الجامعة في نشر المعارف الى الفئات المختلفة.

ثالثاً: المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية (رسالة ثالثة)

كان على الجامعات تطوير وظائف التدريس والبحوث التقليدية لتشمل رسالة ثالثة، تعزز التزامها اتجاه المجتمع والصناعة، معالجة هذا الهدف يتطلب تحديد نماذج تعليمية جديدة اكثر تركيزا على التعليم المستمر، الابداع، والمشاركة الاجتماعي، والابتكار الانتاجي، وهنا تظهر مسؤولية الجامعة للعمل مع الاكاديميين والطلاب لبناء بيئة تدعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية القائمة على الريادة والابداع المؤسسي (Saiz-Santos et al, 2017, 105).

واشار كل من (Barth & Schlegelmilch, 2013, 1) ان الريادة الجامعية تأخذ منحى تحقيق الارباح عن طريق العمل الذاتي للجامعة في التوجه التسويقي الحديث فريادة الاكاديمي هو الارتباط بالاكاديميين العالمين (توجه نحو المعرفة) والعالم التجاري والاجتماعي (توجه نحو الابداع) وهنا تظهر الموجودات للاكاديمي الريادي هي الابتكار والثراء من الافكار والحث الاستكشافي، وشبكة داخل الضوابط العلمية وكذلك عبر التخصص (معرفة الكيف) والقيمة للاكاديمي الريادي تحقق عن طريق الاستفادة من المعرفة الاكاديمية (براءة الاختراع، الافكار، التقنيات الفنية، وغيرها) وطرحها للزبائن الذين ينتمون الى قطاعات مختلفة (الاعمال والصناعة، الحكومة والسياسة الاعلام والمجتمع والبيئة والجامعة/ البحوث العلمية)، الشكل (٣-١٩) يوضح ذلك.



الشكل (٣-١٩)

اكاديمي رائد

Source: Barth, Thorsten D.& Schlegelmilch, Willi (2013), Academic Entrepreneur, Academic Entrepreneurship, In Elias G. Carayannis (Editor), Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation, and Entrepreneurship, Springer New York, U.S.A., P.2.

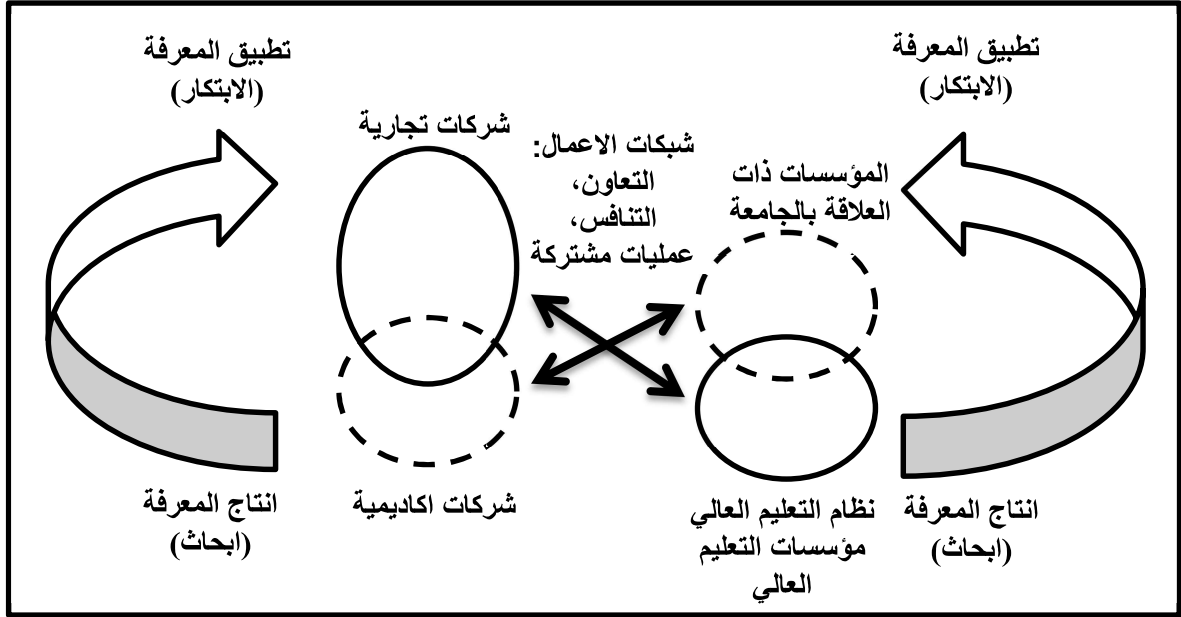
ونجاح الاكاديمي يأتي من البحث عن حلول مبتكرة في العالم الرقمي من خلال التغييرات في المجتمعات في وقت العولمة المتزايدة، والاكاديمي الرائد هو الاساس لتحول الجامعات العصرية نحو التوجه السوقي العلمي، في القرن الحادي والعشرين.

بينما اشار (Secundo et al) ان الجامعة في سعيها نحو تحقيق الرسالة الثالثة (المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية) تتم من خلال العمليات الاتي (Secundo et al, 2016, 309):

١. تطوير شبكة البحث والتطوير: تقديم نتائج التعليم والبحث الى البيئة الخارجية ومراقبة العلاقات التي تم انشاؤها مع الحكومات والصناعة ومراكز الابحاث الاخرى.
٢. التدويل: يتضمن الجوانب التي تهدف الى تقييم اي مدى المؤسسة منفتحة للتبادل مع المراكز العلمية الدولية والصناعات الدولية والمجتمع.
٣. المشاركة الاجتماعية في المجتمع: اي المدى الذي تشارك به الجامعة مع المجتمع من خلال اقامة الاحداث لا شركاء المواطنين.

ان العديد من الجامعات تركز على الجانب الاساسي في البحث العلمي الان الجامعات الريادية لا ترى تناقض بين الابتكار ومقتضيات البحث الاساسي، ففي مجال تطبيق المعرفة ترى الجامعة فائدة وفرص في منهج غير تقليدي (غير خطي) في انتاج وتطبيق المعرفة، لتشكيل مجموعات اساسية بين البحث والابداع، والجامعة الريادية لديها القدرة على تقديم وتطوير بيئة معرفية ابتكارية (Campbell et al, 2013, 19).

كما ان الشكل (٣-٢٠) يوضح كيفية المشاركة بالتعاون والعمليات المشتركة نحو تطبيق وانتاج المعرفي في اطار الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي والشركات الاكاديمية الاستشارية والشركات التجارية باعتماد شبكات الاعمال القائمة على الانترنت، والتي بدورها مهدات نحو الابتكار التقليدي وغير التقليدي من خلال تطبيق وانتاج المعرفة.



الشكل (٣-٢٠)

التفاعل في إنتاج المعرفة والابتكار التقليدي وغير التقليدي بين الشركات الأكاديمية والشركات التجارية والجامعات (مؤسسات التعليم العالي)

Source: Campbell, David F. J., Carayannis, Elias G.& Guttel, Wolfgang H., (2013), Academic Firm, In Elias G. Carayannis (Editor), Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation, and Entrepreneurship, Springer New York, U.S.A., P.18.

ثالثاً: التغذية الراجعة

التغذية الراجعة هي الأساس التي يتم من خلالها قياس الواقع الفعلي لأي نظام، وهي في ذات الوقت تمثل المقياس الأساسي لمدى فاعلية النظام وقدرته على تحقيق أهدافه، وهنا لابد من الوقوف على جانبين أساسيين الجانب الأول هو ما يحدث من تغذية راجعة من العمليات التعاونية، إلى مدخلات النظام، والثاني هي تأثير مخرجات النظام على زيادة فاعلية مدخلات النظام.

وهي عملية يحصل بواسطتها الأفراد على المعلومات عن عملهم من أجل تقدير التشابه والاختلاف بين المعايير الموضوعية للعمل، وما تم انجازه، من أجل تحسين العمل، وتميز المفهوم بأنه يركز على الأفراد وما يفعلونه، كما يتم التركيز على المعايير الخارجية على ما يفعلونه بضبط، كما أنها تحسن الأداء في العمل (Boud & Molloy, 2013, 6).

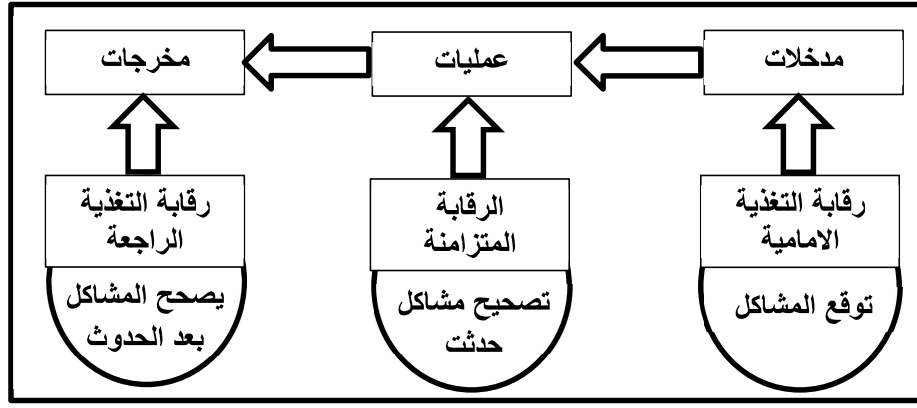
والتغذية الراجعة كأسلوب للاتصال تعطي تصور عن التعقيد الحاصل في الاتصال، حيث يعتمد الاتصال في العادة على المرسل والمستقبل، (Kluger & Lehmann, 2018).

التغذية الراجعة هي معلومات حول اداء الفردي والجماعي المشترك، والتي يمكن من خلالها تحسين الموقف، فالتغذية الراجعة الفعالة هي فقط معلومات، فهي ليست تقييم، فالتقييم الذاتي مثل "انت كسول" او "لديك سلوك سيء" لا تعتبر تغذية راجعة، وهي اراء، لكن البيانات الموثوقة، مثل الوحدات المنتجة، ايام الغياب، الدولارات التي تم توفيرها، المشاريع المنجزة، الزبائن الراضون، والجودة المرفوضة، هي الاشياء المرشحة للحصول على تغذية راجعة فعالة (Kinicki & Fugate, 2018, 219)، ويشير الخبراء ان التغذية الراجعة تخدم وظيفتين اساسيتين الاولى هي التعليم، والثانية هي الدافعية، فالتغذية الراجعة توضح الادوار وسلوك التعلم الجديد، والتغذية الراجعة تعد كمكافاة فقد يقول لك المدير اذا اكملت المشروع قبل وقته خذ بقية اليوم عطلة، وهنا ثلاث جوانب تعد بمثابة مصادر لتغذية الراجعة وهي (الآخرين، الذات، المهمة ذاتها) (Kinicki & Fugate, 2018, 221).

اما في البيئات الرقمية فان التغذية الراجعة يعبر عنها بتقانة النقر اللاسلكي وهي من الادوات الفعالة التي تعطي تغذية راجعة فورية، وهي تتضمن التوزيع النشط للمشاركات والنصوص العلمية ذات العلاقة، التي تتضمن الفجوات المعرفية والمفاهيم المتشابهة، وهي بهذه الصورة تعطي السرعة في التعلم والنشاط الفعال للمعلم والطالب، ويطلق على ذلك بنشاط التعليمي للأقران، وهي تمثل الصف الكبير، وبهذا فان النقر يحسن التعليم ويعطينا التغذية الراجعة المطلوبة، وهنا يمكن توضيح مزايا اساسية للتغذية الراجعة (Williams et al, 2013, 134):

١. تساعد على ادراك المفاهيم المتشابهة، وتحسن من نتائج التعليم.
٢. تساعد المعلم على تعديل مخطط المحاضرة اثناء الدرس، وواحدة من التطبيقات التي تسهل من عملية التعديل هي النقر.
٣. النقر يساعد المستخدمين الآخرين على تكوين وتلخيص المحاضرة، وذلك من خلال الجماعية التي يحققها الدارسين، وبيانات التعليم تصنع بسرعة وبوقت قصير.
٤. وهي تعطي للتعليم احساس افضل حيث الدارسين يتعلمون مع مرور الوقت، ومعاني البيانات الغامضة تتحول الى اشكال بسيطة ومفهومة.

وهنا لابد من ادراك مصطلحين اساسيان اضافة للتغذية الراجعة، وهو التغذية الامامية Feed forward، والآخر المزامنة Concurrent والمصطلحات الثلاثة هي ضرورية للرقابة وتحسين اي نشاط، فالتغذية الامامية هي التي تكون بداية النشاط التي تتضمن التعليمات والمعايير الموجهة للسلوك، والثانية تزود اثناء العملية لإجراء التصحيحات، والثالثة وهي التغذية الراجعة للتأكد من تحقق عملية المطابقة وتقديم الاخطاء والتفاصيل الاساسية حول الانحرافات، والشكل (٣-٢١) يوضح ذلك.



الشكل (٣-٢١)

أنواع الرقابة

Source: Robbins, Stephen P., Coulter, Mary (2018), Management, 14th ed, Pearson Education Limited, Malaysia, p. 642.

فعندما يستخدم المدراء التغذية الراجعة للتقييم والاتصال لمساعدة الافراد، تتعلم وتتحسن المنظمة، وتمكن المدراء من التعرف فيما اذا كانوا نجحوا في الاتصال مع الآخرين، ورغم اهمية التغذية الراجعة في الاتصال فغالبا ما يتم اهمالها، فعندما يتم تلقي التعليقات فهو امر صعب للمدراء والعاملين، ومن خلال تجنب التعليقات، يفوت الناس فرصة ثمينة لمساعدة بعضهم البعض في التعلم والتحسين والتطور، ففي شركة جنرال الكتريك المدراء جزء من تقييمهم هي قدرتهم على تقديم وتلقي التغذية الراجعة، والمدراء الناجحون يطورون قدرات العاملين وتعليم المنظمة كيفية الوصول الى اهدافها، فالتغذية الراجعة هي وسيلة مهمة ليتعلم الافراد والمنظمات من اخطائهم ويحسنون عملهم (Daft & Marcic, 2006, 512).

الفصل الرابع

الاطار التطبيقي

المبحث الاول

قياس المؤثرات السلوكية والمنظمية

يتضمن قياس مدخلات النظام اختبار ثلاثة جوانب اساسية هي المؤثرات الشخصية للمشاركين والمؤثرات العاطفية واخيرا المؤثرات المنظمة، وتعد من المؤثرات الأساسية التي تسهم في خلق بيئة تعاونية بين الافراد داخل المنظمة الواحدة وبين الفرد في منظمة ومنظمة أخرى وبين منظمة ومنظمة، كما عمدت الدراسة الى تقسيم عينة الدراسة الى ثلاثة فئات اساسية (بناء على الاستخدام الفعلي للبرنامج) الفئة A هي الفئة الفعالة في البرنامج اذ تقوم بإرسال المساهمات كما تعمد الى ارسال ردود الافعال فضلا عن تلقي ردود الافعال، وتقوم بإجراء الاحكام على البحوث والافكار المطروحة من الآخرين، وبالتالي هي الفئة التي تعطي المكونات الاساسية للنظام والتي من خلالها يتم اجراء التغييرات في المجتمع المبحوث، والفئة B الفئة القارئة في البرنامج التي قامت بالولوج الى البرنامج ولكن لم تشارك بإرسال البحوث وجراء التعديلات للآخرين في البرنامج ولم تطرح الافكار للآخرين من اجل التواصل معهم والفئة C هي الفئة غير الفعالة في البرنامج الذين لم يسجلوا في البرنامج على الرغم من توزيع الباحث عليهم حسابات الدخول الى البرنامج، وعمدت الدراسة الى اجراء الاختبار الاحصائية T-test على الفئات الثلاثة، بهدف التعرف على طبيعة كل فئة بالإضافة الى اجراء المقارنات بين الفئات الثلاثة.

اولا: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (Normally Test)

قبل الشروع في اجراء الاختبار T-test للفئات الثلاثة عمدت الدراسة الى اجراء اختبار التوزيع الطبيعي للتعرف على مسارات الاختبارات اللازمة للبيانات للفئات الثلاثة وكانت نتائج الاختبار وفق قيمة P كالتالي ***:

- الفئة A قيمة P هي (0.899) عند مستوى معنوي (0.05) اي ان البيانات في الفئة A تتوزع توزيع طبيعي.
- الفئة B قيمة P هي (0.325) عند مستوى معنوي (0.05) اي ان البيانات في الفئة B تتوزع توزيع طبيعي.
- الفئة C قيمة P هي (0.486) عند مستوى معنوي (0.05) اي ان البيانات في الفئة C تتوزع توزيع طبيعي.

وبهذا يمكن إجراء التحليل الاحصائي T-test للفئات الثلاثة وفق المحاور التالية:

أولاً: التحليل الاحصائي T-test للفئة A

يبلغ عدد الافراد المشاركين من الفئة A (١٣) مشارك من مجموع (٧٩) فرد شاركوا في البرنامج بشكل اجمالي، اي بنسبة (١٦%) من مجموع المشاركين في البرنامج، والجدول (١-٤) يوضح الاختبار الاحصائي T-test للفئة A.

الجدول (١-٤)

نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات الافراد المشاركين للفئة A

المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	المتوسط	الانحراف المعياري	T المحسوبة	p	نسبة الاستجابة *
المؤثرات الشخصية	المهارات التقنية	4.53	0.77	7.15	0.000	6/8=75%
	المهارات الكتابية	3.92	0.86	3.86	0.002	
	الاهتمام	4.30	0.75	6.29	0.000	
	المعرفة	4.53	0.66	8.40	0.000	
	الوقت	3.46	1.05	1.59	0.139	
	الثقة	4.15	1.06	3.90	0.002	
	الايتار	4.15	0.98	4.22	0.001	
	الربح الشخصي	3.00	1.47	0.00	1.000	
المؤثرات العاطفية	السعادة	4.15	1.06	3.90	0.002	2/7=28% المؤثرات العاطفية الاجابية 2/2=100% المؤثرات العاطفية السلبية 0/5=0%
	الغضب	2.38	1.03	-2.13	0.055	
	الخوف	2.46	1.39	-1.40	0.188	
	القلق	2.00	1.29	-2.79	0.016	
	الحرج	1.84	1.40	-2.96	0.012	
	الاشمئزاز	1.69	1.03	-4.57	0.001	
	العطف	4.00	0.81	4.42	0.001	
المؤثرات المنظمة	الثقافة	3.76	0.83	3.33	0.006	5/5=100%
	الاهداف	4.07	1.11	3.48	0.005	
	الاستراتيجيات	4.30	0.75	6.28	0.000	
	المعايير	4.23	0.59	7.41	0.000	
	السياسات	4.07	0.86	4.50	0.001	

المصدر: من اعداد الباحث. قيمة (T) الجدولية = 1.782 N = 13

(*) نسبة الاستجابة = عدد المتغيرات لكل بعد / مجموع المتغيرات للبعد الواحد

يمكن وصف نتائج الجدول كما يلي:

اولاً: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات الشخصية: أظهر الجدول (٤-١) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن جميع المتغيرات الفرعية قد حققت توافقاً ضمن مكون (المؤثرات الشخصية) ما عدا متغير الوقت ومتغير الريح الشخصي ، اذ كانت قيمة (T) المحسوبة لهذه المتغيرات أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.782) عند مستوى معنوية (0.05) ، ونسبة الاستجابة مع هذا المكون بلغت (75%)، والملاحظ من الجدول (٤-١) ان قيمة (T) المحسوبة لامتلاك المعرفة بلغت (8.40) وهذا يدل على ان متغير امتلاك المعرفة والقدرة على تبادلها كان الاعلى في الفئة A بما يتعلق بالمؤثرات الشخصية ثم جاءت امتلاك المهارات التقنية، ثم الاهتمام والشغف الاكاديمي، ثم الايثار وحب تقديم المعرفة للآخرين، وبعد ذلك جاءت الثقة في البرنامج المقترح، واخيرا جاءت المهارات الكتابية باقل قيمة (T) المحسوبة بين المكونات المستجيبة، اما بما يتعلق بامتلاك الوقت للتفاعل بالبرنامج فقد كانت قيمة (T) المحسوبة هي (1.59) اقل من قيمة (T) الجدولية، وهذا يدل على عدم امتلاك الوقت الكافي من قبل العينة المبحوثة للمشاركة في البرنامج المقترح، كما ان الريح الشخصي والمكاسب المادية لم تكن ذات اهمية كبيرة للمبحوثين من الفئة A في مشاركتهم في البرامج التعاونية حيث لوحظ ان قيمة (T) المحسوبة هي (0.00) اقل من القيمة الجدولية (1.782).

ثانياً: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات العاطفية: أظهر الجدول (٤-١) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن المتغيرات الفرعية السعادة والعطف قد حققت توافقاً ضمن مكون (المؤثرات العاطفية) وهي تمثل المؤثرات العاطفية الايجابية ونسبة الاستجابة لها هي (١٠٠%)، والميل العاطفي لتقديم المعرفة للآخرين كمتغير فرعي جاء بأعلى قيمة لـ (T) المحسوبة وهي (4.42) اعلى من قيمة (T) الجدولية البالغة (1.782)، وجاء المتغير الفرعي السعادة ثانياً بقيمة (T) المحسوبة البالغة (3.90) وهي اعلى من قيمة (T) الجدولية البالغة (1.782)، بينما المتغيرات الفرعية الغضب والخوف والقلق والحرج والاشمئزاز لم تحقق توافق مع مكون (المؤثرات العاطفية)، وهي تمثل المؤثرات العاطفية السلبية وكانت نسبة الاستجابة (٠%) وجاءت (T) المحسوبة بالقيمة السالبة لكل متغيرتها الفرعية، إذ اشر الاشمئزاز اقل قيمة لـ (T) المحسوبة حيث بلغت (-4.57)، واشر الخوف كحالة سلبية بأعلى قيمة بين المتغيرات العاطفة السلبية اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (-1.40)، كما ان كل من القلق والحرج والاشمئزاز جاءت (T) المحسوبة بالقيمة السالبة لكن قيمة (p) تدل على معنويتها وهذا يدل على ان العينة المبحوثة تعد وجود هذه الحالات العاطفية لا تؤثر على مشاركتها في هكذا برامج، وهنا نجد ان العينة المبحوثة المؤثرات العاطفية لها ايجابية اكثر منها سلبية اتجاه المشاركة في البرنامج المقترح.

ثالثاً: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات المنظمة: أظهر الجدول (٤-١) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن جميع المتغيرات الفرعية قد حققت توافقاً ضمن مكون (المؤثرات المنظمة)، ونسبة الاستجابة مع هذا المكون كانت (١٠٠%)، وأن المتغير الفرعي المعايير للحماية الفكرية الموضوعة في واجهة البرنامج والموضحة في الملحق (٤) لها تأثير كبير في المشاركة الفعالة في البرنامج حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (7.41) وهي أعلى من قيمة (T) الجدولية البالغة (1.782)، ثم يليها المتغير الفرعي المتعلق بالاستراتيجية المطروحة في واجهة البرنامج، وبعد ذلك السياسات المطروحة في واجهة البرنامج، وجاء بعد ذلك الاهداف المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج، واخيراً عند سؤال العينة المبحوثة عن مدى توفر ثقافة التعاون في هكذا برامج في منظماتهم فقد ظهرت قيمة (T) المحسوبة (3.33) وهي أقل قيمة بين القيم الخمسة، وبهذا فإن ما تم طرحه في واجهة البرنامج من متغيرات منظمة كان لها الاثر البالغ بما يتعلق بهذه العينة الفئة (A)، في مشاركتهم بفعالية في البرنامج المقترح.

ثانياً: التحليل الاحصائي T-test للفئة (B)

يبلغ عدد الافراد المشاركين من الفئة B (١٥) مشارك من مجموع (٧٩) فرد شاركوا في البرنامج بشكل اجمالي، اي بنسبة (١٩%) من مجموع المشاركين في البرنامج، وبهذا فإن اجمالي المشاركين في البرنامج من الفئة A و الفئة B كان (٣٥%) والجدول (٤-٢) يوضح الاختبار الاحصائي T-test للفئة B.

الجدول (٤-٢)

نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات الافراد المشاركين للفئة B

المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	المتوسط	الانحراف المعياري	T المحسوبة	p	نسبة الاستجابة *
المؤثرات الشخصية	المهارات التقنية	3.93	1.03	3.50	0.004	5/8=63%
	المهارات الكتابية	3.20	0.94	0.82	0.424	
	الاهتمام	3.93	0.70	5.14	0.000	
	المعرفة	4.26	0.59	8.26	0.000	
	الوقت	2.93	0.70	-0.37	0.719	
	الثقة	3.66	0.97	2.65	0.019	
	الايثار	3.73	0.70	4.04	0.001	
	الربح الشخصي	2.33	1.34	-1.92	0.076	
المؤثرات العاطفية	السعادة	3.66	1.17	2.20	0.045	2/7=28% المؤثرات العاطفية
	الغضب	2.26	1.10	-2.58	0.022	
	الخوف	2.86	1.12	-0.46	0.653	

الايجابية	0.751	-0.32	0.79	2.93	القلق	
2/2=100%	0.072	-1.95	1.06	2.46	الحرص	
المؤثرات	0.006	-3.24	1.19	2.00	الاشمئزاز	
العاطفية السلبية	0.000	5.55	0.88	4.26	العطف	
0/5=0%						
1/5=20%	0.096	1.82	0.79	3.41	الثقافة	المؤثرات المنظمية
	0.438	-0.80	0.71	2.83	الاهداف	
	0.053	-2.17	0.79	2.50	الاستراتيجيات	
	0.339	-1.00	0.86	2.75	المعايير	
	0.191	-1.39	0.62	2.75	السياسات	

المصدر: من اعداد الباحث. قيمة (T) الجدولية = 1.761 N = 15

(*) نسبة الاستجابة = عدد المتغيرات لكل بعد / مجموع المتغيرات للبعد الواحد

يمكن وصف نتائج الجدول كما يلي:

اولاً: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات الشخصية: أظهر الجدول (٤-٢) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن كل من متغير المهارات التقنية والاهتمام وامتلاك المعرفة والثقة والايثار حققت توافقاً ضمن مكون (المؤثرات الشخصية) اما متغير المهارات الكتابية والوقت ومتغير الريح الشخصي لم يحققوا توافق مع مكون (المؤثرات الشخصية) ، ونسبة الاستجابة مع هذا المكون بلغت (63%) بما يتعلق بالفئة (B)، وان اعلى قيمة (T) المحسوبة للمتغيرات المستجيبة كانت (8.26) وهي لمتغير لامتلاك المعرفة وهذا يدل على ان متغير امتلاك المعرفة والقدرة على تبادلها كان الاعلى في الفئة (B) بما يتعلق بالمؤثرات الشخصية ثم جاء متغير الاهتمام ومتغير الايثار، ومتغير المهارات التقنية إذ ان هنالك ضعف في الاستجابة لمتغير المهارات التقنية مقارنة بالفئة A، اخيرا جاء متغير الثقة بـ Researcherid, Orcid, Publons, Research Gate في نشر البحوث بقيمة (T) المحسوبة بلغت (2.65) بينما قيمة (T) الجدولية هي (1.761) ، اما بما يتعلق بالمتغيرات غير المستجيبة للمكون الرئيسي (المؤثرات الشخصية) فهي المهارات الكتابية والوقت والريح الشخصي، وهذا يدل على ضعف امتلاك الفئة B المبحوثة للمهارات الكتابية مما احجم من مشاركتهم بالبرنامج المقترح، كما انهم لم يمتلكوا الوقت الكافي للمشاركة في البرامج التعاونية عموماً، كما ان الريح الشخصي والمكاسب المادية لم تكن ذات اهمية كبيرة للمبحوثين من الفئة

+++ هذه الاجابات تتعلق بـ(١٢) فرد من اصل (١٥) فرد قد قرأوا الواجبات في البرنامج، وتم اهمال اجابات

ثلاثة اشخاص لم يقرأ واجبات البرنامج لأسباب احصائية، إذ ان قيمة (T) الجدولية (1.796)

B في مشاركتهم في البرامج التعاونية إذ لوحظ بانها جاءت بقيمة (T) المحسوبة (-1.92) اقل من قيمة (T) الجدولية (1.761).

ثانيا: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات العاطفية: أظهر الجدول (٤-٢) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن المتغيرات الفرعية السعادة والعطف قد حققت توافقاً ضمن مكون (المؤثرات العاطفية) وهي تمثل المؤثرات العاطفية الايجابية ونسبة الاستجابة لها هي (١٠٠%)، والميل العاطفي لتقديم المعرفة للآخرين كمتغير فرعي جاء بأعلى قيمة لـ(T) المحسوبة وهي (5.55) اعلى من قيمة (T) الجدولية البالغة (1.761)، وجاء المتغير الفرعي السعادة ثانيا اذ ان قيمة (T) المحسوبة (2.20) وهي اعلى من قيمة (T) الجدولية البالغة (1.761)، بينما المتغيرات الفرعية الغضب والخوف والقلق والحرج والاشمئزاز لم تحقق توافق مع مكون (المؤثرات العاطفية)، وهي تمثل المؤثرات العاطفية السلبية وكانت نسبة الاستجابة (٠%) وجاءت (T) المحسوبة بالقيمة السالبة لكل متغيرتها الفرعية، إذ اشر القلق بأقل قيمة لـ (T) المحسوبة اذ بلغت (-0.32)، واطر الاشمئزاز كحالة سلبية بأعلى قيمة بين المتغيرات العاطفة السلبية، اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (-3.24)، كما ان كل من الغضب والاشمئزاز جاءت (T) المحسوبة بالقيمة السالبة لكن قيمة (p) تدل على معنويتها وهذا يدل على ان العينة المبحوثة تعتبر وجود هذه الحالات العاطفية لا تؤثر على مشاركتها في هكذا برامج، وهنا نجد ان العينة المبحوثة المؤثرات العاطفية لها ايجابية اكثر منها سلبية اتجاه المشاركة في البرنامج المقترح وهي تتطابق مع الفئة A من حيث اظهار المشاعر الايجابية على حساب المشاعر السلبية.

ثالثا: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات المنظمة: أظهر الجدول (٤-٢) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين للفئة B (١٢) فرد من اصل (١٥) الذين اجابوا بانهم قرأوا واجهات البرنامج حيث اظهرت النتائج استجابة متغير امتلاك المنظمة للثقافة التعاونية لمكون (المؤثرات المنظمة) بقيمة (T) المحسوبة (1.82) وهي اعلى من قيمة (T) الجدولية (1.792) بقليل، وبرغم من ان باقي المتغيرات الفرعية وهي الاهداف والاستراتيجيات والمعايير والسياسات المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج الملحق (٤) سجلت قراءات سلبية وذلك لا اعتماد الباحث صيغة النفي في الاسئلة الظاهرة في الاستبانة الملحق (٢) للفئة B وبهذا فان هذه المتغيرات تمثل حالة ايجابية للدراسة لكل من الفئة A والفئة B، وهنا يمكن القول ان اعتماد المنظمة على اهداف واستراتيجيات ومعايير للحماية الفكرية واخيرا سياسات تحفيزية للعاملين فيها سوف تزيد من الفاعلية التشاركية في هكذا برامج.

ثالثاً: التحليل الاحصائي T-test للفئة C

يبلغ عدد الافراد المشاركين من الفئة C (٥١) مشارك من مجموع (٧٩) فرد شاركوا في البرنامج بشكل اجمالي، اي بنسبة (٦٥%) من مجموع المشاركين في البرنامج، والجدول (٣-٤) يوضح الاختبار الاحصائي T-test للفئة C.

الجدول (٣-٤)

نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات الافراد المشاركين للفئة C

المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	المتوسط	الانحراف المعياري	T المحسوبة	p	نسبة الاستجابة *
المؤثرات الشخصية	المهارات التقنية	3.57	1.12	3.63	0.001	5/8=63%
	المهارات الكتابية	3.06	1.03	0.41	0.685	
	الاهتمام	3.77	1.05	5.20	0.000	
	المعرفة	4.10	0.86	9.18	0.000	
	الوقت	2.67	0.97	-2.45	0.018	
	الثقة	3.53	1.14	3.32	0.002	
	الاثير	3.63	1.15	3.90	0.000	
	الربح الشخصي	2.71	1.32	-1.60	0.117	
المؤثرات العاطفية	السعادة	3.20	1.08	1.30	0.200	1/7=14% المؤثرات العاطفية الايجابية
	الغضب	1.88	0.95	-8.39	0.000	
	الخوف	2.41	1.19	-3.54	0.001	
	القلق	1.96	1.11	-6.67	0.000	
	الحرج	1.98	0.95	-7.68	0.000	
	الاشمئزاز	2.24	1.09	-5.02	0.000	
	العطف	3.41	1.25	2.35	0.023	
المؤثرات المنظمة	الثقافة	3.14	0.98	1.00	0.322	0/5=0%
	الاهداف	3.00	1.11	0.00	1.000	
	الاستراتيجيات	3.04	1.13	0.25	0.805	
	المعايير	2.65	0.976	-2.58	0.013	
	السياسات	2.45	1.301	-3.01	0.004	

N = 51

المصدر: من اعداد الباحث. قيمة (T) الجدولية = 1.678

(*) نسبة الاستجابة = عدد المتغيرات لكل بعد / مجموع المتغيرات للبعد الواحد

يمكن وصف نتائج الجدول كما يلي:

اولاً: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات الشخصية: أظهر الجدول (٣-٤) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن كل من متغير المهارات التقنية والاهتمام وامتلاك المعرفة والثقة والايثار حققت توافقاً ضمن مكون (المؤثرات الشخصية) اما متغير المهارات الكتابية والوقت ومتغير الربح الشخصي لم يحققوا توافق مع مكون (المؤثرات الشخصية)، ونسبة الاستجابة مع هذا المكون بلغت (٦٣%) وهذا بضبط يتوافق مع الفئة (B) وان اعلى قيمة (T) المحسوبة للمتغيرات المستجيبة كانت (9.18) وهي لمتغير لامتلاك المعرفة وهذا يدل على ان متغير امتلاك المعرفة والقدرة على تبادلها كان الاعلى في الفئة (C) بما يتعلق بالمؤثرات الشخصية ثم جاء متغير الاهتمام ومتغير الايثار، ومتغير المهارات التقنية وايضا هنالك ضعف في الاستجابة للمتغير المهارات التقنية مقارنة بالفئة A، واخيرا جاء متغير الثقة بـ Researcherid, Orcid, Publons, Research Gate في نشر البحوث بقيمة (T) المحسوبة بلغت (3.32) بينما قيمة (T) الجدولية هي (1.678)، اما بما يتعلق بالمتغيرات غير المستجيبة للمكون الرئيسي (المؤثرات الشخصية) فهي المهارات الكتابية والوقت والربح الشخصي، وهذا يدل على ضعف امتلاك الفئة المبحوثة C للمهارات الكتابية مما احجم من مشاركتهم بالبرنامج المقترح والبرامج التعاونية عموماً، كما ان الربح الشخصي والمكاسب المادية لم تكن ذات اهمية كبيرة للمبحوثين من الفئة C في مشاركتهم في البرامج التعاونية، كما انهم لم يمتلكوا الوقت الكافي للمشاركة في البرامج التعاونية عموماً، حيث لوحظ بانها قيمة (T) المحسوبة لمتغير الوقت هي (-2.45) اقل من قيمة (T) الجدولية (1.678).

ثانياً: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات العاطفية: أظهر الجدول (٣-٤) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن المتغير الفرعي العطف قد حقق توافقاً ضمن مكون (المؤثرات العاطفية)، بينما متغير السعادة في المشاركة في البرامج التشاركية لم يحقق توافقاً مع مكون (المؤثرات العاطفية) إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.30) وهي اقل من قيمة (T) الجدولية البالغة (1.678)، وهما يمثلان المؤثرات العاطفية الايجابية وبهذا فان نسبة الاستجابة لمكون (المؤثرات العاطفية) هي (٥٠%)، والميل العاطفي لتقديم المعرفة للآخرين كمتغير فرعي جاء باعلى قيمة لـ (T) المحسوبة وهي (2.35) اعلى من قيمة (T) الجدولية البالغة (1.678)، بينما المتغيرات الفرعية الغضب والخوف والقلق والحرج والاشمئزاز لم تحقق توافق مع مكون (المؤثرات العاطفية)، وهي تمثل المؤثرات العاطفية السلبية وكانت نسبة الاستجابة (٠%) وجاءت (T) المحسوبة بالقيمة السالبة لكل متغيرتها الفرعية، وافر الخوف اقل قيمة لـ (T) المحسوبة إذ بلغت (-3.54)، وافر الغضب كحالة سلبية بأعلى قيمة بين المتغيرات العاطفة السلبية إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (-8.39)، كما ان كل من الغضب والخوف والقلق والحرد والاشمئزاز جاءت (T) المحسوبة بالقيمة السالبة لكن قيمة (p) تدل على

معنويتها وهذا يدل على ان العينة المبحوثة تعتبر وجود هذه الحالات العاطفية لا تؤثر على مشاركتها في هكذا برامج، وهنا نجد ان العينة المبحوثة لم تستجب للمتغيرات العاطفية الايجابية بصورة كاملة، بعكس الفئات A و B، واشتراكات مع الفئات A و B في عدم الاستجابة للمتغيرات العاطفية السلبية.

ثالثا: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغير المؤثرات المنظمة: أظهر الجدول (٤-٣) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن جميع المتغيرات الفرعية لم تحقق توافقاً ضمن مكون (المؤثرات المنظمة)، ونسبة الاستجابة مع هذا المكون كانت (٠%)، وذلك عند سؤال المستجيبين للفئة C حول امتلاك منظماتهم لثقافة او اهداف او استراتيجيات او معايير تحميهم فكريا او سياسات اتجاه مشاركتهم في هكذا برامج تعاونية، إذ بلغت اعلى قيمة لـ(T) المحسوبة (1.00) لمتغير امتلاك المنظمة لثقافة التعاون بينما قيمة (T) الجدولية كانت (1.678)، وهو لم يتجاوز قيمة (T) الجدولية، اما اقل قيمة لـ(T) المحسوبة (-3.01) فهي لمتغير السياسات المنظمة اتجاه البرامج التشاركية، بينما قيمة (T) الجدولية كانت (1.678).

رابعا: المقارنة بين الفئات الثلاثة A و B و C

تهدف الدراسة الى المقارنة بين الفئات الثلاثة من خلال المقارنة بين قيمة (T) المحسوبة لكل فئة، كما عمدت الدراسة الى توضيح المقارن بين الفئات الثلاثة من خلال ادوات واشكال رسومية تهدف الى تسهيل المقارنة بين الفئات الثلاثة، والجداول التالي يوضح قيم (T) المحسوبة للفئات الثلاثة.

الجدول (٤-٤)

مقارنة (T) المحسوبة للفئات الثلاثة

المتغيرات	(T) المحسوبة للفئة A	(P) للفئة A	(T) المحسوبة للفئة B	(P) للفئة B	(T) المحسوبة للفئة C	(P) للفئة C
المهارات التقنية	7.15	0.000	3.50	0.004	3.63	0.001
المهارات الكتابية	3.86	0.002	0.82	0.424	0.41	0.685
الاهتمام	6.29	0.000	5.14	0.000	5.20	0.000
المعرفة	8.40	0.000	8.26	0.000	9.18	0.000
الوقت	1.59	0.139	-0.37	0.719	-2.45	0.018
الثقة	3.90	0.002	2.65	0.019	3.32	0.002
الايثار	4.22	0.001	4.04	0.001	3.90	0.000

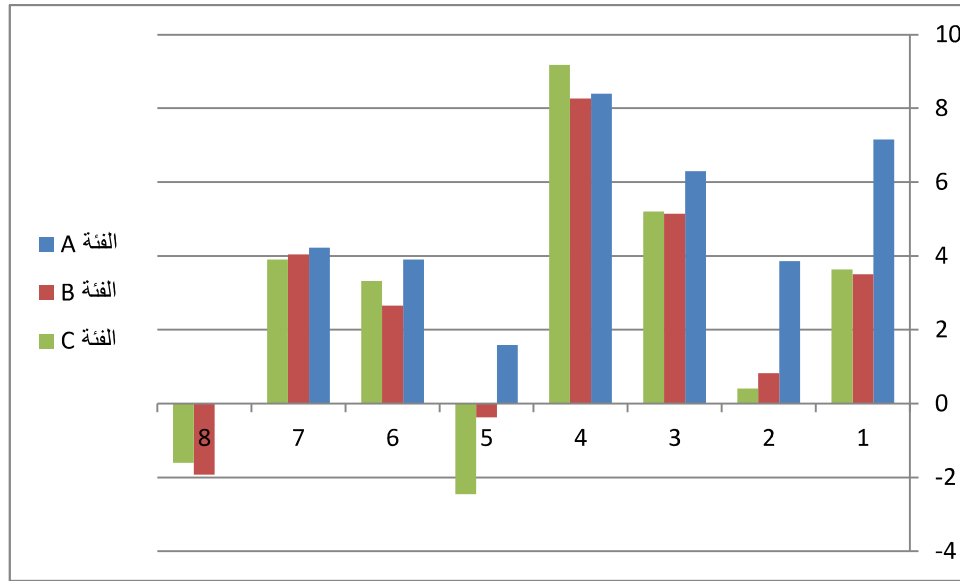
0.117	-1.60	0.076	-1.92	1.000	0.00	الريح الشخصي
0.200	1.30	0.045	2.20	0.002	3.90	السعادة
0.000	-8.39	0.022	-2.58	0.055	-2.13	الغضب
0.001	-3.54	0.653	-0.46	0.188	-1.40	الخوف
0.000	-6.67	0.751	-0.32	0.016	-2.79	القلق
0.000	-7.68	0.072	-1.95	0.012	-2.96	الحر
0.000	-5.02	0.006	-3.24	0.001	-4.57	الاشمئزاز
0.023	2.35	0.000	5.55	0.001	4.42	العطف
0.322	1.00	0.096	1.82	0.006	3.33	الثقافة
1.000	0.00	0.438	-0.80	0.005	3.48	الاهداف
0.805	0.25	0.053	-2.17	0.000	6.28	الاستراتيجيات
0.013	-2.58	0.339	-1.00	0.000	7.41	المعايير
0.004	-3.01	0.191	-1.39	0.001	4.50	السياسات
1.678		1.761		1.782		قيمة (T) الجدولية
51		15		13		العينة

المصدر: من اعداد الباحث.

ومن خلال الجدول وبالاتماد على قيمة (T) المحسوبة يمكن المقارنة بين الفئات الثلاثة من حيث المتغيرات الاساسية (المؤثرات الشخصية، المؤثرات العاطفية، المؤثرات المنظمية):

اولا: مقارنة المؤثرات الشخصية للفئات الثلاثة A و B و C

تناولت الدراسة ثمانية مؤثرات شخصية بناءً على النموذج الذي قدم من قبل (Gears,2011)، والجدول (٤-٤) يوضح الفروقات بين (T) المحسوبة للفئات الثلاثة كما ان الشكل (٤-١) يعطي صورة توضيحية لقيمة (T) المحسوبة للفئات الثلاثة.



الشكل (٤-١)

مقارنة المؤثرات الشخصية للفئات الثلاثة A و B و C باعتماد قيمة (T) المحسوبة

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات الحاسبة الالكترونية.

إذ يمثل المحور الافقي المتغيرات الفرعية لمكون (المؤثرات الشخصية) وهي حسب التسلسل الظاهر في الشكل (المهارات التقنية، المهارات الكتابية، الاهتمام، المعرفة، الوقت، الثقة، الايثار، الربح الشخصي)، والمحور العمودي يمثل قيمة (T) المحسوبة، ومن خلال الجدول والشكل يمكن توضيح التالي:

١. ان الفئة A تمتلك اعلى المهارات التقنية في استخدام الحاسوب الشخصي والادوات التقنية البحثية، وان كل من الفئة B و C هي متساوية في المهارات التقنية.

٢. ان الفئة A تمتلك مهارات كتابية وتعتمد الى تطوير كتابتها البحثية، وان الفئة B و C لم تحقق معنوية في قيمة (T) المحسوبة، اذا ما تم مقارنتها بقيمة (T) الجدولية، وكما موضحة في الجدول (٤-٤).

٣. اظهرت الفئات الثلاثة A و B و C اهتمام بالعمل الاكاديمي وتبادل ومشاركة المعرفة مع الآخرين.

٤. اظهرت الفئات الثلاثة A و B و C استجابة عالية لتوزيع المعرفة التي يمتلكونها والرغبة في تقديمها للآخرين، حيث ظهرت قيمة (T) المحسوبة عالية جدا للفئات الثلاثة.

٥. عبرت الفئات الثلاثة A و B و C عن عدم امتلاكها للوقت للمشاركة في هذا البرنامج او في البرامج التعاونية الاخرى، فقيمة (T) المحسوبة للفئة A هي (1.59) وهي اقل من قيمة (T) الجدولية (1.782)، اما قيمة (T) المحسوبة للفئة B و C فجاءت سلبية.

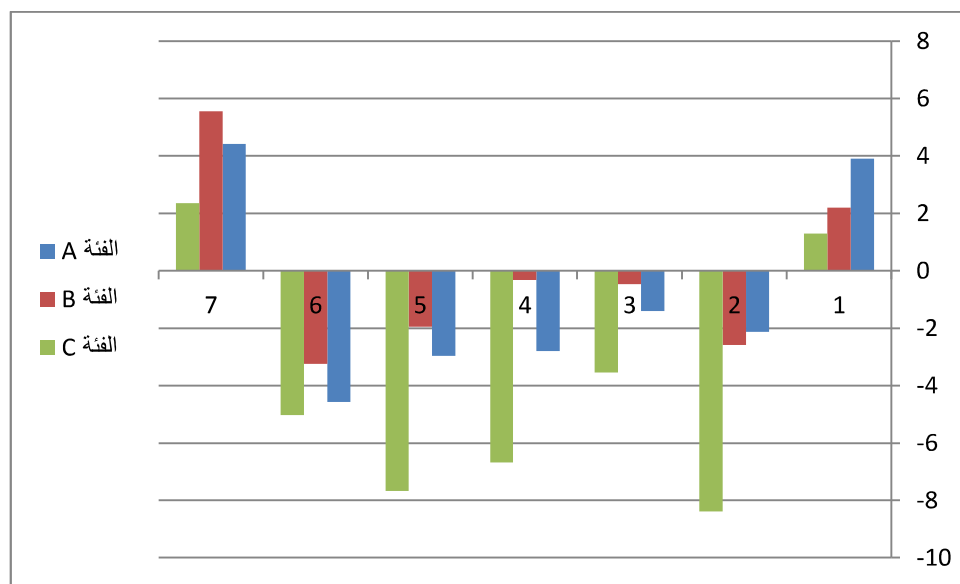
٦. عبرت الفئات الثلاثة A و B و C عن الثقة في نشر بحثها في هذا البرنامج او البرامج التعاونية الاخرى، وجاءت قيمة (T) المحسوبة للفئات الثلاثة على التوالي (3.90)، (2.65)، (3.32).

٧. اظهرت الفئات الثلاثة A و B و C الرغبة في تقديم المعرفة للآخرين وان دوافع تقديم المعرفة للآخرين التي تتميز بطوعية محققة لدى الفئات الثلاثة.

٨. اظهرت الفئات الثلاثة A و B و C الاهتمام بدافع الايثار في تقديم المعرفة بصورة اكبر من الاهتمام بدافع الربح الشخصي.

ثانيا: مقارنة المؤثرات العاطفية للفئات الثلاثة A و B و C

تناولت الدراسة سبعة مؤثرات عاطفية بناءً على النموذج الذي قدم من قبل (Gears,2011)، والجدول (٤-٤) يوضح الفروقات بين (T) المحسوبة للفئات الثلاثة كما ان الشكل (٤-٢) يعطي صورة توضيحية لقيمة (T) المحسوبة للفئات الثلاثة.



الشكل (٤-٢)

مقارنة المؤثرات العاطفية للفئات الثلاثة A و B و C باعتماد قيمة (T) المحسوبة

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات الحاسبة الالكترونية.

إذ يمثل المحور الافقي المتغيرات الفرعية لمكون (المؤثرات العاطفية) وهي حسب التسلسل الظاهر في الشكل (السعادة، الغضب، الخوف، القلق، الحرج، الاشمنزاز، العطف)، والمحور العمودي يمثل قيمة (T) المحسوبة، ومن خلال الجدول والشكل يمكن توضيح التالي:

١. عبرت الفئة A و B عن السعادة في المشاركة او التسجيل في البرنامج المقترح، اما الفئة C

فلم تعبر عن سعادتها في المشاركة في Researcherid Research Gate ، Orcid،

Publons إذ جاءت قيمة (T) المحسوبة (1.30) وهي اقل من قيمة (T) الجدولية (1.678).

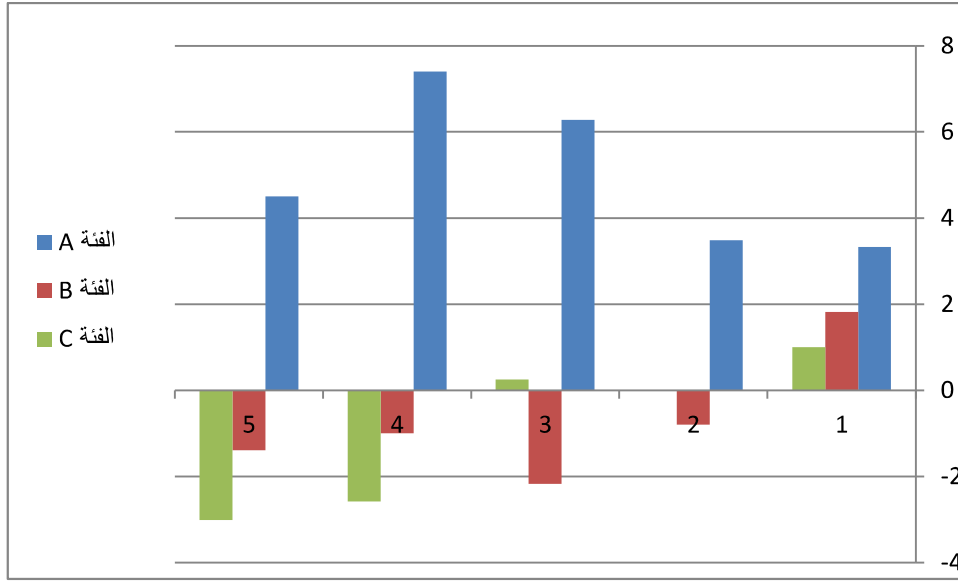
٢. اظهرت الفئات الثلاثة A و B و C استجابة ضعيفة للمؤثرات العاطفية السلبية (الغضب، الخوف، القلق، الحرج، الاشمئزاز) وجاءت قيمة (T) المحسوبة لجميعها سلبية، وذلك بعكس ما جاء في دراسة (Gears,2011) التي اشارت ان للمؤثرات العاطفية السلبية تأثير على الافراد للمشاركة في مجتمع الويكي، لكن هنالك تفاوت في معنوية (p) بين هذه المتغيرات وحسب ارتباطها بالفئات الثلاثة، فنجد معنوية (p) لجميع المؤثرات العاطفية السلبية للفئة C، بينما نجد معنوية (p) للغضب والاشمئزاز للفئة B وهنالك حيادية قريبة للسلبية لباقي المؤثرات العاطفية السلبية للفئة B، ونجد معنوية (p) للقلق والحرج والاشمئزاز للفئة A وهنالك حيادية قريبة للسلبية لباقي المؤثرات العاطفية السلبية للفئة A.

٣. اظهرت الفئة B حالة من الخوف من تقديم البحوث في البرنامج المقترح حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (-0.46) اعلى قيمة سلبية بين (T) المحسوبة لـ A (-1.40) ولـ C (-3.54)، كما اظهرت الفئة B حالة من القلق تتعلق بتبادل المعرفة مع النظراء عبر البرنامج المقترح حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (-0.32) اعلى قيمة سلبية بين (T) المحسوبة لـ A (-2.79) ولـ C (-6.67).

٤. اظهرت الفئات الثلاثة A و B و C عاطفة كبيرة اتجاه الآخرين في تقديم العون لهم، وهذا يؤشر ارتفاع مؤشر المؤثرات العاطفية الايجابية للعينة المبحوثة في فئاتها الثلاثة.

ثالثاً: مقارنة المؤثرات المنظمة للفئات الثلاثة A و B و C

تناولت الدراسة خمسة مؤثرات منتظمة بناءً على النموذج الذي قدم من قبل (Gears,2011)، والجدول (٤-٤) يوضح الفروقات بين (T) المحسوبة للفئات الثلاثة كما ان الشكل (٣-٤) يعطي صورة توضيحية لقيمة (T) المحسوبة للفئات الثلاثة.



الشكل (٣-٤)

مقارنة المؤثرات المنظمة للفئات الثلاثة A و B و C باعتماد قيمة (T) المحسوبة

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات الحاسبة الالكترونية.

إذ يمثل المحور الافقي المتغيرات الفرعية لمكون (المؤثرات المنظمة) وهي حسب التسلسل الظاهر في الشكل (الثقافة، الاهداف، الاستراتيجيات، المعايير، السياسات)، والمحور العمودي يمثل قيمة (T) المحسوبة، ومن خلال الجدول والشكل يمكن توضيح التالي:

١. عبرت الفئة A و B عن امتلاك المنظمة المبحوثة لثقافة تتمثل في مشاركة المعرفة عبر البرامج التشاركية، اما الفئة C فعبرت عن عدم امتلاك المنظمة المبحوثة لثقافة تشاركية عبر هذه البرامج.

٢. اظهرت الفئة A استجابة للاهداف والاستراتيجيات والمعايير والسياسات المنظمة المعروضة في واجهة البرنامج الملحق (٤)، واكدت على فعاليتها في المشاركة في البرنامج، الفئة B نفتات ان تكون الاهداف والاستراتيجيات والمعايير والسياسات المتوفرة في واجهة البرنامج غير فعالة اذ كان السؤال الموجهة للمشاركين من هذه الفئة بالنفي انظر الملحق (٢)، وبهذا فان اثبات النفي هو فاعلية هذه الاهداف والاستراتيجيات والمعايير والسياسات في هكذا برامج حسب الفئة B، اما الفئة C لم تظهر اي اعتقاد بان المنظمة المبحوثة تمتلك اهداف او استراتيجيات او معايير او سياسات للمشاركة في هكذا برامج.

٣. نلاحظ اهتمام الفئة A بالمعايير الموضوعة في واجهة البرنامج، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (7.41) وقيمة (T) الجدولية (1.782)، وهذا يدل على حاجة المشاركين في البرنامج الى معايير حماية فكرية توفرها لهم المنظمة لمواجهة السرقات الفكرية التي يتعرضون لها.

ثانياً/ التحليل الاحصائي التباين ANOVA للفئات الثلاثة

عمدت الدراسة الى اجراء التحليل الاحصائي One-way ANOVA وذلك بهدف التعرف فيما اذا كانت الفئات الثلاثة متساوية ام ان هنالك تباين بين هذه الفئات، وللوصول الى قيمة F المحسوبة عمدت الدراسة الى اجراء اختبارات على متوسطات الفئات الثلاثة باعتماد برنامج الـ (Minitab) والجدول الاتي يوضح الحسابات المختبرية لتحليل ANOVA.

كما اوجد البرنامج درجات الحرية للبسط والذي يساوي عدد العوامل (Treatment) ويرمز لها بالرمز K مطروحاً منه الرقم (1) بعبارة اخرى فان عدد درجات الحرية للبسط يساوي $K-1$. اما الرقم الثاني فيمثل عدد درجات الحرية للمقام والذي يساوي عدد المشاهدات الكلية في جميع العوامل (n_t) مطروحاً منه عدد المعاملات (k).

ان هذا الكلام يمكن ان يترجم الى العلاقات الرياضية البسيطة الاتية في حساب درجات الحرية لاختبار F.

$$\text{Degrees of freedom in the numerator} = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$\text{Degrees of freedom in the denominator} = n_t - k = 79 - 3 = 76$$

إذ ان $K=3$ و $n_t=79$

الجدول (٤-٥)

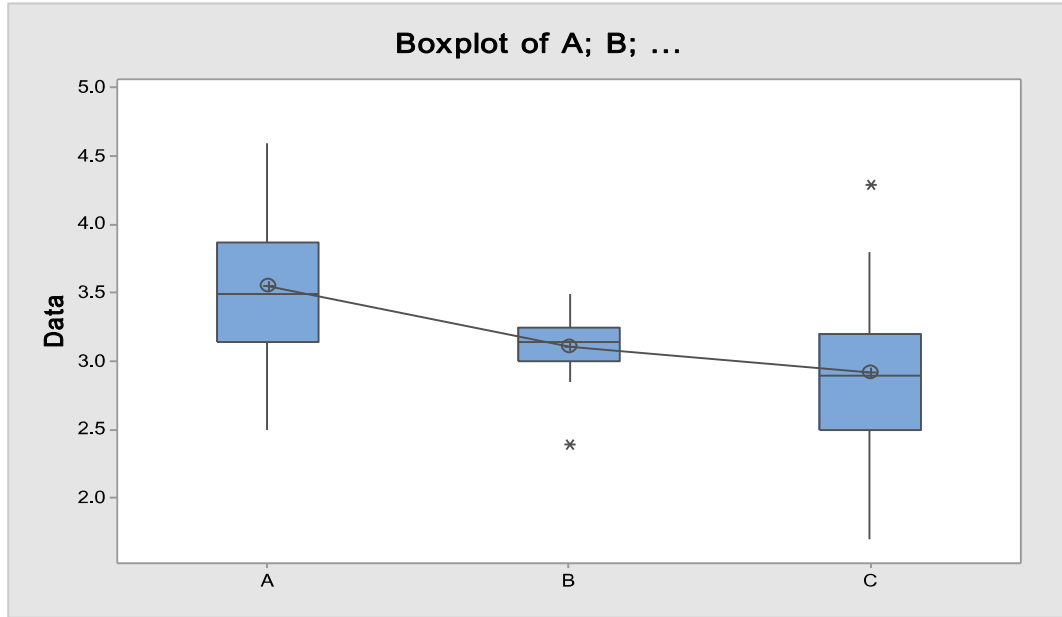
قيمة F المختبرية للفئات الثلاثة

قيمة P	قيمة F المختبرية	درجات الحرية	
0.000	9.10	2	df1
		76	df2

قيمة F الجدولية = 3.15 $\alpha = 0.05$

المصدر: نتائج التقرير المستخرج من برنامج Minitab.

من جداول توزيع F فانه عند مستوى معنوية يساوي 0.05 وعند درجات الحرية (للبسط تساوي 2 وللمقام تساوي 76) فان قيمة F الجدولية تساوي (3.15)، وبما ان قيمة F المختبرية اكبر من قيمة F الجدولية، وهذا يدل على عدم تساوي المتوسطات ويؤشر على وجود تباين بين الفئات الثلاثة، والشكل (٤-٤) يوضح الرسم البياني الصندوقي التباين بين الفئات الثلاثة.



الشكل (٤-٤)

الرسم الصندوقي لبيانات الفئات الثلاثة

المصدر: نتائج التقرير المستخرج من برنامج Minitab.

الشكل يوضح تسقيط متوسطات الفئات الثلاثة ويوضح انحرافاتهما عن الوسط والتي تبين مدى التباين الحاصل بين متوسط البيانات للفئات الثلاثة، ومن اجل التحديد الدقيق عمدت الدراسة الى اجراء مقارنات (Tukey) الزوجية لاعطاء صورة اكثر وضوحا على الفروقات بين الفئات الثلاثة، ويتضمن الجدول التالي توضيح لنتائج اختبار (Tukey) للمقارنات الزوجية.

الجدول (٤-٦)

اختبار (Tukey) للمقارنات الزوجية للفئات الثلاثة

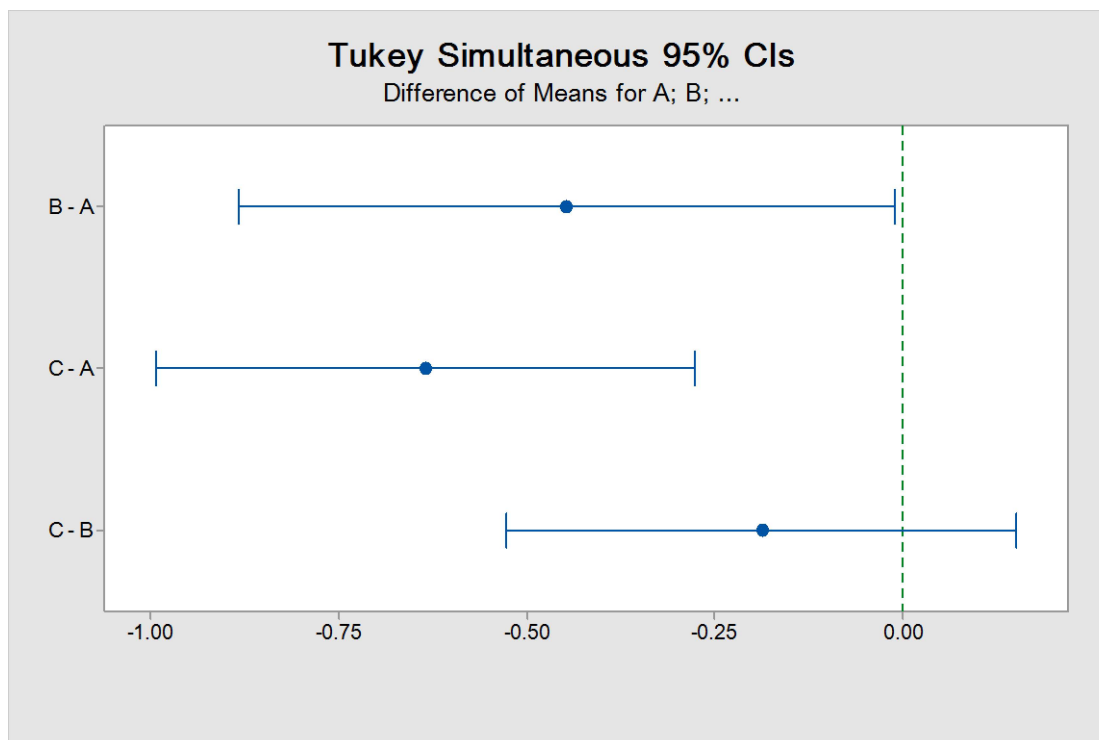
الفئات	العدد	المتوسط	المجموعات
A	13	3.550	أ
B	15	3.106	ب
C	51	2.918	ب

$\alpha = 0.05$

المصدر: نتائج التقرير المستخرج من برنامج Minitab.

الملاحظ من الجدول ان الفئات A و B و C وحسب اختبار (Tukey) للمقارنات الزوجية تم تقسيمها الى مجموعتين اساسيتين بناءً على التباين بين الفئات الثلاثة، فاطلاق على الفئة A بالمجموعة (أ) والفئة B و C بالمجموعة (ب)، كما ان الاختبار اضاف ان الفئة A هي مختلفة عن الفئة B و C، وهذا يتطابق مع معطيات الدراسة التي اشارت ان الفئة A هي مشاركة بالبرنامج وفعالة، والفئة B هي مشاركة بالبرنامج ولكن غير فعالة، والفئة C هي غير مشاركة وغير فعالة، وبهذا فان هنالك روابط مشتركة بين الفئة B و C التي ظهرت في الجدول السابق

على شكل مجموع (ب)، كما ان الشكل (٤-٥) يعطي توضيح لطبيعة هذه العلاقة، عند مستوى ثقة 95%.



الشكل (٤-٥)

اختبار (Tukey) للمقارنات الزوجية للفئات الثلاثة

المصدر: نتائج التقرير المستخرج من برنامج Minitab.

الملاحظ من الشكل العلاقة المشتركة بين الفئات الثلاثة، ان هنالك العلاقة بين الفئة B

و C واضحة في تجاوز المحور الصفري، ولا توجد علاقة بين الفئة A والفئة B و C.

كما ان اجراءات الدراسة مجموعة من المقارنات الاساسية الموضحة في فقرة اسئلة اضافية الملحق (٢)، وكما موضحة في الاستبيان للفئات الثلاثة A و B و C، إذ تضمنت مجموعة من الاسئلة الموجه للفئات الثلاثة عن ساعات استخدام الحاسوب وتطوير الكتابة البحثية وغيرها من الاسئلة يمكن توضيحها وفق المحور الاتي:

١. ان معدل متوسط الساعات اليومية التي يقضيها الباحثين من الفئة A في استخدام الحاسوب الشخصي هي (٢,٦) ساعة في اليوم، بينما معدل الساعات لاستخدام الحاسوب للفئة B هو (٣,٢) ساعة في اليوم، بينما معدل الساعات لاستخدام الحاسوب للفئة C هو (٢,١) ساعة في اليوم.

٢. معدل متوسط الساعات اليومية التي يقضيها الباحثين من الفئة A في تطوير الكتابة البحثية هي (٢,٢) ساعة في اليوم، بينما معدل الساعات لتطوير الكتابة البحثية للفئة B هو (١,٦)

ساعة في اليوم، بينما معدل الساعات لتطوير الكتابة البحثية للفئة C هو (١,٦) ساعة في اليوم.

٣. اما نسبة الذين اشاروا الى استخدام ResearchGate قبل توجيهات الجامعة، من الفئة A فكانت (٦٩%) مقابل (٣١%) لم يستخدموه قبل توجيهات الجامعة، ونسبة الذين اشاروا الى استخدام ResearchGate قبل توجيهات الجامعة، من الفئة B فكانت (٦٦%) مقابل (٣٤%) لم يستخدموه قبل توجيهات الجامعة، ونسبة الذين اشاروا الى استخدام ResearchGate قبل توجيهات الجامعة، من الفئة C فكانت (٤٣%) مقابل (٥٧%) لم يستخدموه قبل توجيهات الجامعة.

٤. اما نسبة الذين اشاروا الى وجود صعوبة في استخدام التقنية من قبل الفئة B بلغت (١٣%) مقابل (٨٧%) اشاروا ان التقنية المستخدمة والمعتمدة في البرنامج المقترح لم تكن صعبة الاستخدام.

المبحث الثاني

قياس عمليات النظام

تبنت الدراسة ما تم طرحه من قبل (Bradley& Mcdonald,2011) حول عملياتها وكما موضح في نموذج الدراسة، إذ اشارا بان هنالك اربعة عمليات اساسية يمكن ان تحقق تعاون واسع وهي (ارسال المساهمة (بحث او فكرة⁺⁺⁺))، ثم ردة الفعل (تعديلات او تعليقات) تؤدي الى تأسيس للحكم، ثم الحكم (الاجماع) واعطاء افضل الحلول المبتكرة من خلال العمليات الثلاثة، واخيرا التغيير (كفاءة وابداع وتنمية)) وان هذا التغيير سوف يشجع المجتمع المتعاون على زيادة إسهاماتهم، هذه العملية تتأثر كثير بما يمتلك الباحث المرسل والمعدل والحاكم من مؤثرات شخصية وعاطفية وجميعها تتأثر بالمؤثرات المنظمية التي تمثل بيئة الباحث المصغرة عن المجتمع الاكبر الذي يعيش فيه، ويمكن تناول المبحث وفق المحاور التالية:

اولا: خصائص المشاركين الفاعلين في البرنامج

تمثل الفئة A الفئة الفعالة في البرنامج ولا بد من الاطلاع على بعض الخصائص المهمة لهذه الفئة والتي يمكن توضيحها بالجدول (٧-٤).

جدول (٧-٤)

خصائص المشاركين من الفئة A

ت	الشهادة والاختصاص	البلد المانح للشهادة	اللقب العلمي	المنصب الوظيفي	النقاط	العمر
١	دكتوراه/ ادارة	العراق	استاذ مساعد	لا يوجد	١٨	٤٠
٢	ماجستير/ ادارة	العراق	مدرس مساعد	لا يوجد	١٥	٣٦
٣	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس	مسؤول شعبة	١٣	٣٦
٤	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس مساعد	رئيس قسم	١٢	٣٨
٥	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس مساعد	مسؤول شعبة	١٢	٣٦
٦	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس مساعد	لا يوجد	١١	٣٨
٧	دكتوراه/ هندسة	العراق	مدرس	مسؤول شعبة	١١	٣٩
٨	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس	لا يوجد	٨	٣٤
٩	ماجستير/ ادارة	العراق	مدرس مساعد	لا يوجد	٦	٤٢
١٠	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس مساعد	مسؤول شعبة	٥	٣٣
١١	ماجستير/ ادارة	العراق	استاذ مساعد	مقرر قسم	٥	٣٧
١٢	ماجستير/ ادارة	العراق	مدرس مساعد	لا يوجد	٥	٣٦
١٣	ماجستير/ ادارة	العراق	مدرس مساعد	لا يوجد	٥	٤٣

المصدر: من اعداد الباحث.

+++ قدر تعلق الامر بالدراسة

الملاحظ من الجدول ان عدد التخصصات الادارية هو (٧) تخصصات مقابل (٦) تخصصات هندسية، اي نسبة التخصصات الادارية (٥٣%) مقابل (٤٧%) وهذا نوع من التوازن في البرنامج المقترح، واعمار المشاركين كانت تتراوح بين (٣٣-٤٣) عام في البرنامج المقترح.

ثانيا: العمليات الاساسية للنظام

تعد العمليات هي الجوهر الاساسي الذي يقوم عليها النظام وهنا لابد من الاشارة ان النظام قائم على العمليات الاساسية التي اتاحها البرنامج للفاعلين الاساسين الفئة A، ويمكن توضيحها وفق الشكل (٦-٤).

الاسم	البحوث	البحوث المنشورة	التحديلات	التعليقات المنشورة	الافكار
	9	4	3	6	1
	5	1	3	6	3
	4	2	3	5	1
	2	2	4	3	1
	2	2	4	3	1
	2	1	3	3	0
	4	1	3	5	1

الشكل (٦-٤)

العمليات الاساسية للمشاركين في البرنامج

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج المقترح.

وبالاعتماد على مخرجات البرنامج المقترح المتعلقة بعمليات النظام الاساسية الشكل (٦-٤)،

يمكن تقديم الجدول (٨-٤) الذي يوضح العمليات الاساسية للنظام.

الجدول (٨-٤)

العمليات الاساسية للنظام

ت	العمليات الاساسية								نسبة الفاعلية للأفكار	نسبة الفاعلية البحثية
	الاحكام		ردة الفعل		ارسال		التغيير			
	افكار منشورة	بحوث منشورة	افكار منشورة	بحوث منشورة	تعليق	تعديل	افكار منشورة	بحوث منشورة		
١	٩	٣	٣	٦	١٢	٣	٤	١	%٤٤	%٣٣
٢	٥	٤	٣	٦	٣	٩	١	٣	%٢٠	%٧٥
٣	٤	٢	٣	٥	٦	٣	٢	١	%٥٠	%٥٠

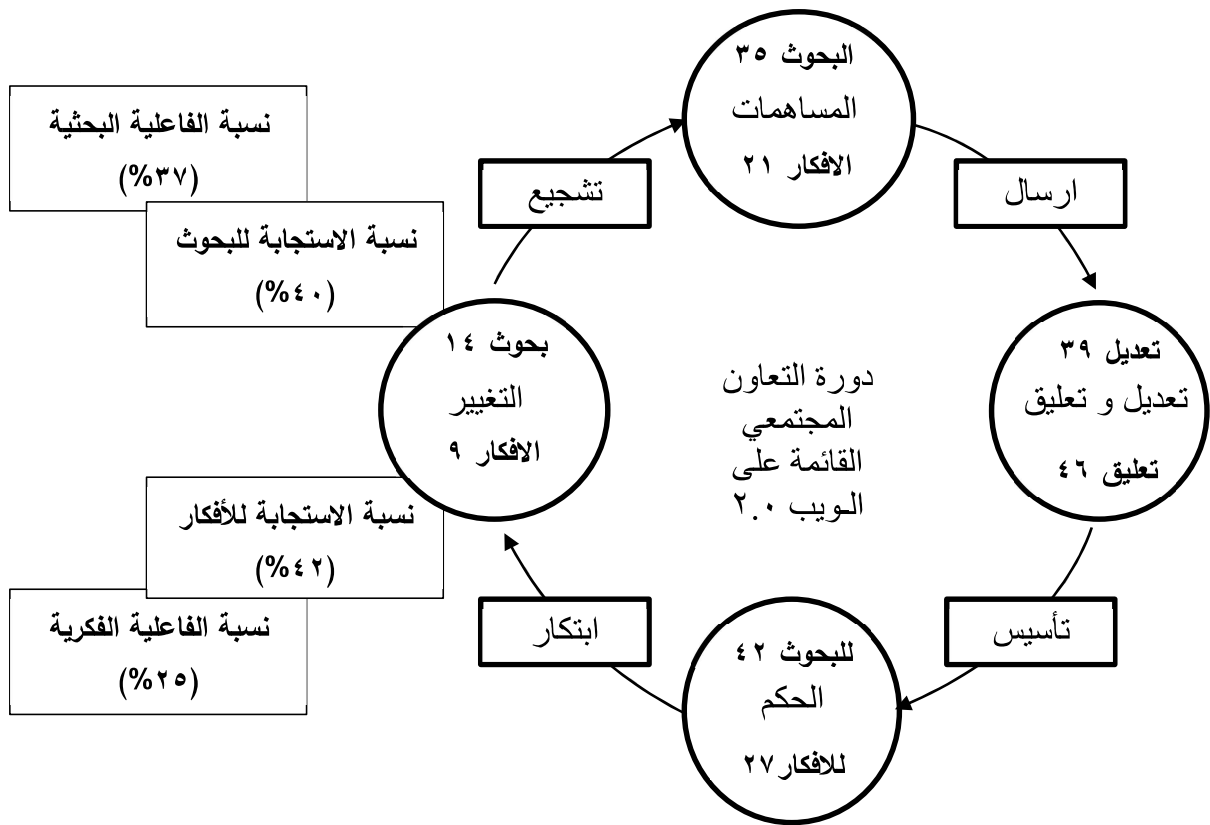
٤	٢	٣	٤	٣	٦	٣	٢	١	%١٠٠	%٣٣
٥	٢	٢	٤	٣	٦	٣	٢	١	%١٠٠	%٥٠
٦	٢	٠	٣	٣	٣	٠	١	٠	%٥٠	%٠
٧	٤	٢	٣	٥	٣	٣	١	١	%٢٥	%٥٠
٨	١	٣	٣	٢	٣	٣	١	١	%١٠٠	%٣٣
٩	٢	٠	٣	٣	٠	٠	٠	٠	%٠	%٠
١٠	١	١	٣	٢	٠	٠	٠	٠	%٠	%٠
١١	١	٠	٢	٣	٠	٠	٠	٠	%٠	%٠
١٢	١	٠	٣	٢	٠	٠	٠	٠	%٠	%٠
١٣	١	١	٢	٣	٠	٠	٠	٠	%٠	%٠
م	٣٥	٢١	٣٩	٤٦	٤٢	٢٧	١٤	٩	%٤٨٩	%٣٢٤
%									%٣٧	%٢٥

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات النظام المقترح.

الجدول يوضح اليات تفاعل المشاركين داخل البرنامج، والملاحظ من الجدول (٤-٨) ان الحسابات رقم (٨,٥,٤) كانت نسبة فاعلية البحوث المرسله ١٠٠% وبالعودة الى الجدول (٤-٧) نجد ان هذه التخصصات هي تخصصات هندسية، وهذا يدل على طبيعة جودة البحوث المرسله، على الرغم من ان التخصصات الادارية كانت نسبة ارسال البحوث اكبر من التخصصات الهندسية، كما يلاحظ ان الحساب الاول الحائز على (١٨)§§§ نقطة بالعودة الى الجدول (٤-٧)، يحمل لقب استاذ مساعد، وهذا يدل على غزارة البحوث مع تحصيل اللقب العلمي، كما ان عدد البحوث التي تم ارساها في البرنامج بلغ (٣٥) بحثا، وعدد الافكار التي تم ارسالها بلغ (٢١) فكرة، والبحوث التي تم الموافقة على نشرها من قبل الاعضاء بوصفها بحوث فعالة بلغت (١٤) بحثا، أي بنسبة (٤٠%) من مجمل البحوث التي تم ارسالها عبر البرنامج، اما الافكار التي عينت كفكرة جيدة بلغت (٩) افكار أي بنسبة (٤٢%) من مجمل الأفكار التي تم ارسالها عبر البرنامج، كما تم احتساب نسبة الفاعلية الفكرية من خلال تقسيم نسبة البحوث المنشورة الى البحوث المرسله لكل باحث فالمشارك الاول تمثل $9/4 = 44\%$ ، وهكذا لباقي المشاركين، وكذلك يتم حساب الفاعلية للأفكار.

وبناءً على ما تم عرضه في الجدول (٤-٨)، يمكن استعراض الشكل (٤-٧) المثبت في انموذج الدراسة بإضافة الارقام المستعرضة في الجدول (٤-٨).

§§§ يمكن النظر في المبحث الرابع من الفصل الرابع (مزايا النظام المقترح)، لتوضيح اليات احتساب النقاط.



الشكل (٧-٤)

دورة التعاون الاساسية وفق معطيات النظام المقترح

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد الجدول السابق.

وبناء على ما تم استعراضه في الجدول (٨-٤) والشكل (٧-٤)، ويمكن توضيح العمليات الاساسية وفق المحاور التالية:

اولاً: المساهمات

يعد ارسال المساهمات الجانب المهم في العملية التعاونية فإحجام المشارك عن ارسال مساهمته يفقد اي برنامج تعاوني قيمته وهي اللبنة الاولى في هكذا برامج، وتشجع العديد من البرامج مشاركيها من ارسال مساهماتهم وكلما زاد عدد المرسلات من الاعضاء كلما زاد قيمة البرنامج، وحسب الجدول السابق فان مرسلات المشاركين كانت (٣٥) بحثاً، و(٢١) فكرة خلال فترة ممتدة ٢٠١٨/١١/١ ولغاية ٢٠١٩/٦/٢٢، كما ان الاشكال التالية تعطي صورة عن عمليات الارسال للبحوث والافكار في النظام المقترح.

ادارة البحوث الشخصية

إضافة بحث جديد

نوع البحث

بحث غير منشور

عنوان البحث

مفهوم استراتيجيات التعاون بين الباحثين

ملخص البحث

تعاون من منظور اشتقاقي هو مصطلح جديد نسبيا على اللغة الانكليزية، اول ظهور له كان في نسخ مطبوعة تعود الى عام 1802م، واستخدام للإشارة الى الجوانب العلمية (التأليف، المشترك) او الابتكار المشترك، وهي كانت تتعلق بالابتكار الجماعي للمحتوى الادبي، وهناك عدة استراتيجيات اساسية للتعاون الاولى استراتيجية زرع الثقة، والثانية هي تنظيم اوات التعاون، والثالثة هي التدريب الميداني والافتراضي على التعاون

إضافة بحث

الشكل (٨-٤)

اليات الارسال للبحوث

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

تعديل وإضافة محتويات البحث

تعد هذه الظاهرة من الظواهر المهمة في التعاليم الافتراضي واعتماد الاستراتيجيات السابعة مهمة جدا لتحقيق التعاون وهي تقديم الوقت لبناء التعاون وتنظيم اطار الثقة بين المتعاونين واخيرا اعتماد السبل الاساسي لتحقيق المهارات الالية من خلال اطلاق اليات تدريب تتضمن جانبين الاول تقني والثاني كتابي وعلى المستوى الواقعي وعلى المستوى الافتراضي

صورة

No file chosen Choose File

إضافة

نشر البحث للتعديل

الشكل (٩-٤)

اليات الارسال للتعديل

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

قياس درجة توفر القيم الجوهرية لجائزة (Malcolm Baldrige, 2011-2012) للأداء المتميز في الجامعات العراقية

من أهم الأهداف التي سعى اليها البحث لتحقيقها هي قياس درجة توفر القيم الجوهرية لجائزة (Malcolm Baldrige, 2011-2012) للأداء التعليمي المتميز في الجامعات العراقية وبما يتناسب مع الجامعة المبحوثة.تتبع أهمية البحث من كونه يتناول دراسة منظمة خدمية حيوية تخدم شرائح واسعة من المستفيدين ينبغي النهوض بأدائها نحو الأفضل، وتكونت عينة البحث من (67) فرداً من القيادات الإدارية في جامعة تكريت، إذ جرى اختبار فرضية البحث الأولى باستخدام اختبار (T-Test) والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لقياس تلك الدرجة، كما خلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات ولعل من أهمها توفر معظم القيم الجوهرية لجائزة (Malcolm Baldrige, 2011-2012) للأداء التعليمي المتميز في جامعة تكريت مما يؤشر فاعلية جهود إدارة الجامعة في الاهتمام بتوفير القيم الجوهرية كافتها في الجامعة.كما قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة أن تدرك الجامعة المبحوثة بأن توفر كل القيم الجوهرية لجائزة (Malcolm Baldrige, 2011-2012) للأداء التعليمي المتميز فيها هي منظومة متكاملة ومتراصة لا ينبغي الاهتمام ببعض أبعادها من دون الأخرى لأن ذلك لا يخدم أهداف الجامعة في الوصول إلى مستوى الاداء المتميز.

تعديل

تعديلات الزملاء

نشر البحث للتقييم

الشكل (١٠-٤)

اليات الارسال للتقييم

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

الرئيسية

البحوث الشخصية

البحوث المعروضة للتعديل

البحوث المعروضة للتقييم

إفكار الشخصية

قيم ذاتك

مجلس الأمناء

إحصائيات المشاركين

إضافة موضوع جديد

عنوان الموضوع

اعتماد النظام العلوي كاحد متركزات الصناعات النفطية في العراق

محتوى الموضوع

يعد النظام العلوي بمثابة اليات التعاون الاستراتيجي بين المكاثن التي تعتمد الى الاستقلال في اطار عمل معين والى التعاون والتكامل في اطار عمل معين

إضافة موضوع

الشكل(٤-١١)

اليات الارسال للأفكار

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

ومن خلال الاشكال السابقة يمكن توضيح اليات الاساسية لإرسال البحوث والافكار في

البرنامج المقترح.

ثانيا: ردة الفعل

تعتمد العديد من البرنامج التعاونية الى تشجيع المشاركين فيها على تقديم ردود افعال على المشاركات السابقة ففي ردة الفعل تتحول المعرفة الذهنية في عقول الافراد الى معرفة صريحة تتكامل مع المعرفة الصريحة المتوفرة في الاسهامات وهنا تبرز قيمة اي برنامج تعاوني في ما يقدم من تكامل بين المعارف الصريحة والضمنية وهي مزيج متكامل، ففي موقع (ResearchGate) يعطي نقاط على الاسئلة والاجابات وبهدف تشجيع تحويل المعرفة بين الافراد، ومن خلال الجدول (٤-٨) نلاحظ ان ردود الافعال تضمنت (٣٩) تعديل و(٤٦) تعليق، كما يمكن تقديم مجموعة من الاشكال توضح اطار عمل البرنامج في جانب التعديلات والتعليقات

تعديلتعديلات الزملاء

دور متطلبات التصنيع الرشيق في تعزيز عمليات التسويق الريادي

المستخلص : سعى هذا البحث إلى تحديد دور متطلبات التصنيع الرشيق في تحقيق التسويق الريادي (دراسة استطلاعية قُراء عينة من العاملين في شركة الحكماء لصناعة الأدوية / نينوى) إذ يكتسب الموضوع أهمية كبيرة لما له من تأثيرات جوهرية في تحديد دور متطلبات التصنيع الرشيق وبيان أهميتها بالنسبة للشركة عينة البحث في تحقيق التسويق الريادي . ونظراً لقلة الدراسات التي تناولت علاقة الارتباط والأثر بين متطلبات التصنيع الرشيق والتسويق الريادي ولا سيما في البيئة العراقية على وفق اطلاع الباحثان لذا سعى الباحثان إلى تناول هذا الموضوع لما له من أهمية على واقع الصناعة العراقية من خلال تمثيله لمجموعة من الفرضيات الفرعية التي تعكس هذه العلاقات بناءً على تشخيص متغيرات البحث واختيار علاقات الارتباط والتأثير على وفق ما أفضى إليه أنموذج البحث وتأشير مجموعة من الاستنتاجات كان من أبرزها ما عرضته نتائج التحليل الإحصائي للعلاقات المعنوية بين متغيري البحث ، حيث اتضح بان هناك علاقة ارتباط معنوية بين تطبيق التصنيع الرشيق وإمكانية تحقيق التسويق الريادي ، والذي عزز هذه العلاقة هي علاقات الارتباط المعلوبة بين متطلبات التصنيع الرشيق على حدة مع التسويق الريادي ، وهو دالة على أن استخدام بطاقات كانبان ونظام السحب وتطبيق ا لصيانة الإنتاجية الشاملة وإدارة الجودة الشاملة وجود خلايا العمل والمرونة في التطبيق كان لها الأثر في تعزيز هذه العلاقة ، كما وقدم الباحثان مجموعة من الاقتراحات كان من أبرزها أنه ينبغي أن تحرك إدارة المنظمة المبحوثة أهمية التصنيع الرشيق وخاصة في ظل التحول نحو اقتصاد العولمة والتطور السريع للتقانة ، مما يتطلب ايلاء الاهتمام بهذه التقانة الحديثة لما لها من تأثيرات في عدة جوانب مهمة وذات مساس مباشر باستمرار المنظمات ونموها وبقائها وعلى نحو يكسيها تميزاً تسويقياً رائداً في ظل البيئة التنافسية .

تعديلتعديلات الزملاء

الشكل(٤-١٢)

اليات التعديل وتعديل الزملاء

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

✕

ارشيف تعديلات العنوان

☒ إختيار

الاضمحلال فوق الصوتي لمتراكبة (Al-SiC) من الالمنيوم معززة بدقائق كاربيد السيليكون تحت تأثير الحرارة

12:48:34 2019-06-09

☒ إختيار

الاضمحلال فوق الصوتي لمتراكبة (Al-SiC) من الالمنيوم معززة بدقائق كاربيد السيليكون

20:16:42 2019-01-13

☒ إختيار

الاضمحلال فوق الصوتي لمتراكبة (Al-SiC) من الالمنيوم معززة بدقائق كاربيد السيليكون

20:13:21 2018-12-25

الشكل (١٣-٤)

اليات الاختيار بين تعديل زملاء

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

تعيين كفكرة جيدة

تفعيل اساليب القيادة الخادمة كوسيلة لتحقيق الذكاء الشعوري

التعليقات

هل تمتلك القيادة الخادمة اساليب معينة؟

الشكل (١٤-٤)

اليات التعليق وازافة التعليقات

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

من خلال الاشكال السابقة يمكن ملاحظة اليات التعديل على البحوث واختيار التعديل

المناسب من قبل المرسل للبحث، كما يظهر اليات اضافة التعليقات على الافكار المطروحة.

ثالثا: الاحكام

تعد الاحكام الجانب المهم في برنامج تعاوني فوجود الاحكام يساعد على معرفة اجماع

الاخرين حول موضوع ما وتستخدم الاحكام في العديد من المواقع للدلالة على جودة المطروح

من الافكار وطريق الاجماع يدل على صواب الراي وهذا هو المقصد الاساسي من الذكاء الجماعي وتعهيد الحشود، فوجود الاحكام بمثابة دقت المسار وتغيير الاخطاء في المسار الواضح، وبناءً على الجدول (٤-٨) فان عدد الاحكام الصادرة على البحوث (٤٢) حكما وعدد الاحكام الصادرة على الافكار هي (٢٧) حكما، وقد تم احتسابها من خلال عدد البحوث المنشورة في البرنامج مضروبا في ثلاثة، اذ ان اجماع ثلاثة من مجلس الامناء يمثل حكم صادر على البحث او الفكرة، ومجلس الامناء هم المشاركون الاعلى نقاط في البرنامج، ومن خلال الاشكال يمكن توضيح اليات عمل البرنامج بما يتعلق بالأحكام.

مقالة STUDY THE EFFECTS OF PRESTRAINS IN EQUIBIAXIAL STRETCHING ON THE FORMING LIMIT DIAGRAM OF ALUMINUM (ALLOY SHEETS (2024 T3 دراسة تأثير الانفعالات المسبقة في المط ثنائي المحور المتساوي على مخطط حد التشكيل لصفائح من سبيكة الألمنيوم (T3 2024)

الموافقة على النشر

The strain path for sheet metal may be changed during forming , this may be affect the forming limit curve (FLC) . In this work the FLC before and after prestraining was determined for aluminum alloy (2024 T3) to study the effect of this type of prestraining and in different values on the FLC. This alloy was chosen because it is used widely , specially in aircraft structures. It was shown that the using of The equibiaxial stretching (in the first stage), reduces the forming limit curve at all strain paths (in the second stage) . It was noted that, the major strain at Forming Limit Level, when prestrains in equibiaxial stretching path direction is used was lowered at the

الشكل (٤-١٥)

اليات اصدار الاحكام على البحوث

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

تعيين كفكرة جيدة

الذكاء الاخلاقي

تنامي الاهتمام في موضوع الذكاء الاخلاقي في البحوث الغربية وذلك لأهمية موضوع الذكاء الاخلاقي بالنسبة للشركات لما يحدث من فساد اداري واحيانا مالي دفع الباحثين الى تسليط الضوء على هذه الظاهرة ويرى الباحث ان الاخلاقيات التي تأتي من القيم الاسرية والبيئية هي المساهم الاساسي في تحقيق اخلاقيات الفرد مهما كان منصبه الاداري.

التعليقات

إضافة تعليق

تعتبر البيئة المنظمة من العوامل المهمة بالإضافة الى المجتمع بصورة عامة فهو رقيب اساسي في تحقيق اخلاقيات البيئة المنظمة

ان الذكاء الاخلاقي من المواضيع المهمة ولكن هنالك بعد مهم له تأثير كبير في اخلاقيات الفرد وهي بيئة المنظمة من حيث اخلاقيات البيئة الشفافية

الشكل (٤-١٦)

اليات اصدار الاحكام على الافكار

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

من خلال الاشكال السابقة يمكن ملاحظات اليات اصدار الاحكام على كل من البحوث والافكار من قبل مجاس الامناء.

رابعاً: التغيير

تعد مرحلة التغييرات هي المرحلة الاخيرة في العملية التعاونية فبعد الاجماع من قبل المجتمع البحثي على الابداع البحثي من خلال الموافقة على نشر البحث وتقييمه من قبل الآخرين يكون البحث او الفكرة قد نال اعجاب المجتمع البحثي يصبح هنالك تغيير حقيقي في المجتمع البحثي يتمثل في جانبين اساسيين الاول بحوث وافكار اكثر ابداعا لأنها حازت على الاجماع المجتمعي، والثاني اعطاء حافز للمشاركة لزيادة ارسال المساهمات بعد اهتمام المجتمع البحثي ببحوثه وافكاره، ومن خلال الجدول (٤-٨) نلاحظ ان ما تم ارساله من بحوث كان (٣٥) بحثاً وما تم قبول نشره (١٤) بحث، اي بنسبة استجابة (٤٠%)، وما تم ارساله من افكار (٢١) وما تم قبول نشره (٩) افكار، اي بنسبة استجابة (٤٢%)، ويمكن توضيح ذلك من خلال الاشكال التالية.

دورة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين / العلاقة والأثر دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي - محافظة صلاح الدين	حالة البحث : معروض للتعديل
الخصائص الأساسية لمنظمات الأعمال الصناعية المعاصرة في الأنفئة الثالثة	حالة البحث : معروض للتقييم
قياس درجة توفر القيم الجوهرية لجائزة (Malcolm Baldrige, 2011-2012) للأداء المتميز في الجامعات العراقية	حالة البحث : معروض للتقييم
متطلبات الإبداع في المنتجات الدوائية دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في سامراء	حالة البحث : معروض للتعديل
علاقة وأثر بعض خصائص المعلومات البيئية في قرارات تصميم المنتجات دراسة استطلاعية لآراء المدرء في عينة من الشركات الصناعية المساهمة / نينوى	حالة البحث : معروض للتعديل

الشكل (٤-١٧)

مستوعبات البحوث الشخصية

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

البحوث المنشورة	الأفكار المميزة
العلاقة بين دوافع الريادة ونتائج الأعمال / دراسة لآراء عينة من إدارات وزبائن شركات خدمة الانترنت في نينوى	اعتماد النظام الهولوني كاحد مراكز الصناعات النفطية في العراق
الاضمحلال فوق الصوتي لمتراكبة (AI-SIC) من الألمنيوم معززة بدقائق كاربيد السيليكون	تفعيل اساليب القيادة الخادمة كوسيلة لتحقيق الذكاء الشعوري
Comparison study between the traditional power generation system and the MHD system in	اعتماد الشبكات الذكية في تطوير وسائل الحماية الشبكية
	تصميم نظام التعاون الواسع في الجامعات العراقية
	analysis of Seven Level Cascaded Multilevel DC-Link
	تأثير عملية الإخماد على مخطط حد التشكيل لصفائح من سبيكة الألمنيوم (T3 2024)

الشكل (٤-١٨)

البحوث والافكار المنشورة بعد الاحكام

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

من خلال الشكلين السابقين نلاحظ ان الاول يعبر عن حالة البحوث من خلال قائمة الادارة الشخصية، والثاني يعبر عن البحوث المنشورة لمختلف الباحثين المشاركين وهو يعطي صورة عن التغير في الصفحات داخل البرنامج المقترح.

اشار (Bradley & Mcdonald, 2011) الى ان الدورة الاساسية للتعاون مع المبادئ الستة الاساسية تعمل على تحقيق التعاون الواسع، وازافا ان تطبيق وسائل التواصل الاجتماعي التي لا تأخذ بنظر الاعتبار هذه المبادئ لا تستطيع تحقيق التعاون الواسع، وبهذا البرنامج اعطى القدرة على تحقيق هذه الخصائص الاساسية، وكالاتي:

اولا: المشاركة

يحقق البرنامج خاصية المشاركة من خلال دفع المشاركين نحو المشاركة سواء اضافة المحتوى او تقديم تعديل او اضافه فكرة وازافه تعليق على افكار الاخرين، ويمكن توضيح ذلك من خلال واجهة البرنامج الشكل (٤-١٩).



الشكل (٤-١٩)

واجهة البرنامج الاساسية

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

إذ توضح واجهة البرنامج الجوانب الاساسية في تحقيق المشاركة الفعالة من خلال اضافة البحوث الشخصية، او تعديل البحوث للآخرين في اطار مشاركتهم بحوثهم، كما يمكن للباحث ان يعرض بحثه للتقييم، وتقييم بحوث الاخرين اذا كان من مجلس الامناء، كم تظهر الواجهة احصائيات المشاركين، من ارقام مشاركتهم في البرنامج.

ثانيا: الجماعية

ان البرنامج يجمع الأكاديميين نحو القراءة والمشاركة واجراء التعديلات الجماعية، والاشكال التالية توضح الاليات الأساسية التي يعرضها البرنامج في اطار تحقيق الجماعية وبالتالي تحقيق الهدف الاساسي المتمثل في تحقيق حالة التبادل المعرفي بين الاكاديميين.

قائمة البحوث المعروضة للتعديل

قائمة البحوث	
عرض البحث	السيطرة على عنوان ال IP في الشبكات المحلية والوسعة النطاق
عرض البحث	تحسين أداء شبكة حاسبات في مختبر تعليمي للتخلص من التأخير في استخدام الموارد
عرض البحث	مستوى تطبيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل
عرض البحث	A Theoretical Comparison of a Combined Ejector- Absorption Refrigeration System with a Conventional absorption system
عرض البحث	مقالة دراسة تأثير الانفعالات المسبقة في الشد أحادي المحور على مخطط حد التشكيل لصفائح من سبيكة الألومنيوم (T3 2024)
عرض البحث	مقالة STUDY THE EFFECTS OF PRESTRAINS IN EQUIBIAXIAL STRETCHING ON THE FORMING LIMIT DIAGRAM OF

الشكل (٢٠-٤)

قائمة البحوث المعروضة للتعديل

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

قائمة البحوث المعروضة للتقييم

قائمة البحوث	
عرض البحث	تأثير دوافع الريادة في تحقيق الفاعلية المنظمة إزاء عينة من زبائن وادارات شركات الانترنت في الموصل
عرض البحث	دور متطلبات التصنيع الرشيق في تعزيز عمليات التسويق الريادي
عرض البحث	الخصائص الأساسية لمنظمات الأعمال الصناعية المعاصرة في الألفية الثالثة
عرض البحث	قياس درجة توفر القيم الجوهرية لجائزة (Malcolm Baldrige, 2011-2012) للأداء المتميز في الجامعات العراقية
عرض البحث	قياس مستوى ممارسة سلوكيات القيادة الخادمة دراسة تحليلية لآراء الملاكات التدريسية في كلية الحداثة الأهلية
عرض البحث	قياس مدى توفر أبعاد المواصفة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SA 8000:2014) دراسة استطلاعية لآراء الملاكات التدريسية في كلية النور الأهلية

الشكل (٢١-٤)

قائمة البحوث المعروضة للتقييم

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

الشكلين السابقين يعرضان الجوانب الاساسية في تحقيق الجماعية من خلال جمع المشاركين في اطار تعديل المحتوى البحثي المطروح وفي اطار التقييم الجماعي المطروح في البرنامج.

ثالثا: الشفافية

تظهر الشفافية في مجالات متعددة من البرنامج ان اجراء التعديل او التعرف على تعديل الزملاء التي تظهر من غير الاسماء تهدف الى تحقيق عملية شفافة دون اي احراج او تسبب في محابة، فضلا عن ذلك فان البحث يطرح بدون اسم طارح البحث، وهنا يمكن تحقيق الشفافية في الطروحات البحثية، والشكل (٢٢-٤) يعبر عن ذلك.



الشكل (٢٢-٤)

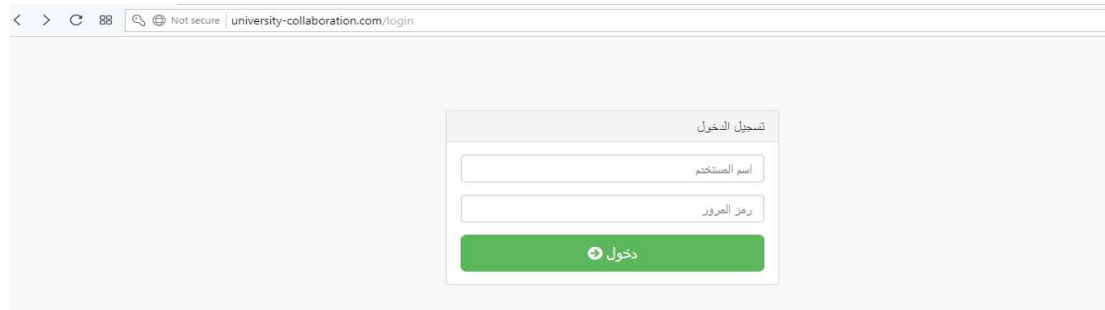
تعديل الزملاء دون طرح الاسماء

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

الشكل يوضح طروحات التعديلات دون ظهور اسم المعدل مما يعزز من مبدأ الشفافية.

رابعاً: الاستقلالية

ان القيمة الحقيقية للبرنامج هو القدرة على تحقيق جانبيين الاول الوقت ففي اي وقت يمكن المشاركة في البرنامج وفي اي مكان وسواء كان في الوظيفة او خارج الوظيفة، كما يلاحظ استقلالية في تقديم المشاركات، فضلا عن ذلك لكل مشارك حساب خاص وصفحة خاصة، والشكل (٢٣-٤) يوضح اليات التسجيل المستقل لكل مشارك، والشكل (٢٤-٤) يوضح ادارة البحوث الشخصية لكل مشارك.



الشكل (٢٣-٤)

حساب لكل مشارك

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

ادارة البحوث الشخصية

نوع البحث

بحث غير منشور

عنوان البحث

ملخص البحث

إضافة بحث

- الرئيسية
- البحوث الشخصية
- البحوث المعروضة للتعديل
- البحوث المعروضة للتقييم
- افكار الشخصية
- قيم ذاتك
- مجلس الامناء
- إحصائيات المشاركين

الشكل (٤-٢٤)

ادارة البحوث الشخصية

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

والشكلين السابقين يوضحان اليات الاستقلال لكل مشارك من حساب خاص به وادارة شخصية للبحوث.

خامسا: المتابعة

ان البرنامج المقترح يعطي المشارك القدرة على متابعة بحوثه بشكل دائم كما يتابع بحوث الاخرين ويعدل ويعلق على الافكار الاخرين اضافة الى غيرها من المتابعات الاساسية، الشكل (٤-٢٥) يوضح المتابعة الاساسية للبحوث المطروحة من قبل مجلس الامناء كما يمكن ملاحظة القدرة على التعليقات لدى طرح الافكار الشكل (٤-٢٦).

Comparison study between the traditional power generation system and the MHD system in order to increase the power plants efficiency

الموافقة على النشر

When we used to understand the nature of exchange the shape of energy we reach the fact, that is a criteria of losing the energy although we tall the exchanging energy steps. Therefore we can gain more access energy by reducing the energy conversion levels

- الرئيسية
- البحوث الشخصية
- البحوث المعروضة للتعديل
- البحوث المعروضة للتقييم
- افكار الشخصية
- قيم ذاتك

الشكل (٤-٢٥)

اليات الموافقة على نشر البحث في الصفحة الرئيسية من قبل مجلس الامناء

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

كما ان البرنامج يمكن ان يوضح للمشاركين امكانية المتابعة من خلال تعيينها كفكرة جديدة ولم تطرح لزيادة قيمة الفكرة وتوضيح مدى اصلتها.

تصميم نظام التعاون الواسع

تعيين كفكرة جيدة

فكرة تصميم النظام تقوم على اساس اضافة البحث العلمي من قبل الاكاديميين، ومن ثم يبداء الاكاديميون بالتعديل على النص البحثي ويقدّمون الاقتراحات مما يهزّز تبادل ومشاركة المعرفة بين المشاركين والذي يسهم بدوره في تطوير الواقع المعرفي للجامعة وهذا سوف ينعكس على جودة البحث العلمي والتكامل المعرفي بين الباحثين.

التعليقات

إضافة تعليق

- الرئيسية
- البحوث الشخصية
- البحوث المعروضة للتعديل
- البحوث المعروضة للتقييم
- افكار الشخصية
- قيم ذاتك
- مجلس الامناء
- إحصائيات المشاركين

الشكل (٤-٢٦)

طرح فكرة شخصية

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

الشكلين السابقين يوضحا اليات المتابعة التي خلفها البرنامج المقترح في اطار البحوث والتعليق على الافكار.

سادسا: الاظهار

ان البرنامج يسعى بعد عملية طرح البحث واجراء التعديلات من قبل المشاركين في تحويل كل هذه المعارف الضمنية (التعديلات) والصريحة (البحوث المرسله) الى حالة الاظهار للمعرفة وجعلها صريحة كمعرفة منظمية، وهنا القوة الاساسية للبرنامج في القدرة على تحويل المعرفة الضمنية والصريحة الى معرفة منظمية، الشكل (٤-٢٧) عملية الاظهار لبحوث المشاركين

الأفكار المميزة

عرض

اعتماد النظام الهولوني كأحد مراكز الصناعات اللفظية في العراق

عرض

تفعيل اساليب القيادة الخادمة كوسيلة لتحقيق الذكاء الشعوري

عرض

اعتماد الشبكات الذكية في تطوير وسائل الحماية الشبكية

عرض

تصميم نظام التعاون الواسع في الجامعات العراقية

عرض

analysis of Seven Level Cascaded Multilevel DC-Link

عرض

تأثير عملية الإخماد على مخطط حد التشكيل لصفائح من شبكة الألمنيوم (T3 2024)

البحوث المنشورة

عرض

العلاقة بين دوافع الريادة ونتائج الأعمال / دراسة آراء عينة من إدارات وبنائن شركات خدمة الانترنت في نيلوى

عرض

الاضمحلال فوق الصوتي لمتراكبة (Al-SiC) من الألمنيوم معززة بدقائق كاربيد السيليكون

عرض

Comparison study between the traditional power generation system and the MHD system in order to increase the power

اسم المشارك

الشكل (٤-٢٧)

بحوث نهاية مع اسم المشارك وافكار منظمية

المصدر: من اعداد الباحثين باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

المبحث الثالث

قياس فاعلية النظام: الريادة الجامعية

تسعى جميع الجامعات بصورة عامة الى تحقيق ريادتها في اطار محيطها وعلى المستوى الدولي، وقد وجدت العديد من الدراسات ان ريادة الجامعات مرت بثلاثة مراحل اساسية الاولى كما اطلق عليها بالثورة الاكاديمية الاولى تتعلق بالتعليم والثورة الاكاديمية الثانية تتعلق بالبحوث العلمية ومدى قدرة الجامعة على تقديم نتائج علمية تمثل حالة من الابداع والمعرفة الجديدة واليوم ظهرت الثورة الاكاديمية الثالثة التي تتمثل بالشراكة الاستراتيجية مع القطاعات الصناعية المختلفة المحلية والاقليمية والدولية، كما تبنت الدراسة نموذج المقترح من قبل (et al , 2016) (Secundo)، والذي تتضمن ريادة الجامعة من خلال المحاور الثلاثة، وعمدت الدراسة الى اعتماد على الاستبانة لقياس فاعلية البرنامج المقترح، من خلال جانبين اساسيين الاول اطار عام تضمن جميع اجابات المبحوثين من الفئة A و B و C كما في الملحق (٢) والتي كانت تتضمن اسئلة عامة بهدف القياس العام، اما الثاني اطار مخصص يهدف الى قياس فاعلية النظام وزعت على الفئة A فقط، وكانت الفترة الزمنية بين توزيع الاستمارتين مختلفين.

الاول: اجابة جميع المبحوثين من الفئة A و B و C

كما تم الاشارة سابقا يهدف هذا المحور الى قياس عام لفاعلية النظام من خلال المقارنة بين الفئات الثلاثة، وعمدت الدراسة الى الاستعانة باستبانة يظهر خلالها اسئلة عامة لكون الفئة B والفئة C لم تشارك بفاعلية في البرنامج المقترح، وتم توزيع الاستمارة بتاريخ ١٤/٥/٢٠١٩، وعبر الفئات الثلاثة عن اجاباتهم والموضحة في الجدول (٩-٤).

الجدول (٩-٤)

مقارنة بين الفئات الثلاثة باعتماد اختبار T-test حول متغير ريادة الجامعة

الفئة C N=51		الفئة B N=15		الفئة A N=13		المتغيرات الرئيسية / الفئة واعداد العينة
P	T	P	T	P	T	
0.000	5.68	0.000	5.14	0.018	2.74	تطوير معرفتك الذاتية
0.000	5.65	0.004	3.39	0.047	2.21	تطوير الابداع البحثي
0.000	5.98	0.013	2.83	0.000	6.01	المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية
	1.678		1.761		1.782	T الجدولية

المصدر: من اعداد الباحث.

الملاحظ من الجدول ان الفئات الثلاثة كانت قيمة T المحسوبة هي اعلى من قيمة T الجدولية، كما يمكن ملاحظة ان قيمة T المحسوبة للفئة A هي اقل من قيمة T المحسوبة للفئات B و C وهذا يدل على ان الفئة التي اختبارات البرنامج بفعالية كانت اجابتها مختلفة عن الفئة التي لم تختبر البرنامج بفعالية.

ثانيا: اجابة المبحوثين من الفئة A

بعد الاجابة من جميع الفئات كما في الفقرة الاول عمدت الدراسة توزيع استبانة ثانية بتاريخ ٢٠١٩/٦/٨ على الفئة A بهدف التحقق من فاعلية البرنامج المقترح ومدى قدرته على الاستجابة للريادة الجامعة، والهدف توزيع استمارتين على الفئة A بتاريخين مختلفين للتأكد من فاعلية التغذية الراجعة للنظام ككل، ويمكن توضيح اجابات العينة المبحوثة الفئة A من خلال الجدول (٤-١٠).

الجدول (٤-١٠)

نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات الافراد المشاركين للفئة A حول متغير ريادة الجامعة

المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	P	نسبة الاستجابة *
تطوير المعرفة الذاتية	X1	3.62	1.12	1.98	0.071	2/5=40%
	X2	3.62	1.26	1.76	0.104	
	X3	3.77	1.01	2.74	0.018	
	X4	3.54	1.45	1.34	0.205	
	X5	3.31	1.60	0.69	0.502	
تطوير الابداع البحثي	X6	3.77	1.30	2.13	0.054	3/4=75%
	X7	3.54	1.45	1.34	0.205	
	X8	3.85	1.41	2.17	0.051	
	X9	4.15	1.28	3.25	0.007	
المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية	X10	4.39	0.87	5.74	0.000	5/5=100%
	X11	4.08	1.19	3.27	0.007	
	X12	4.31	0.95	4.98	0.000	
	X13	4.08	1.04	3.74	0.003	

المصدر: من اعداد الباحث. قيمة (T) الجدولية = 1.782 N = 13

(*) نسبة الاستجابة = عدد المتغيرات لكل بعد / مجموع المتغيرات للبعد الواحد

يمكن وصف نتائج الجدول كما يلي:

أولاً: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغيرات (X1 - X5): أظهر الجدول (٤-١٠) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن اثنان من المتغيرات الفرعية قد حققت توافقاً مع مكون (تطوير المعرفة الذاتية)، وهما يتعلقان بتطوير المعرفة العملية بشكل عام، وتطوير المهارات التحليلية كما في الملحق (٢) ، اذ كانت قيمة (T) المحسوبة لهذه المتغيرات أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.782) عند مستوى معنوية (0.05)، اما المتغيرات الفرعية التي لم تحقق استجابة ضمن مكون (تطوير المعرفة الذاتية)، فهما متغير تطوير المعرفة العلمية المتخصصة، وانعكاس البرنامج على المحاضرات العلمية والعملية التعليمية مع الطلبة، وهذا يدل على ان البرنامج لم يحقق للعينة المبحوثة الاستجابة اللازمة سواء في اضافة معرفة على المستوى التخصصي او في اطار العملية التعليمية، ولكن البرنامج انعكس بصورة عامة على المعارف العامة للمشاركين ويعزى السبب الى الشراكة بين التخصصات الهندسية والادارية في اطار البرنامج، كما ان هنالك انعكاس مهم على الجوانب التطبيقية والقدرة التحليلية للمشاركين، وهنا بلغت نسبة التوافق مع مكون (تطوير المعرفة الذاتية) (٤٠%)، وهذا يدل على ان البرنامج حقق تطوير معرفي ذاتي بنسبة (٤٠%) فقط.

ثانياً: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغيرات (X6 - X9): أظهر الجدول (٤-١٠) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن ثلاثة من المتغيرات الفرعية قد حققت توافقاً مع مكون (تطوير الابداع البحثي)، حيث كانت قيمة (T) المحسوبة لهذه المتغيرات أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.782) عند مستوى معنوية (0.05)، اما المتغير الفرعي الذي لم يحقق استجابة ضمن مكون (تطوير الابداع البحثي)، فهو المتغير الفرعي المتعلق بتغيير هيكلية البحث، وهذا يدل على رفض العينة المبحوثة لفكرة ان التعديلات غيرت من الاساس البحثي للبحث المطروح بل اشاروا الى ان التعديلات اعطتهم فكرة بحثية وازدادت جانب الابداع على البحوث، وان البحوث التي تم قبولها هي اكثر بحوثهم ابداعاً، وهنا بلغت نسبة التوافق مع مكون (تطوير الابداع البحثي) (٧٥%) وهذا يدل على ان البرنامج حقق تطوير الابداع البحثي بنسبة (٧٥%).

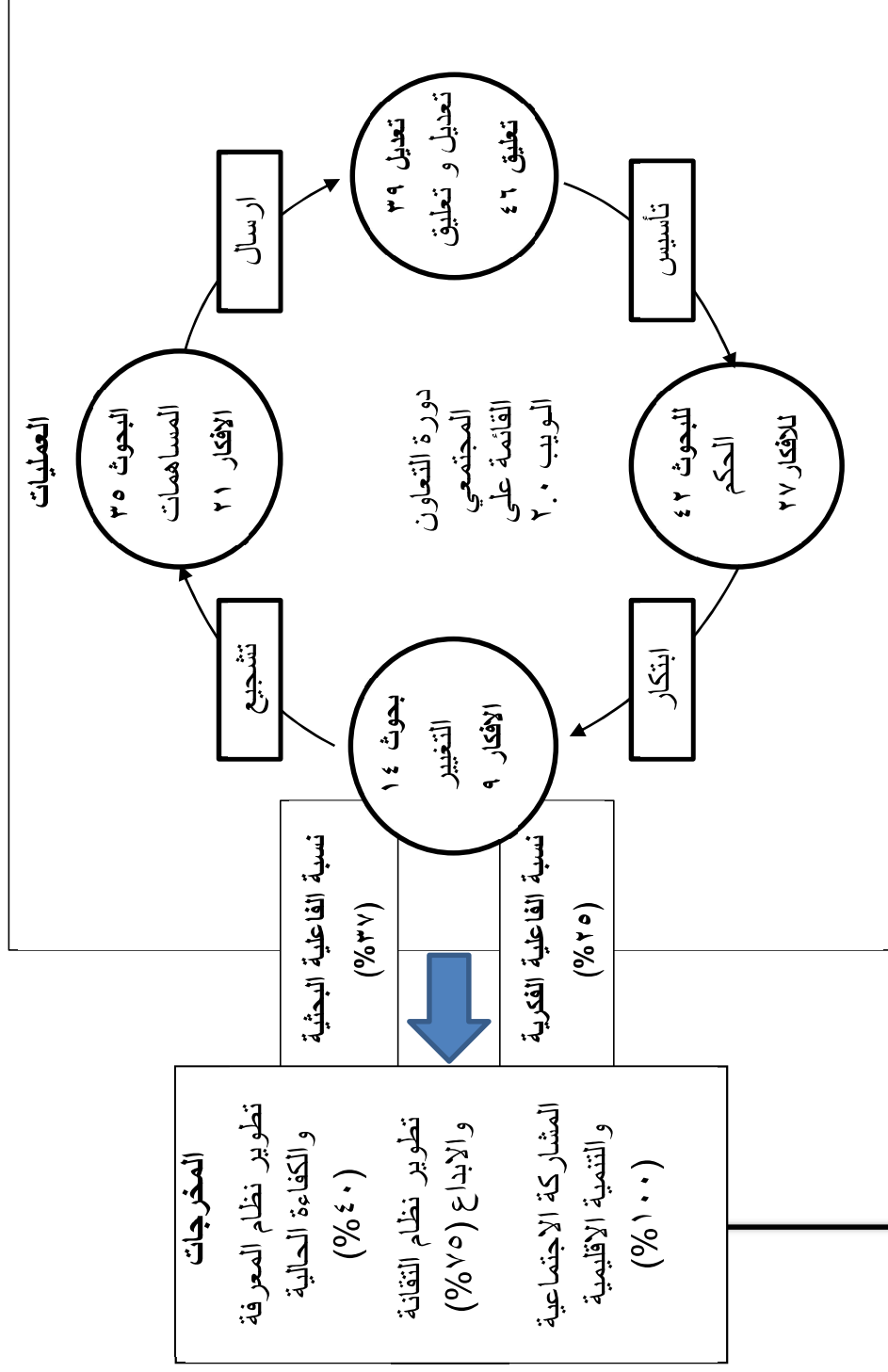
ثالثاً: نتائج الاختبار الاحصائي (T) للمتغيرات (X10 - X13): أظهر الجدول (٤-١٠) نتائج المختبر الاحصائي (T) لإجابات المبحوثين أن جميع المتغيرات الفرعية قد حققت توافقاً مع مكون (المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية)، اذ كانت قيمة (T) المحسوبة لهذه المتغيرات أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.782) عند مستوى معنوية (0.05)، وهنا بلغت نسبة التوافق مع مكون (تطوير نظام اقليمي واقتصادي) (١٠٠%) وهذا يدل على ان البرنامج قادر حسب رأي العينة المبحوثة على تحقيق الشراكات الاستراتيجية مع مختلفة

الاطراف، ويعطي القدرة على تسويق النتائج العلمية وذلك بسبب طبيعة البرنامج القائم على شبكة الويب العالمي، مما يعطي البرنامج القدرة الى الوصول الى القطاعات المختلفة.

وهنا فان نسبة فاعلية البرنامج في اطار ريادة الجامعة بلغت (٧١%) من خلال المحاور الثلاثة سابقة الذكر، وان كل من محور الابداع البحثي والمشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية، كان للبرنامج دور وقدره في تحقيقهما، اما جانب تطوير المعرفة الذاتية وانعكاسه على العملية التعليمية فالبرنامج لم يعطي الفاعلية المطلوبة في هذا الاتجاه.

وبناءً على ما تم استعراضه من مباحث سابقة يمكن توضيح اليات عمل النظام وفق النموذج المقترح للدراسة، والتي تضمنت تتبع الخطوات الاساسية للفئة A الفئة الفعالة في البرنامج من حيث مدخلات هذه الفئة التي قدمت في المبحث الثاني من الفصل الرابع الجدول (٤-١)، والذي يتضمن اهم المتغيرات الشخصية التي يمتلكها هؤلاء الافراد ويوضح المشاعر الاساسية لهم والتعبير عن آراءهم حول المتغيرات المنظمة التي تم طرحها في واجهة البرنامج الملحق (٤)، كما تم التعرف على العمليات الاساسية لأفراد الفئة A للفترة الممتدة ٢٠١٨/١١/١ الى ٢٠١٩/٦/٢٢ والتي وضحت في الجدول (٤-٩)، وبناءً عليه فقد تم قياس المخرجات الأساسية لفاعلية النظام وفق معطيات الجدول (٤-٩)، إذ اظهرت النتائج ان نسبة الفاعلية البحثية هي (٣٧%)، وان نسبة الفاعلية الفكرية هي (٢٥%)، وازافة الى توضيح استفادة الافراد من النظام المقترح وفق محاور ريادة الجامعة وظهرت النتائج في الجدول (٤-١١)، إذ اظهرت النتائج ان النظام اثر بفاعلية في جانبين اساسيين الاول محور الابداع البحثي وجاء بنسبة (٧٥%) والثاني محور المشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية وجاء بنسبة (١٠٠%) اما بما يتعلق بتبادل المعرفة والاستفادة المعرفية من النظام وحسب راي الافراد الفئة A لا يظهر النظام الفاعلية المطلوبة حيث جاء بنسبة (٤٠%) فقط، وبناءً على ذلك يمكن توضيح اليات الاساسية وفق الشكل (٤-٢٨)، ويشير الرمز (✓) ان قيمة T المحسوبة هي اكبر من قيمة T الجدولية، ويشير الرمز (X) ان قيمة T المحسوبة هي اقل من قيمة T الجدولية، اما الرمز (X) المتعلقة بالمؤثرات المنظمة للفئة B يمثل حالة ايجابية، وذلك لان اسئلة الاستبيان كانت بصيغة النفي، وكما موضحة في الملحق (٢).

المدخلات A	B	C
مؤثرات شخصية	✓	✓
المهارات التقنية	✓	X
المهارات الكتابية	✓	X
الاهتمام	✓	✓
المعرفة	✓	✓
الوقت	X	X
الثقة	✓	✓
الايثار	✓	✓
الريزح الشخصي	X	X
مؤثرات عاطفية	✓	✓
السعادة	X	X
الغضب	X	X
الخوف	X	X
القلق	X	X
الحرص	X	X
الاشمئزاز	X	X
العطف	✓	✓
مؤثرات منتظمة	✓	X
الثقافة	✓	X
الاهداف	✓	X
الاستراتيجية	✓	X
المعايير	✓	X
السياسات	✓	X



الشكل (٢٨-٤)

عمل النظام وفق معطيات الفئة A

المصدر: من اعداد الباحث.

المبحث الرابع

المؤشرات الميدانية الداعمة لعمل النظام

تناول هذه المؤشرات هي قراءة اساسية للمنظمة المبحوثة بامتلاكها القدرة نحو التحول للبرنامج المقترح، مع دراسة وقائع ResearchGate للمنظمة المبحوثة، كما يمكن قراءة تلك الوقائع للعينة المبحوثة في اطار واقع التعاون البحثي مع دراسة وقائع ResearchGate للعينة المبحوثة، وبهذا يمكن تناول المبحث وفق الاتي:

اولا: الواقع الالكتروني للجامعة ميدان الدراسة

تمتلك الجامعة التقنية الشمالية المقومات الاساسية لتبني النظام المقترح، فهي تمتلك موقع إلكتروني خاص بها، ولكل كلية او معهد ضمن تشكيلات الجامعة يمتلك موقع خاص به، ويستخدم الموقع الاساسي للجامعة وموقع التشكيلات المختلفة من اجل الاعلان عن نشاطات الجامعة والتشكيلات، والتواصل مع الاخرين عبر بريد إلكتروني خاص بالجامعة، كما ان الجامعة تمتلك موقع تواصل اجتماعي على الفيسبوك، كما ان الجامعة تمتلك مركز الحاسبة الالكترونية ومركز التعليم المستمر، والمركزين اساسين من اجل اعطاء القدرة البرمجية والتدريبية لتبني هكذا برامج، كما يوجد داخل موقع الجامعة الرئيسي حسابات الباحثين (اساتذة الجامعة) في كل من موقع، Google, Orcid, Publons, Researcherid, ResearchGate, Scholar، كما يمكن توضيح الموقع التالية:

١. موقع الجامعة الرسمي (<https://www.ntu.edu.iq>)

موقع الإلكتروني متخصص في نقل أنشطة الجامعة المختلفة الى البيئة الاكاديمية والاجتماعية، كما يعرف بالجامعة وانشطتها الرئيسية، والشكل (٤-٢٩) يوضح ذلك.



الشكل (٤-٢٩)

موقع الجامعة الرسمي

المصدر: من اعداد الباحث باقتباس من موقع الجامعة الرسمي.

٢. موقع الجامعة على الفيسبوك (<https://www.facebook.com/ntu.edu.iq>)

موقع الجامعة على الفيسبوك لا يختلف عن موقع الجامعة الرسمي، فهو ينقل أنشطة الجامعة الى الاكاديميين والمجتمع عموماً، مع اضافة قدرة مرسله الجامعة عن طريق هذا الموقع، الشكل (٣٠-٤) يوضح ذلك



الشكل (٣٠-٤)

موقع الجامعة على الفيسبوك

المصدر: من اعداد الباحث باقتباس من موقع الجامعة الرسمي.

٣. البريد الالكتروني للتواصل مع الآخرين

تمتلك الجامعة بريد الالكتروني خاص بأقسام رئاسة الجامعة، مع بريد الالكتروني خاص بكل تشكيل من تشكيلات الجامعة، والشكل (٣١-٤) يوضح ذلك.

البريد الالكتروني لاقسام رئاسة الجامعة

البريد الإلكتروني	القسم	التسلسل
presidency@ntu.edu.iq	مكتب السيد رئيس الجامعة	1
vice.admin@ntu.edu.iq	مكتب السيد مساعد رئيس الجامعة للشؤون الادارية	2
vice.scientific@ntu.edu.iq	مكتب السيد مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية	3
secretary@ntu.edu.iq	امانة الجامعة	4
quality@ntu.edu.iq	ضمان الجودة والأداء الجامعي	5
legal@ntu.edu.iq	الشؤون القانونية	6
finance@ntu.edu.iq	الشؤون المالية	7
scientific@ntu.edu.iq	الشؤون العلمية	8
media@ntu.edu.iq	الإعلام والعلاقات العامة	9
projects@ntu.edu.iq	المشاريع والإعمار	10
office@ntu.edu.iq	الخدمات الجامعية	11
scred@ntu.edu.iq	البعثات والعلاقات الثقافية	12

الشكل (٣١-٤)

البريد الالكتروني لاقسام رئاسة الجامعة

المصدر: من اعداد الباحث باقتباس من موقع الجامعة الرسمي.

٤. اعتماد تطبيق الفاير Viber للتواصل بين اداريين ومنتسبي الجامعة

تمتلك اقسام رئاسة الجامعة وتشكيلات الجامعة الرئيسة حسابات على تطبيق الفاير بهدف التواصل بين منتسبيها وارسال التبليغات الرسمية، والشكل (٤-٣٢) يوضح التواصل بين منتسبي قسم ادارة المكتب في المعهد التقني/ الموصل احد تشكيلات الجامعة التقنية الشمالية.



الشكل (٤-٣٢)

صورة عن تطبيق Viber

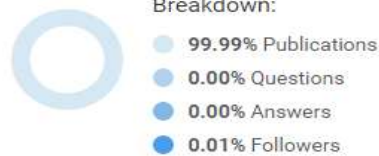
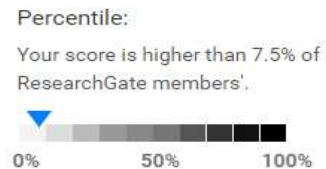
المصدر: من اعداد الباحث باقتباس من تطبيق Viber.

٥. موقع ResearchGate

موقع لشبكة اجتماعية مجانية موجهة للباحثين من جميع التخصصات وتهدف الى توفير قاعدة بيانات مجانية لمشاركة البحوث العلمية والأسئلة في كافة الاختصاصات، كما يوفر موقع ResearchGate مقياس لسمعة الباحث العلمية يشار له RG Score ويستند على مدى تقبل عملك من قبل زملائك في البحث، إذ يؤمن القائمون على الموقع بأن الباحثين هم أفضل القضاة على عمل بعضهم البعض وأن جميع أبحاث الشخص المنشورة أو غير الخاصة بك استناداً RG المنشورة تستحق التقدير، ويتم حساب نقاط استنادا الى أي مشاركة تشاركها على ResearchGate أو إضافتها إلى ملفك الشخصي، مثل المقالات المنشورة والأبحاث غير المنشورة والمتابعين والأسئلة، والإجابات، وتكون هذه المؤشرات بنسب معينة كما هو موضح في الشكل (٤-٣٣)، كم يتميز موقع Research Gate بالاتي(جهاز الاشراف والتقويم التربوي، قسم ضمان الجودة):

١. يمكن تحميل ملفات الخاصة بأبحاثك بصيغة (PDF مع مراعاة حقوق النشر).
٢. تستطيع الوصول الى الباحثين الذين يقوم بالاستشهاد بأبحاثك(عندما يكونون مسجلين بالموقع).
٣. تستطيع التواصل مع الباحثين وطلب البحوث مباشرة منهم او ارسال الأسئلة.
٤. تستطيع الإجابة عن الأسئلة في الاختصاص والحصول على أجوبة من الخبراء في المجال.

RG Score ①
2.14

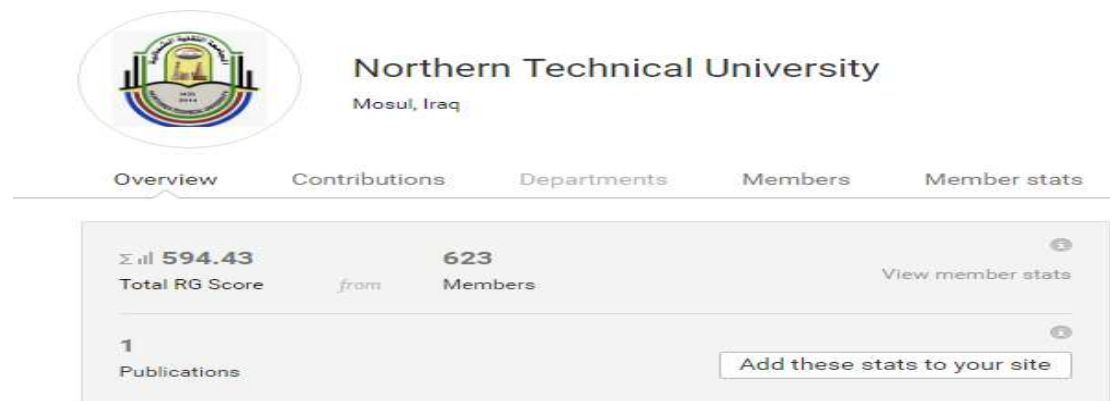


الشكل (٣٣-٤)

توضيح اليات RG Score للباحث

المصدر: صورة مقتبسة من موقع Research Gate.

كما يمكن الاطلاع على وقائع ResearchGate للجامعة التقنية الشمالية، إذ ان الشكل (٣٤-٤) يوضح مجموع RG Score للجامعة التقنية الشمالية من مجموع الاعضاء الكلي للجامعة والبالغ (٦٢٣) عضو، اذ ان RG Score الكلي هو (٥٩٤,٤٣) اي بمتوسط (٠,٩٥) للعضو الواحد.



الشكل (٣٤-٤)

RG Score الكلي للجامعة التقنية الشمالية

المصدر: صورة مقتبسة من موقع ResearchGate بتاريخ ٢٢/٦/٢٠١٩.

كما يمكن ملاحظة القراء للمنشورات الاعضاء من الجامعة التقنية الشمالية للفترة من ١٢/٥ الى ٢٣/٦/٢٠١٩ من خلال الشكل (٣٥-٤)



الشكل (٤-٣٥)

عدد القراء من البحوث المنشورة لأعضاء للجامعة التقنية الشمالية

المصدر: صورة مقتبسة من موقع ResearchGate بتاريخ ٢٢/٦/٢٠١٩.

والملاحظ انخفاض في عدد القارئین خلال هذه الفترة من ١٢/٥ الى ٢٣/٦/٢٠١٩، كما ان اعلی القارئین جاء من الهند (١٦٩) اولاً ثم العراق وبعد ذلك امريکا، وعلی القارئین من المؤسسات الرسمية جاء من الجامعة التقنية الشمالية (٣٩) ثم جامعة الموصل ثم جامعة كركوك، والملاحظ من الشكل ارتفاع القراءة من ٩/٦/٢٠١٩ الى ١٦/٦/٢٠١٩، وهي كانت فترة انقضاء عيد الفطر المبارك، والجامعة بقيت في مؤشر (2k).

٦. موقع Publons

مؤسسة ببلون Publons أسست للمرة الاولى لمساعدة الباحثين في الحصول على اعتراف عالمي من خلال مشاركتهم في مهام البحث العلمي المتمثلة في تقييم البحوث العلمية وللقيام بذلك يشارك العديد من الأكاديميين على منح زملائهم من الذين قدموا ابحاثهم لأجل النشر التقدير الذي يستحقونه، وضعت Publons مجموعة من حلول لمساعدة الباحثين على تحقيق شفافية أكبر والاعتراف والجودة والكفاءة لعمليات التقييم الخاصة بهم، كما يوفر Publons للباحثين الاتي (جهاز الاشراف والتقويم التربوي، قسم ضمان الجودة):

١. أدوات للباحثين من أجل العثور على مقيمين ضمن نفس الحقول التخصصية.
٢. بيانات عن المجتمع الأكاديمي من أجل فهم أفضل السلوكيات في مراجعة الأقران.
٣. التدريب المبكر في مراجعة الأقران.
٤. مناقشة وتقييم الأبحاث المنشورة.

كما يمكن الاطلاع واقع موقع Publons للجامعة التقنية الشمالية، الشكل (٤-٣٦) يوضح عدد باحثين الجامعة المساهمين بالموقع وهم (٤٣٠) باحث، كما ان نسبة التقييمات العالية من

قبل باحثين الجامعة تمثل ١% فقط، وقد بلغ إجمالي عدد التقييمات من قبل باحثي الجامعة (٣٣٠) تقييم، وخلال ١٢ شهر الأخيرة بلغت (١٩٠) تقييم.

<div>publons</div> <div>BROWSE COMMUNITY FAQ</div> <div>LOG IN REGISTER WEB OF SCIENCE</div>					
Home ▶ Institutions ▶ Institution Leaderboard					
#	INSTITUTION	RESEARCHERS ▼	TOP REVIEWERS	VERIFIED REVIEWS	VERIFIED REVIEWS LAST 12 MONTHS
367th	University of Technology - Iraq	498	14	2,307	1384
432nd	University of Thi-Qar	446	2	551	51
449th	Northern Technical University Iraq	430	1	330	190
452nd	University of Basrah	429	8	1,350	590
529th	Imam Al-Kadhum college (IKC)	379	-	40	20
589th	University of Kufa	341	3	1,146	436
610th	University of Baghdad	332	8	1,554	811
663rd	University of Babylon	312	2	379	246
863rd	University of Anbar	245	1	101	76

الشكل (٣٦-٤)

مؤشرات الجامعة التقنية الشمالية في موقع Publons

المصدر: صورة مقتبسة من موقع Publons.

٧. موقع منظمة ORCID

منظمة أوركيد ORCID هي منظمة غير ربحية تعمل على اعطاء رمز تعريف للمشاركين في الموقع يتكون من حروف وأرقام وذلك للتمييز بين الباحثين والمساهمين من العلماء وسواهم من المؤلفين الأكاديميين في حال تشابه الاسماء، تمثل ORCID اختصار لـ Open Researcher and Contributor ID الهوية المفتوحة للباحثين والمساهمين ويلفظ اسم الموقع "أوركيد" كونه اختصاراً وتعمل هذه المنظمة على حل مشكلة تشخيص هوية الباحث من خلال تزويد رقم تعريف ID وهو موقع مشابه لموقع Researcher ID^{١٣} ويوفر هذا الموقع للباحثين والمساهمين سجلاً مفتوحاً مستقلاً ليكون معياراً واقعياً للتمييز بين المؤلفين الناشرين للمواد العلمية والأكاديمية، وفي ١٦ أكتوبر ٢٠١٢ أطلقت المنظمة خدمة التسجيل وبدأت في استصدار معرفات المستخدم (جهاز الاشراف والتقويم التربوي، قسم ضمان الجودة)، الشكل (٣٧-٤) يوضح الرمز التعريفي لآحد منتسبي الجامعة التقنية الشمالية.

^{١٣} وقد اندمج كل من موقع Researcher ID و ORCID ليصبح موقع واحد.

لا توجد معلومات شخصية متاحة
آخر تعديل للنسخة 18/03/2019 04:47:11 م

معرف أوركيد
<https://orcid.org/0000-0002-4051-8563>

الشكل (٤-٣٧)

موقع ORCID لتعريف الباحثين

المصدر : صورة مقتبسة من موقع ORCID.

٨. موقع Google Scholar

محرك بحث خاص بالمؤلفات العلمية والاكاديمية ويمكنك من خلاله البحث على العديد من المجالات العلمية والرسائل البحثية والكتب والمستخلصات، يساعدك الباحث العلمي من Google على التعرف على أكثر الأبحاث العلمية صلة بمجال تخصصك في عالم البحث العلمي، كما يمكن للباحث إضافة حساب خاص به في موقع ال Google Scholar يستطيع استخدامه لإضافة البحوث الخاصة به .يقوم الموقع بحساب المقاييس البحثي الشهير H-index وهو مؤشر لمستوى الباحث او المؤلف لقياس إنتاجيته العلمية وتأثيره بناءً على الاستشهادات وعدد البحوث المنشورة (جهاز الاشراف والتقويم التربوي، قسم ضمان الجودة).

كما ان التقرير الخاص بموقع Google Scholar المتعلق بالاقتباسات، اشار ان الجامعة جاءت بالمرتبة (٢٢) على مستوى العراق، وجاءت بالمرتبة (٣٩٦٨) على مستوى العالم، وذلك باحتساب نسبة الاقتباسات من باحثيها اذ بلغت (٣٤٨٤) اقتباس، والشكل (٤-٣٨) يوضح تسلسل الجامعة التقنية الشمالية على العالم باعتماد عامل الاقتباس من Google Scholar.

www.webometrics.info/en/transparent

3962	L N M Institute of Information Technology Jaipur	India	3494
3963	Velagapudi Ramakrishna Siddhartha Engineering College	India	3491
3964	Sri Krishna College of Engineering and Technology	India	3490
3965	Kwara State University	Nigeria	3486
3965	1 December 1918 University	Romania	3486
3967	Bratsk State Technical University / Братский Государственный Университет	Russian Federation	3485
3968	Northern Technical University	Iraq	3484
3969	Hue University / Đại học Huế	Viet Nam	3482
3970	Nuclear Institute for Agriculture and Biology	Pakistan	3479
3970	University of Constantinus the Philosopher in Nitra / Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	Slovakia	3479
3972	Gustavus Adolphus College	United States of America	3477

الشكل (٤-٣٨)

الاقتباسات من الجامعة التقنية الشمالية

المصدر : صورة مقتبسة من موقع www.webometrics.info.

اما موقع www.webometrics.info الاسباني الذي يهتم بتصنيف الجامعات بالاعتماد على معطيات الويب فقد اشار ان تصنيف الجامعة التقنية الشمالية على مستوى العالم هو (١٩٢٠٩) وعلى مستوى القارة هو (٦٦٠) وعلى المستوى العراقي (٥٩)، كما قدم الموقع مجموعة عوامل يعتمد عليها بالقياس للجامعات وكانت وتتمثل نتائج الجامعة التقنية الشمالية بالتالي فمستوى الحضور بلغ (٨٧٣٦)، ومستوى التأثير بلغ (٢٥٣٣٥)، ومستوى الانفتاح بلغ (٣٩٣٧)، ومستوى التميز بلغ (٦١١٥)، والشكل (٤-٣٩) يوضح ذلك، كما ان الشكل (٤-٤٠) يعطي صورة عن جامعة بابل من حيث مجموعة العوامل سابقة الذكر مع التسلسل العالمي، علما ان جامعة بابل هي الاولى على العراق.

Northern Technical University

<http://www.ntu.edu.iq/>

World Ranking	Continental Ranking	Country Rank	Presence	Impact	Openness	Excellence
19209	660	59	8736	25335	3937	6115

الشكل (٤-٣٩)

تسلسل الجامعة التقنية الشمالية العالمي والقاري والمحلي

المصدر: صورة مقتبسة من موقع www.webometrics.info.

University of Babylon

<http://www.uobabylon.edu.iq/>

World Ranking	Continental Ranking	Country Rank	Presence	Impact	Openness	Excellence
1804	24	1	302	3372	2414	1951

الشكل (٤-٤٠)

تسلسل جامعة بابل العالمي والقاري والمحلي

المصدر: صورة مقتبسة من موقع www.webometrics.info.

ولتميز البرنامج المقترح عن Orcid, Publons, Researcherid, ResearchGate

Google Scholar، يمكن عرض مجموعة من المزايا التي يتمتع بها البرنامج:

١. البرنامج يعطي القدرة على اخفاء اسم المشارك واظهار اسمه مما يعطي المشاركين قدرة

على تقديم النقد البناء للآخرين دون ان يتسبب ذلك بحرج للمعدل او المعدل على بحثه.

٢. البرنامج يعطي القدرة على حصول المشارك على عدد من النقاط من خلال المشاركة في

البرنامج وهو بهذا يتفق مع Research Gate في هذا الاطار، كما ان البرنامج يقدم

للمشارك مجموع النقاط التي حصل عليها من خلال الضغط على قيم ذاتك اذ تظهر للمشارك كيفية الحصول على النقاط في البرنامج، والشكل (٤-١) يوضح ذلك.

النقاط الشخصية	
البحوث المقبولة	
2 نقطة	A numerical approach for solving problems in robotic arm movement
2 نقطة	الاضمحلال فوق الصوتي لمتراكبة (AI-SIC) من الالمنيوم ممزجة بدقائق كاربيد السيليكون
التعديلات المقبولة	
1 نقطة	منع المتطفلين من الدخول للشبكة المختبرية دون ان مسبق
1 نقطة	The strain path for sheet metal may be changed during forming , this may be affect the forming limit curve (FLC) . In الخلاصة this work the FLC before and after prestraining was determined for aluminum alloy (2024 T3) to study the effect of this type of

الشكل (٤-١)

مجموع النقاط الشخصية للمشارك

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج المقترح.

كما يمكن توضيح اليات الحصول على النقاط وفق التالي:

أ- طرح بحث غير منشور خمس نقاط

ب- طرح بحث منشور سابقا نقطتين

ت- طرح فكرة نقطة واحدة

ث- طرح تعديل مقبول نقطة واحدة

النقاط توضح اليات تجميع النقاط داخل البرنامج الموضحة في الشكل (٤-١).

٣. البرنامج يعطي القدرة على تكوين لجنة للتقييم البحوث، إذ تتكون اللجنة من المشاركين

الاعلى مشاركة في البرنامج المقترح الشكل (٤-٢).

لجنة التقييم

أعضاء اللجنة	
18 نقطة	
15 نقطة	
13 نقطة	
12 نقطة	
12 نقطة	
11 نقطة	

مجموع النقاط
للمشارك الاول

اسم المشارك

الشكل (٤-٢)

مجلس الامناء

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد مخرجات البرنامج المقترح.

٤. في حالة قبول البحث من قبل اعضاء مجلس الامناء (ويتم النشر بموافقة ثلاثة اعضاء) يسجل البحث في اسم الباحث الحقيقي في الصفحة الرئيسية للبرنامج كما يظهر التعديل باسم المعدل الحقيقي وذلك بهدف المحافظة على الحقوق، والشكل التالي يوضح ذلك



الشكل (٤-٣) ظهور الاسم الحقيقي للمشارك بعد قبول نشر للبحث

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج المقترح.
يوضح الشكل اسم المشارك الحقيقي في واجهة البرنامج الرئيسية.

٥. البرنامج قدم ميزة مهمة تختلف عن البرامج التعاونية الاخرى وهي في تقديم رؤية واهداف واستراتيجية المنظمة ومعاييرها للحماية الفكرية وسياساتها في هذا الاتجاه، كما قدم دليل استخدام النظام والذي يعد اساس في توجيه الباحث في كيفية عمل البرنامج، والشكل (٤-٤) يوضح ذلك



الشكل (٤-٤) (٤٤-٤)

واجهة البرنامج مع المؤثرات المنظمة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج المقترح.

ثانيا: دراسة واقع الـ ResearchGate للعينة المبحوثة

كما عمدت الدراسة الحالية الى الاعتماد على البيانات المتوفرة في ResearchGate حول العينة المبحوثة اذ بلغ عدد الحسابات (٦٧)^{١٤} حساب من اصل (٧٩) مشارك في البرنامج اذ تعذر الوصول الى (١٢) حساب، وكان نسبة المشاركين الذين يمتلكون RG Score اكثر من واحد هم (١٣) حساب، وبهذا فان النسبة المئوية للمشاركين الفاعلين ResearchGate هم (١٩%) من اجمالي (٦٧) حساب تم الوصول اليهم، كما يمكن توضيح بعض القراءات عن المشاركين في ResearchGate كالتالي:

١. مجموع الاختصاصات الهندسية من اجمالي الحساب (٦٧) يمثل (٣٥) تدريسي، والذين يمتلكون RG Score اكثر من واحد هم (١٠) تدريسيين، أي ان النسبة المئوية للفاعلين من التخصصات الهندسية من اجمالي الاختصاصات الهندسية (٢٨%)، بينما نسبة الفاعلية للتخصصات الهندسية من اجمالي (١٣) حساب فعال تمثل (٧٧%).
٢. مجموع الاختصاصات الادارية من اجمالي الحساب (٦٧) يمثل (٣٢) تدريسي، والذين يمتلكون RG Score اكثر من واحد هم (٣) تدريسيين، أي ان النسبة المئوية للفاعلين من التخصصات الادارية من اجمالي الاختصاصات الادارية (٩%) فقط، اي ان نسبة الفاعلية للتخصصات الادارية من اجمالي (١٣) حساب فعال تمثل (٢٣%).
٣. الذين يمتلكون RG Score من الفئة A هم (٥) تدريسين من اجمالي (١٣) تدريسي، اي بنسبة مئوية بلغت (٣٩%).
٤. الذين يمتلكون RG Score من الفئة B هم (٢) تدريسين من اجمالي (١٣) تدريسي، اي بنسبة مئوية بلغت (١٥%).
٥. الذين يمتلكون RG Score من الفئة C هم (٦) تدريسين من اجمالي (١٣) تدريسي، اي بنسبة مئوية بلغت (٤٦%).

الملاحظ من خلال النقاط السابقة ان نسبة امتلاك التخصصات الهندسية لحسابات فعالة في ResearchGate هي اعلى من التخصصات الادارية، اذ بلغت النسبة المئوية للفاعلين من التخصصات الهندسية (٧٧%) بينما بلغت النسبة المئوية للفاعلين من التخصصات الادارية (٢٣%) من اجمالي (١٣) الذين يمتلكون حسابات فعالة في ResearchGate، والملاحظ ايضا ان عدد الذين يمتلكون حسابات فعالة في ResearchGate، ولم يشاركوا في البرنامج المقترح هم (٦) افراد من اجمالي (١٣) فرد اي بنسبة (٤٦%).

كما عمد الباحث الى ايجاد بعض المشتركات الاساسية بين افراد الفئة التي تمتلك حسابات فعالة في ResearchGate، التي يمكن توضيحها من خلال الجدول (٤-١١).

^{١٤} يمكن الاطلاع على حسابات الباحثين في ResearchGate ملحق (٧)، كما يمكن ملاحظة كتاب توجيه من السيد رئيس الجامعة المحترم لحث التدريسيين للمشاركة في البرامج سابقة الذكر من خلال الملحق (٦).

الجدول (١١-٤)

خصائص الفئة التي تمتلك RG Score من العينة المبحوثة^{١٥}

ت	الشهادة والاختصاص	بلد الحصول على الشهادة	اللقب العلمي	المنصب الوظيفي	عدد البحوث المضافة في RG	اسباب الفاعلية في RG	العمر	فئة المشاركة في البرنامج المقترح
١	دكتوراه/ هندسة	بريطانيا	مدرس	رئيس قسم	٦	البحوث	٣٩	C
٢	دكتوراه/ ادارة	ماليزيا	مدرس	لا يوجد	١٤	البحوث	٣٧	C
٣	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس	لا يوجد	٢١	البحوث	٤٧	C
٤	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس مساعد	رئيس قسم	٢	البحوث	٣٣	C
٥	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس	لا يوجد	١٤	البحوث	٣٢	C
٦	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس مساعد	رئيس قسم	١٦	البحوث	٣٨	A
٧	دكتوراه/ هندسة	ماليزيا	مدرس	مسؤول وحدة	٥	البحوث	٣٢	C
٨	ماجستير/ اداري	العراق	مدرس مساعد	لا يوجد	١	البحوث	٣٦	A
٩	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس	لا يوجد	١٨	البحوث	٣٤	A
١٠	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس	مسؤول وحدة	١٢	البحوث	٣٦	A
١١	ماجستير/ اداري	العراق	مدرس مساعد	لا يوجد	٩	الاسئلة	٣٦	B
١٢	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس مساعد	مسؤول وحدة	٣	الاسئلة	٣٥	A
١٣	ماجستير/ هندسة	العراق	مدرس مساعد	لا يوجد	١١	البحوث	٦٣	B

المصدر: من اعداد الباحث.

الملاحظ من الجدول (١١-٤) ان هنالك مجموعة من الخصائص المهمة التي يجب التركيز عليها من خلال اعتماد مجموعة من الخصائص التي تتمتع بها هذه الفئة ان ما نسبة (٢٣%) هم دارسين خارج العراق من اجمالي (١٣) تدريسي، وجميعهم ينتمي الى الفئة C اذ يمثلون ما نسبة (٥٠%) من اجمالي (٦) الذي ينتمون الى الفئة C وهذا يدل على تأثر هؤلاء التدريسين بالثقافة التي تم استقطابها من البلدان الدارسين فيها، وان ما نسبة (٢٣%) هم من

^{١٥} تم الترتيب حسب الاعلى RG Score ويمكن مراجعة الملحق (٧).

حملة شهادة الدكتوراه من اجمالي (١٣) تدريسي، وان ما نسبة (٥٤%) هم بلقب مدرس وهم اما حصلوا على الترقية قريبا او قدموا معاملاتهم للحصول على الترقية وهذا يفسر ان ما نسبة (٨٥%) من ارتفاع RG Score يعود الى البحوث المضافة في ResearchGate، وان ما نسبة (٨٥%) تتراوح اعمارهم بين (٣٠-٤٠) عام.

ثالثا: دراسة الواقع البحثي للعينة المبحوثة

عمدت الدراسة الى معرفة الواقع البحثي للعينة المبحوثة كمؤشر سلوكي للرغبة والقدرة التعاونية، إذ تهدف بذلك الى ادراك الواقع التعاوني للعينة المبحوثة وفق معطيات التعاون البحثي مع الآخرين، والجدول (٤-١٢) يوضح الواقع البحثي للعينة المبحوثة مع الفئة التي ينتمون اليها في البرنامج المقترح مع المشاركين الذين يملكون RG Score عالي.

الجدول (٤-١٢)

الواقع البحثي للعينة المبحوثة

الفئة	البحوث المنشورة		ت	الفئة	البحوث المنشورة		ت	الفئة ^{١٦}	البحوث المنشورة		ت
	مشارك	منفرد			مشارك	منفرد			مشارك	منفرد	
C	٤	٠	٥٥	B	٢	١	٢٨	A*	٧	١	١
C	٢	٠	٥٦	C*	٥	١	٢٩	A*	٣	٠	٢
C	١	٠	٥٧	C*	٨	٥	٣٠	A*	٩	٧	٣
C	٢	٠	٥٨	C*	٦	٢	٣١	A*	١٣	١	٤
C	٠	١	٥٩	C*	١٢	٦	٣٢	A*	١	٠	٥
C	٢	١	٦٠	C*	١١	٣	٣٣	A	٢	٠	٦
C	٢	١	٦١	C*	٢	٠	٣٤	A	٣	١	٧
C	١	٠	٦٢	C	٠	٠	٣٥	A	٢	٠	٨
C	١	٠	٦٣	C	٢	٢	٣٦	A	٢	٠	٩
C	٢	٠	٦٤	C	٢	٠	٣٧	A	٢	٧	١٠
C	٠	٠	٦٥	C	٠	٠	٣٨	A	١	٠	١١
C	٠	١	٦٦	C	٠	٢	٣٩	A	٦	٤	١٢
C	٤	١	٦٧	C	٥	١	٤٠	A	٥	٧	١٣
C	٧	٢	٦٨	C	٠	٠	٤١	B*	٥	٣	١٤
C	١٠	٢	٦٩	C	١	٠	٤٢	B*	٤	٩	١٥
C	١	٠	٧٠	C	١	٤	٤٣	B	٨	٤	١٦
C	٤	٢	٧١	C	٠	٠	٤٤	B	٢	٥	١٧
C	٢	٢	٧٢	C	٣	٠	٤٥	B	١	٢	١٨
C	٢	١	٧٣	C	١	٠	٤٦	B	٢	٠	١٩

^{١٦} علامة (*) تدل على ان الباحث يمتلك RG Score عالي

C	١	٠	٧٤	C	٠	٠	٤٧	B	١	١	٢٠
C	١	٠	٧٥	C	٠	٠	٤٨	B	٢	٠	٢١
C	٢	١	٧٦	C	٣	١	٤٩	B	٥	٤	٢٢
C	٠	٠	٧٧	C	٠	٠	٥٠	B	٢	٠	٢٣
C	١	١	٧٨	C	٩	٠	٥١	B	٢	١	٢٤
C	١	١	٧٩	C	٢	٥	٥٢	B	٢	١	٢٥
				C	٢	٠	٥٣	B	١	٠	٢٦
				C	٤	١	٥٤	B	٠	٠	٢٧

المصدر: من اعداد الباحث.

الملاحظ من الجدول (٤-١٢) ان اجمالي البحوث المنفردة هو (١٠٩) بحث، اي بمتوسط (١.٤) للباحث الواحد، بينما اجمالي البحوث المشتركة هو (٢٢٧) بحث، اي بمتوسط (٢,٩) للباحث الواحد، ويمكن اعتماد المتوسط (٢,٩) كمؤشر اساسي وحد ادنى، لتوضيح فيما اذا كان الباحث يتمتع بواقع تعاون بحثي، ويمكن قراءة المؤشرات التالية:

١. عدد المشاركون الذين ينتمون الى الفئة A، ولديهم (٣) بحوث مشتركة فاكثر (٧) مشاركين، اي بنسبة (٥٤%) من اجمالي المشاركين الذين ينتمون للفئة A.

٢. عدد المشاركون الذين ينتمون الى الفئة B، ولديهم (٣) بحوث مشتركة فاكثر (٢) مشارك، اي بنسبة (١٣%) من اجمالي المشاركين الذين ينتمون للفئة B.

٣. عدد المشاركون الذين ينتمون الى الفئة C، ولديهم (٣) بحوث مشتركة فاكثر (١٤) مشارك، اي بنسبة (٢٧%) من اجمالي المشاركين الذين ينتمون للفئة C.

٤. عدد المشاركون الذين يمتلكون RG Score عالي، ولديهم (٣) بحوث مشتركة فاكثر (١١) مشارك، اي بنسبة (٨٥%) من اجمالي المشاركين الذين RG Score عالي.

نلاحظ بان نسبة (٨٥%) من الذين يمتلكون RG Score عالي، لديهم تعاون البحثي مع الاخرين، وان ما نسبة (٥٤%) من الفاعلين في البرنامج المقترح الفئة A، لديهم تعاون البحثي مع الاخرين، اما الفئة (B,C) فكان نسبة تعاونهم البحثي مع الاخرين ضعيفة.

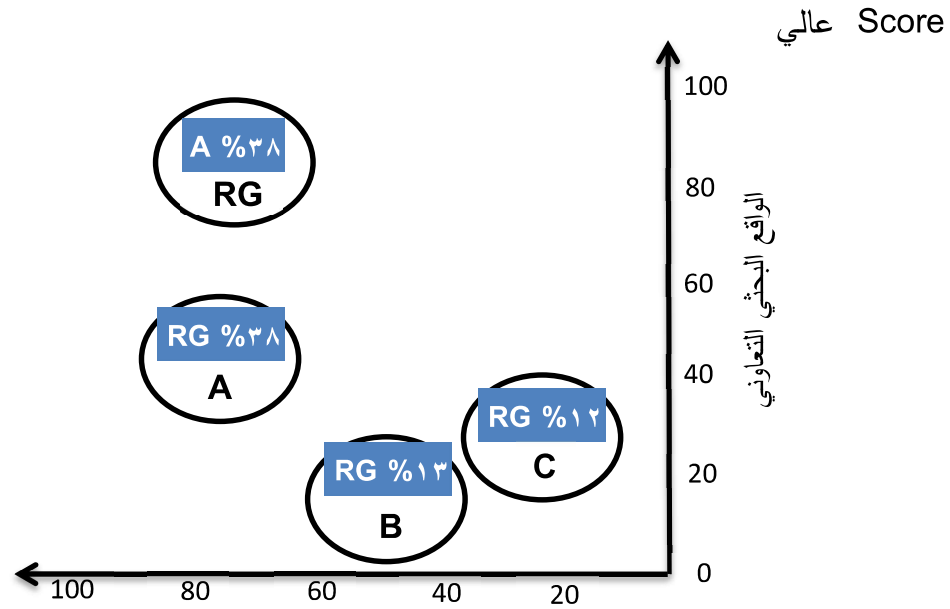
كما يمكن التعرف على عدد المشاركين الذين يمتلكون حسابات متداخلة بين البرنامج المقترح و ResearchGate وذلك بالاعتماد على معطيات الجدول (٤-١٢) وفق الاتي:

١. عدد المشتركين الذين ينتمون الى الفئة A، ويمتلكون RG Score عالي هم (٥) مشاركين، بنسبة (٣٨%) من اجمالي المشاركين من الفئة A، كما ان نسبة المشاركين الذين يمتلكون RG Score عالي، وينتمون الى الفئة A هي (٣٨%) من اجمالي المشاركين الذين يمتلكون RG Score عالي.

٢. عدد المشتركين الذين ينتمون الى الفئة B، ويمتلكون RG Score عالي هم (٢) مشترك، بنسبة (١٣%) من اجمالي المشاركين من الفئة B.

٣. عدد المشتركين الذين ينتمون الى الفئة C، ويمتلكون RG Score عالي هم (٦) مشتركين، بنسبة (١٢%) من اجمالي المشاركين من الفئة C.

من خلال المعطيات السابقة يمكن بناء الشكل (٤-٤١)، يتضمن محورين اساسيين الاول المحور العمودي ويوضح الواقع البحثي التعاوني، والثاني المحور الافقي يوضح التفاعل مع البرامج التعاونية وفق معطيات الفئات الثلاثة (A,B,C) فضلا عن الذين يمتلكون RG



التفاعل مع البرامج التعاونية (البرنامج المقترح و ResearchGate)
الشكل (٤-٤٥)

التعاون البحثي والبرامج التعاونية

المصدر: من اعداد الباحث.

نلاحظ من الشكل وجود علاقة طردية بين التعاون في الواقع البحثي وبين المشاركة في

البرامج التعاونية.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الاول

الاستنتاجات

تتضمن استنتاجات الدراسة المحاور الآتية:

١. ان البرنامج المقترح يتضمن مجموعة من المزايا التي تختلف عن البرامج التعاونية العالمية الاخرى مثل Orcid, Publons, Researcherid, Research Gate ، تتمثل في القدرة على اخفاء اسم المشارك اثناء المشاركة او التعديل، مما يعطي مجموعة من الخصائص للبرنامج المقترح تتمثل بالشفافية والاستقلالية وغيرها من الخصائص الاخرى.
٢. ان البرنامج المقترح اعطى القدرة على مراجعة الاقران من خلال مجلس الامناء، وهي الاصل في التعاون الواسع هي قدرة المشاركين على بناء منتج تعاوني من خلال الاقران.
٣. وجدت الدراسة ان الافراد ينقسمون الى ثلاثة اصناف اساسية في المشاركة في البرنامج المقترح او اي برنامج تعاوني الاول مشارك فعال واطلق عليهم بالفئة A، والثاني مشارك مسجل في البرنامج ولكنه غير فعال واطلق عليه بالفئة B، والثالث غير مشارك في البرنامج وغير فعال واطلق عليه بالفئة C.
٤. هنالك مجموعة من الخصائص تميز الافراد من الفئة A، عن غيرهم من الفئة B، C فمن حيث المؤثرات الشخصية اظهرت الفئة A امتلاك مهارات تقنية ومهارات كتابية اعلى من مثيلتهم من الفئة B و C.
٥. تبين ان اغلب اعضاء الهيئة التدريسية لا تمتلك الوقت الكافي للمشاركة في هكذا برامج تعاونية، بسبب ضغوط العمل والحياة التي يعيشها الاكاديمي في الجامعات العراقية.
٦. ظهر ان تدريسي الجامعة يولون اهمية بالغة لدافع الايثار في مشاركة المعرفة بدلا من دافع الربح الشخصي.
٧. عبر المشاركون من الفئات الثلاثة عن الثقة في البرنامج المقترح او في البرامج التعاونية بصورة عامة.
٨. عبرت الفئات الثلاثة عن العواطف الايجابية المتمثلة بالسعادة، والعطف، ولم تعبر عن اي مشاعر سلبية، وهذا يتفق مع طبيعة الفرد العربي الذي يخفي المشاعر السلبية.
٩. أظهرت الفئة A اهتمام كبير بالمؤثرات المنظمة المقترحة في واجهة البرنامج، وعبرت عن تأثيرها في هكذا برامج، ونفت الفئة B ان تكون هذه المؤثرات المنظمة المقترحة في واجهة البرنامج غير مؤثرة في هكذا برامج، بينما عبرت الفئة C عن ان المنظمة المبحوثة لم تقدم مؤثرات منظمة لهكذا برامج.

١٠. أظهرت الدراسة من خلال قياس عمليات النظام المقترح ان المشاركة من قبل الفئة A كانت تقريبا متساوية بين التخصصات الهندسية والادارية بنسبة (٥٣%) للإدارية مقابل (٤٧%) للهندسية، وهذا يختلف مع المشاركة في ResearchGate، والسبب يعود في ذلك الى الطبيعة المحلية للبرنامج المقترح مقابل العالمية لـ ResearchGate وايضا اعتماد اللغة العربية في البرنامج المقترح ووجود دليل الاستخدام للبرنامج المقترح.

١١. الدراسة لاحظت حالة التوازن في مساهمات الباحثين وردود افعالهم (تعديلاتهم وتعليقاتهم) والاحكام الصادر من قبل المشاركين في البرنامج (مجلس الامناء)، الا ان ذلك لم ينعكس بتغيير كبير في مخرج العمليات، وذلك لتعلق الامر بجانبين اساسين الاول يتعلق بالفترة الزمنية التي يتطلبها هكذا برامج من اجل احداث التغيير الكبير، والثاني الى طبيعة بعض البحوث والافكار التي لم يوفق مجلس الامناء على اعتبارها صالحة للنشر في واجهة البرنامج الرئيسية.

١٢. عبرت الفئات الثلاثة من خلال الاعتماد على اختبار (T-test) عن قدرة البرنامج المقترح على تحقيق الريادة للجامعة المبحوثة، فلم تكون هنالك فروقات معنوية كبيرة بين الفئات الثلاثة.

١٣. اما في اطار قياس فاعلية النظام من حيث قدرته على تحقيق ريادة الجامعة والتغذية الراجعة، بحثت مع الفئة A فقط لأنها الفئة الفعالة في البرنامج المقترح، فكانت النتائج ان البرنامج انعكس على المعرفة العامة والتحليلية ولكن لم ينعكس على المحاضرات العملية وجاءت نسبة الاستجابة (٤٠%) لهذا المكون وهذا يدل على وجود عوامل اخرى مؤثرة في تطوير المعرفة الذاتية في عملية التعليم والمحاضرات العلمية كقراء من المصادر المتنوعة وغيرها، اما عن الابداع البحثي فقد اظهر البرنامج قدرة على توصيل افكار بحثية جديدة ووافقت التعديلات الابداع على البحوث المضافة، ورفضت العينة المبحوثة ان تكون التعديلات قد غيرت من الهيكلية البحثية وجاءت نسبة الاستجابة (٧٥%) لهذا المكون، اما بما يتعلق بالمشاركة الاجتماعية والتنمية الاقليمية فقد جاءت بنسبة استجابة (١٠٠%).

١٤. وجدت الدراسة من خلال دراسة حالة ResearchGate ان الافراد الذين يمتلكون RG Score هم معظمهم من التخصصات الهندسية بنسبة (٧٧%) على حساب التخصصات الادارية وحسب العينة المبحوثة، وان (٥٤%) منهم هم بلقب مدرس وهذا يفسر ان (٨٥%) من ارتفاع RG Score يعود الى البحوث المضافة في ResearchGate.

١٥. تبين بانه كلما زادت قواسم التعاون البحثي بين الهيئات التدريسية زادت المشاركة في البرامج التعاونية.

١٦. توصلت الدراسة انخفاض في عدد القارئین لبحوث منتسبي الجامعة التقنية الشمالية خلال هذه الفترة من ٥/١٢ الى ٦/٢٣ / ٢٠١٩، وفسر ارتفاع القراءة من ٦/٩ / ٢٠١٩ الى

٢٠١٩/٦/١٦، بسبب انقضاء عيد الفطر المبارك، وهذا يدل على الارسال الحاصل للبحوث والاسئلة والاجابات من قبل منتسبي الجامعة خلال فترة العيد، وهو يعود الى توفر الوقت للاكاديمي في اجازة العيد المبارك، من اجل طرح البحوث، والتي تلاقي ردود افعال من المشاركين في ResearchGate .

المبحث الثاني

التوصيات

يمكن توضيح توصيات الدراسة وفق المحاور الآتية:

١. التركيز على الشبكات التعاونية الداخلية، وذلك لتحقيق التفاعل بين منتسبي الجامعة، مما يعزز الابداع البحثي للمشاركين في البرامج التعاونية.
٢. الاهتمام بتطوير المهارات التقنية للجميع منتسبي الجامعة من المشاركين في البرامج التعاونية، من خلال الآليات الآتية:
 - اقامة دورات تدريبية قائمة على استخدام الحاسوب لمنتسبي الجامعة.
 - توظيف مراكز مختصة في شرح اليات الاستخدام التقني لمنتسبي الجامعة.
٣. الاهتمام بتطوير المهارات الكتابية البحثية لمنتسبي الجامعة، من خلال الآليات الآتية:
 - اجراء الدورات العلمية حول تطوير الكتابات البحثية لمنتسبي الجامعة.
 - اعتماد اليات التعليم المتبادل بين باحثي الجامعة في اطار توظيف المهارات الكتابية وفق المنهجيات العالمية.
٤. تقديم برامج تتعلق بإدارة الوقت لمنتسبي الجامعة وذلك لضمان حسن استخدام الوقت في النشاطات العلمية، من خلال الآليات الآتية:
 - انشاء مراكز علمية تهتم بمساعدة باحثي الجامعة من خلال اجراء الاختبارات العلمية والاحصائية والاجراءات الطباعية للبحوث العلمية بهدف تدعيم الوقت للباحثين.
 - اقامة دورات علمية تهدف الى تدريب الباحثين على ادارة الوقت البحثي.
٥. التركيز على دوافع الاكاديميين في المشاركة في البرامج التعاونية من خلال الاستثمار في دافع الايثار وحب تقديم المعرفة للآخرين، إذ ان المكافآت المعنوية للأفراد هي الاكثر فاعلية في هكذا برامج.
٦. الاستثمار في العواطف الايجابية عند اعتماد البرامج التعاونية والتي تكون قادرة على خلق السعادة والتعاطف بين مشاركيها، والتركيز على التنافس المبني على الشفافية في جميع النقاط.
٧. التركيز على الترقيات العلمية للاكاديميين والذي انعكس بشكل مباشر على ارتفاع النقاط سواء في البرنامج المقترح او في Reserachgate.
٨. التركيز على المؤثرات المنظمة الواردة في واجهة البرنامج المقترح، لما لها من اثر واضح في العينة المبحوثة الفئة A، من خلال الآليات التالية:
 - توظيف هوية جامعية تركز على الشراكة التعاونية بين باحثي الجامعة.
 - نشر اهداف الجامعة بشكل خاص واهداف الوزارة بشكل عام من هكذا برامج بين اكاديمي الجامعة بهدف تركيز جهودهم نحو الاهداف المطلوبة.

- التخطيط الاستراتيجي الدقيق لكل مرحلة من مراحل التحول نحو هكذا برامج.
- وضع معايير جامعية تركز بشكل اساسي على الحماية الفكرية لمشاركات الباحثين من السرقات العلمية.
- وضع سياسات ومناهج تدريبية تركز على تسهيل الجوانب الداعمة لعمل البرامج التعاونية في الجامعة المبحوثة.
- ٩. تصميم برنامج داخلي خاص بالجامعة المبحوثة، يسمح لها بتسويق نتائجها العلمية بعد تحقيق الرسمة لمعرفتها العلمية.
- ١٠. التركيز على الخصائص التي حققها البرنامج وخصوصا قدرة على تقديم الشفافية من خلال اخفاء اسماء المشاركين اثناء الارسال والتعديل، في بناء اي برامج تعاونية مستقبلية.
- ١١. التركيز على المنهج التكنو-اجتماعي في تبني التقنيات التعاونية، لما له من اثر فعال في نجاح البرامج التعاونية.
- ١٢. التركيز على الفئة D من قبل المنظمة المبحوثة، وذلك لعدم رغبتهم بالتعاون في اطار البرامج المحلية من خلال اضافة البرامج المحلية ضمن معايير تقييم الاداء المنظمي.
- ١٣. تقدم الدراسة مجموعة من المقترحات المستقبلية التي على الباحثين التركيز عليها في المستقبل حول هكذا دراسات:

- التركيز اكثر على مجموع دوافع الافراد للمشاركة في هكذا برامج.
- التركيز على مجموع المهارات المطلوبة لتحقيق الفاعلية في المشاركة في هكذا برامج.
- التركيز على المؤثرات العاطفية الايجابية عن البحث في المجتمعات العربية مثل السعادة والفرح والعطف والحب وغيرها.
- التركيز على المؤثرات المنظمة، من خلال دراستها بصورة اكثر شمولية.
- التركيز على دراسة حالة Reserachgate بين الجامعات العراقية عموما.
- ١٤. كما تقترح الدراسة مجموعة من العناوين البحثية للباحثين:
- اعتماد انتاج الاقران في تحقيق التميز الجامعي.
- دراسة حالة Reserachgate للجامعات العراقية.
- مقارنات البرامج التعاونية المحلية مع البرامج التعاونية العالمية.
- دوافع الافراد نحو المشاركة في البرامج التعاونية.
- المهارات المطلوبة لتفوق البحثي في البرامج التعاونية.

ثبت المصادر

المصادر العربية

اولا: القرآن الكريم

ثانيا: الوثائق والنشرات الرسمية:

١. جهاز الاشراف والتقويم العلمي، قسم ضمان الجودة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دليل ارشادي للتدريسي او الباحث العراقي لاستخدام موقع ResearchGate ، Orcid, Publons, Researcherid, (٢٠١٩)، العراق.

ثالثا: الرسائل العلمية:

١. زكريا، سيف خالد عبدالعزيز، (٢٠١١)، تقانات التعاون الالكتروني ودورها في بناء فرق العمل الافتراضية "أنموذج مقترح بالتطبيق على شبكة الحاسوب في جامعة الموصل"، رسالة ماجستير نظم معلومات ادارية غير منشورة، جامعة الموصل.
٢. الناصر، عامر عبد الرزاق عبد المحسن، (٢٠١٢)، اكتشاف المعرفة ومشاركتها باستخدام نظم ذكاء الاعمال: دراسة حالة تطبيق لوحات عدادات الاعمال في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة الموصل، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة واقتصاد، جامعة الموصل.

رابعا: الدوريات:

١. الصاوي، السيد صلاح، ٢٠١٢، سمات الويب ٢.٠، على مواقع الارشيفات والمكتبات الرئاسية على الانترنت، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مجلد ١٨، العدد ٢، ص. ٢١٥-٢٤٧.

خامسا: الكتب:

١. الفضل، مؤيد عبد الحسين، (٢٠٠٨)، المنهج الكمي في ادارة الوقت (بالتركيز على منظمات الاعمال الانتاجية)، ط١، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٢. القميري، حمد بن عبد الله (٢٠١٢)، تقنيات التعليم ومهارات الاتصال، ط١، دار روابط للنشر وتقنية المعلومات، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المصادر الأجنبية

A- Official Publication:

1. McKinsey, Global Institute, (2012), The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies, Michael Chui, James Manyika, Jacques Bughin, Richard Dobbs, Charles Roxburgh, Hugo Sarrazin, Geoffrey Sands, Magdalena Westergren (Author), McKinsey & Company, U.S.A.

B-Thesis and dissertation :

1. Elliott, Mark Alan, (2007), Stigmergic Collaboration A Theoretical Framework for Mass collaboration, Submitted in partial fulfillment of

the requirements of the degree of Doctor of Philosophy, Victorian College of the Arts, The University of Melbourne.

2. Farmer, Robert G., (2009), The effectiveness of a wiki as an online collaborative learning tool within a face-to-face course in higher education, In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Leadership, TUI University, Cypress, California.
3. Gears, Deborah Ann, (2011), Wiki Behavior in the Workplace: Emotional Aspects of Content Development, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Information Systems, Nova Southeastern University, U.S.A.
4. Ghazawneh, Ahmad, (2008), Managing Mass collaboration :Toward a Process Framework, Submitted in partial fulfillment of the requirements of the Master thesis in Informatics, School of Economics And Management, Lund University, Sweden.
5. Steyn, Pieter Dirk, (2007), The Development of a just-in-time (jit) knowledge Management Model For an Enterprise, Thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree, Doctor litterarum et Philosophiae in Information Science, in the Faculty of Humanities, at the University of Johannesburg.

C- Jouranls:

1. Abramo, Giovanni, D'Angelo, Andrea Ciriaco & Murgia, Gianluca, (2017), The relationship among research productivity, research collaboration, and their determinants, Journal of Informetrics, Volume, 11, Issue, 4, pp. 1016-1030.
2. Aghaei, Sareh, Nematbakhsh, Mohammad Ali & Farsani, Hadi Khosravi, 2012, evolution of the world wide web: from web 1.0 to web 4.0, International Journal of Web & Semantic Technology, Vol. 3, No. 1, pp. 1-10.
3. Alexander, Patricia A., Murphy, P. Karen, Woods, Bradford S., Duhon, Karen E. & Parker, Dawn (1997), College Instruction and Concomitant Changes in Students' Knowledge, Interest, and Strategy Use: A Study of Domain Learning, Contemporary Educational Psychology, Volume 22, Issue 2, pp. 125-146.
4. Alves, Paulo & Uhomoibhi, James, (2010), Issues of e-learning standards and identity management for mobility and collaboration in higher education, Campus-Wide Information Systems, Vol. 27 No. 2, pp. 79-90.
5. Anholt, R. M., Stephen, C. & Copes, R., (2012), Strategies for Collaboration in the Interdisciplinary Field of Emerging Zoonotic Diseases Zoonoses and Public Health, Zoonoses and Public Health, Volume 59, Issue 4, pp. 229-240.

6. Audretsch, David B., (2014), From the entrepreneurial university to the university for the entrepreneurial society, The Journal of Technology Transfer, Volume 39, Issue 3, pp. 313-321.
7. Axelsson, Susanna Bihari & Axelsson, Runo, (2009), From territoriality to altruism in interprofessional collaboration and leadership, Journal of Interprofessional Care, 23(4), pp. 320-330.
8. Benkler, Yochai, (2016), Peer production, the commons, and the future of the firm, Strategic Organization, vol. 15, 2, PP. 264-274.
9. Bidgoli, Hossein, (2012), E-collaboration: new productivity tool for the twenty-first century and beyond, Business Strategy Series, Vol. 13 Iss.4, PP. 147-153.
10. Biggeri, Annibale & Tallacchini, Mariachiara, (2015), Information and Communication Technologies, Genes, and Peer-Production of Knowledge to Empower Citizens' Health, Science and Engineering Ethics, Volume 24, Issue 3, PP. 871-885.
11. Bock, Gee-Woo, Lee, Jae-Nam, Zmud, Robert W. & Kim, Young-Gul, (2005), Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing, MIS Quarterly, Vol. 29 No. 1, pp. 87-111.
12. Bond-Barnard, Taryn Jane, Fletcher, Lizelle & Steyn, Herman, (2018), Linking trust and collaboration in project teams to project management success, International Journal of Managing Projects in Business, Vol. 11 Issue: 2, pp. 432-457.
13. Borjigen, Chaolemen, (2015), Mass collaborative knowledge management Towards the next generation of knowledge management studies, Program: electronic library and information systems, International Journal of Computer Science, Vol. 49 No. 3, PP. 325-342.
14. Bugshan, Hatem, (2015), Open innovation using Web 2.0 technologies, Journal of Enterprise Information Management, Vol. 28 No. 4, PP. 595-607.
15. Bukvova, H. (2010) 'Studying Research Collaboration: A Literature Review', Sprouts: Working Papers on Information Systems 10(3), PP.1-14.
16. Casimir, Gian, Lee, Karen & Loon, Mark, (2012), Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost, Journal of Knowledge Management, Vol. 16 Iss 5, pp. 740-753.
17. Chergui, Wahid, Zidat, Samir & Marir, Farhi, (2018), An Approach to the Acquisition of Tacit Knowledge Based on an Ontological Model, Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences, Volume 30, Issue 4, pp. 541-560.
18. Chi, Maomao, Zhao, Jing & George, Joey F., (2015), Mediation and time-lag analyses of e-alignment and e-collaboration capabilities, Industrial Management & Data Systems, Vol. 115 No. 6, pp. 1113-1131.

- 19.Clutterbuck, David,(2002), The communicating company, Journal of Communication Management Vol. 6, 1, pp. 70-76.
- 20.Consoli, Domenico, (2010), A New Concept of Marketing: The Emotional Marketing, Broad Research in Accounting, Negotiation and Distribution, Volume 1, Issue 1, PP. 1-8.
- 21.Constantinides, Efthymios &Fountain Stefan, J (2008), “Web 2.0: conceptual foundations and marketing issues”, Journal of Direct, Data and Digital Marketing Practice, Vol. 9 No. 3, pp. 231-244.
- 22.Dania, Wike Agustin Prima, Xing, Ke & Amer, Yousef, (2018), Collaboration behavioural factors for sustainable agri-food supply chains: A systematic review, Journal of Cleaner Production, 186., pp.851-864.
- 23.Datnow, Amanda, (2018), Time for change? The emotions of teacher collaboration and reform, Journal of Professional Capital and Community, Vol.3 No. 3, PP. 157-172.
- 24.Díaz, Laura, Granell, Carlos, Huerta, Joaquín & Gould, Michael, (2012), Web 2.0 Broker: A standards-based service for spatio-temporal search of crowd-sourced information, Applied Geography, Volume 35, Issues 1–2, pp. 448-459.
- 25.Dinh, Thang Le, Rinfret, Louis, Raymond, Louis& Thi, Bich-Thuy Dong,(2013), knowledge management and e-collaboration systems, Interactive Technology and Smart Education, Vol. 10 No. 2.p.95-115.
- 26.Durkin, Mark, Mulholland, Gwyneth & McCartan, Aodheen, (2015), A socio-technical perspective onsocial media adoption: a casefrom retail banking, International Journal of Bank Marketing, Vol. 33 No. 7, PP., 944-962.
- 27.Eligio, Ulises Xolocotzin, Ainsworth, Shaaron E.& Crook, Charles K., (2012), Emotion understanding and performance during computer-supported collaboration, Computers in Human Behavior, Volume 28, Issue 6, PP. 2046-2054.
- 28.Gardner, Mike & Pinfield, Stephen, (2001),"Database-backed library websites: a case study of the use of PHP and MySQL at the University of Nottingham", Program, Vol. 35 Iss 1, pp. 33-42.
- 29.Gephart, Robert P., (1993), The Textual Approach: Risk and Blame in Disaster Sensemaking, Academy of Management Journal Vol. 36, No. 6., pp. 1465-1514.
- 30.Goldstein, Harvey A., (2010), The ‘entrepreneurial turn’ and regional economic development mission of universities, The Annals of Regional Science, vol.44, pp. 83-109.
- 31.Gruber, Tom,(2001), 2021: Mass Collaboration and the Really New Economy, Published in TNTY Futures, the newsletter of The Next Twenty Years series. Volume 1, Issue 6, August, 2001,PP.1-5.

32. Gudzovskaya, Alla & Pesina, Evgeniya, (2015), Experimental study of person's time transpective, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 190, pp. 139-145.
33. Guido, Gianluigi, Pino, Giovanni & Peluso, Alessandro M., (2018) The impact of disgust on consumers' purchase intentions: an empirical assessment, Journal of Consumer Marketing, Vol. 35 Issue: 1, pp. 105-115.
34. Hall, Hazel & Graham, Dianne, (2004), Creation and recreation: motivating collaboration to generate knowledge capital in online communities, International Journal of Information Management, Volume 24, Issue 3, pp. 235-246.
35. Hanson, Vicki L., (2011), Technology skill and age: what will be the same 20 years from now?, Universal Access in the Information Society, vol,10, pp. 443-452.
36. Hars, Alexander & Ou, Shaosong, (2002), Working for Free? Motivations for Participating in Open-Source Projects, International Journal of Electronic Commerce, 6:3, pp. 25-39.
37. Hart-Davidson, William (2001), On Writing, Technical Communication, and Information Technology: The Core Competencies of Technical Communication, Technical Communication, Volume 48, Number 2, pp. 145-155.
38. Hossain, Mokter, Islam, K.M. Zahidul, Abu Sayeed, Mohammad & Kauranen, Ilkka, (2016), A comprehensive review of open innovation literature, Journal of Science & Technology Policy Management, Vol. 7 No. 1, PP.2-25.
39. Hsu, Chin-Lung & Lin, Judy Chuan-Chuan, (2008), Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, social influence and knowledge sharing motivation, Volume 45, Issue 1, pp. 65-74.
40. Hung, Shin-Yuan, Durcikova, Alexandra, Lai, Hui-Min & Lin, Wan-Mei, (2011), The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior, International Journal of Human-Computer Studies, Volume 69, Issue 6., pp. 415-427.
41. Jassawalla, Avan R. & Sashittal, Hemant C., (1998), An Examination of Collaboration in High-Technology New Product Development Processes, Journal of Product Innovation Management, Volume 15, Issue 3, PP. 273- 254.
42. Jun Su, Chuan- & Yu Chiang, Chang, (2012), Enabling successful Collaboration 2.0: A REST-based Web Service and Web 2.0 technology oriented information platform for collaborative product development, Computers in Industry, Volume 63, Issue 9, pp. 948-959.
43. Kalar, Barbara & Antoncic, Bostjan, (2015), The entrepreneurial university, academic activities and technology and knowledge

- transfer in four European countries, Technovation, Volumes 36-37, pp. 1-11.
44. Kluger, Avraham N. & Lehmann, Michal, (2018), Listening first, feedback later, Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management, Vol. 16 Issue. 4, pp. 343-352.
 45. Kock, Ned, (2005), Media Richness or Media Naturalness? The Evolution of Our Biological Communication Apparatus and Its Influence on Our Behavior Toward E-Communication Tools, IEEE transactions on professional communication, VOL. 48, NO. 2, pp. 117-130.
 46. Kumaraswamy, Kowta Sita Nirmala & Chitale, C.M., (2012), Collaborative knowledge sharing strategy to enhance organizational learning, Journal of Management Development, Vol. 31 No. 3, pp. 308-322.
 47. Kuo, Tsung-Hsien, (2013), How expected benefit and trust influence knowledge sharing, Industrial Management & Data System Vol. 113 No. 4, pp. 506-522.
 48. Lacey, Heather P, Smith, Dylan M & Ubel, Peter A., (2006), Hope I Die before I Get Old: Mispredicting Happiness Across the Adult Lifespan, Journal of Happiness Studies, Volume 7, Issue 2, pp. 167-182.
 49. Lewis, J. David & Weigert, Andrew J., (2012), The Social Dynamics of Trust: Theoretical and Empirical Research, 1985-2012, Social Forces, Vol. 91, No. 1, pp. 25-31.
 50. Lloyd, Justine, Amigo, Maria & Hettitantri, Nanditha, (2016), Learning through participation as a mass collaboration, Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 17(2), pp. 163-174.
 51. Mačiulienė, Monika & Skaržauskienė, Aelita, (2016), Evaluation of co-creation perspective in networked collaboration platforms, Journal of Business Research, Volume 69, Issue 11, PP. 4826-4830.
 52. Malmelin, Nando, (2007), Communication capital, Corporate Communications: An International Journal, Vol. 12 Iss 3, pp. 298-310.
 53. Marchand, Trevor H.J., (2010), Making knowledge: explorations of the indissoluble relation between minds, bodies, and environment, Journal of the Royal Anthropological Institute, Volume 16, Issues 1, Special Issue: Making knowledge, pp. 1-12.
 54. Matzler, Kurt, Strobl, Andreas & Bailom, Franz, (2016), Leadership and the wisdom of crowds: how to tap into the collective intelligence of an organization, Strategy & Leadership, Vol. 44 No. 1., PP. 30-35.
 55. Mayer, Roger C., Davis, James H. & Schoorman, F. David, (1995), An Integrative Model of Organizational Trust, The Academy of Management Review, Vol. 20, No. 3, PP. 709-734.

56. McFadyen, M.A. & Cannella, A. (2004), "Social capital and knowledge creation: Diminishing returns of the number and strength of exchange relationships", Academy of Management Journal, Vol. 47 No. 5, PP. 735–746.
57. Messinis, George & Ahmed, Abdullahi D., (2013), Cognitive skills, innovation and technology diffusion, Economic Modelling, Volume 30, pp. 565-578.
58. Morris, Michael G, & Venkatesh, Viswanath, (2000), Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing work force, Personnel Psychology, 53, 2, PP. 375-403.
59. Mumford, Enid, (2000), A Socio-Technical Approach to Systems Design, Requirements Engineering, Volume 5, Issue 2, PP. 125-133.
60. Neal, John E., (1998), Quality Assurance in the Entrepreneurial University, New Directions for Institutional Research, no. 99, pp. 69-85.
61. Nosek, John T., (2004), Group cognition as a basis for supporting group knowledge creation and sharing, Journal of Knowledge Management, Vol. 8 Iss 4, PP. 54-64.
62. O'reilly, Tim, (2007), What Is Web 2.0: Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software, Communications & Strategies, no. 65 (1), pp. 17-37.
63. Pardo-Ballester, Cristina & Cabello, Adolfo Carrillo, (2016), L2 Collaborative E-writing, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 228, pp. 601-607.
64. Park, Hyunjung, (2016), Communication behavior and online knowledge collaboration: evidence from Wikipedia, Journal of Knowledge Management, Vol. 20 Iss 4, PP., 1-42.
65. Pinto, Luiz Fernando Silva & Santos, Carlos Denner dos, (2016), Motivations of crowdsourcing contributors, Innovation & Management Review, Vol. 15 No. 1, PP. 58-72.
66. Raunia, Rupak, Rawski, Greg, Yang, Jei & Johnson, Ben, (2014), Technology acceptance model (TAM) and social media usage: an empirical study on Facebook, Journal of Enterprise Information Management, Vol. 27 Iss 1, pp. 6-30.
67. Richard, Renc, der Pligt, Joop van & de Vries, Nanne, (1996), Anticipated Affect and Behavioral Choice, Basic and Applied Social Psychology, 18(2), PP. 111-129.
68. Rousseau, Denise M., Sitkin, Sim B., Burt, Ronald S. & Camerer, Colin, (1998), Introduction to Special Topic Forum: Not so Different after All: A Cross-Discipline View of Trust, The Academy of Management Review, Vol. 23, No. 3, PP. 393-404.

69. Seaba, Tshinakaho Relebogile & Kekwaletswe, Raymond Mompoloki, (2012), Conceptualizing social presence awareness in e-collaboration of postgraduate students, Interactive Technology and Smart Education, Vol. 9, Iss 3, PP. 124-135.
70. Secundo, Giustina, Dumay, John, Schiuma, Giovanni & Passiante, Giuseppina, (2016), Managing intellectual capital through a collective intelligence approach An integrated framework for universities, Journal of Intellectual Capital, Vol. 17 No. 2, PP. 298-319.
71. Shariq, Syed Muhammad, Mukhtar Umer & Anwar, Suleman, (2018), Mediating and moderating impact of goal orientation and emotional intelligence on the relationship of knowledge oriented leadership and knowledge sharing, Journal of Knowledge Management, Accepted 20 May 2018., pp. 1-19.
72. Shellenbarger, Teresa, Gazza, Elizabeth A. & Hunker, Diane F., (2018), Advancing scholarly writing of baccalaureate nursing students using the knowledge, skills, and attitude self-assessment for writing development, Nurse Education Today, Volume 69, pp. 109-112.
73. Silva, Hugo Castro & Lima, Francisco, (2018), Technology, employment and skills: A look into job duration, Research Policy, Volume 46, Issue 8, pp. 1519-1530.
74. Swift, Michele, Balkin, David B & Matusik, Sharon F., (2010), Goal orientations and the motivation to share knowledge, Journal of Knowledge Management, Vol. 14 Iss.3, pp. 378-393.
75. Tee, Richard, Davies, Andrew & Whyte, Jennifer, (2019), Modular designs and integrating practices: Managing collaboration through coordination and cooperation, Research Policy, Volume 48, Issue 1, PP.51-61.
76. Urbinati, Andrea, Chiaroni, Davide, Chiesa, Vittorio & Frattini, Federico, (2014), The role of digital technologies in open innovation processes: an exploratory multiple case study Analysis, R&D Management, Vol (0), No(0), PP.1-25.
77. Valanides, Nicos & Angeli, Charoula, (2008), Distributed Cognition in a Sixth-Grade Classroom, Journal of Research on Technology in Education, Volume 40 Number 3, P. 309-336.
78. Valencia, Erika Suárez, Bucheli, Bucheli, Zarama, Roberto & Garcia, Ángel, (2015), Collective intelligence: analysis and modeling, Kybernetes, Vol. 44 No. 6/7, PP. 1122-1133.
79. Vasiliou, Christina, Ioannou, Andri, & Zaphiris, Panayiotis, (2014), Understanding collaborative learning activities in an information ecology: A distributed cognition account, Computers in Human Behavior, 41, PP. 544-553.
80. Vilches-Montero, Sonia Noemi & Spence, Mark T., (2015), The effect of construal level on time perceptions, confidence in judgements and

future preferences, European Journal of Marketing, Vol. 49 Iss 5/6, pp. 782-805.

81. Weinberg, Bruce A., (2002), New technologies, skills obsolescence, and skill complementarity, Economics of Skills Obsolescence, Volume 21, pp. 101–118.
82. West, Kathy & Williamson, Janet, (2009), Wikipedia: friend or foe?, Reference Services Review, Vol. 37 No. 3, pp., 260-271.
83. Winters, Fielding I.& Alexander, Patricia A.,(2011), Peer collaboration: the relation of regulatory behaviors to learning with hypermedia, Instructional Science, Volume, 39, Issue, 4, PP. 407-427.
84. Yang, Heng-Li& Wu, Ted C.T., (2008), Knowledge sharing in an organization, Technological Forecasting & Social Change, Volume 75, Issue 8, pp. 1128-1156.

D- conferences:

1. Dollinger, Mollie & Lodge, Jason M., (2018), Co-Creation Strategies for Learning Analytics. In LAK'18: International Conference on Learning Analytics and Knowledge, March 7–9, 2018, Sydney, NSW, Australia. Acm, New York, NY, U.S.A, p. 97-101.
2. Forbes, Hannah& Schaefer, Dirk, (2018), Crowdsourcing in product development: current state and future research directions, international design conference - design January 2018, Dubrovnik, Croatia.
3. Muduganti, Rukmini Reddy, Sogani, Shravan Kumar & Hexmoor, Henry, (2005), Comparison of Information Technology Adoption Rates across Laggards, Innovators and Others, International Conference on Information Technology: Coding and Computing (ITCC'05) - Volume II, 4-6 April 2005.
4. Wagner, Christian& Prasarnphanich, Pattarawan, (2007), Innovating Collaborative Content Creation: The Role of Altruism and Wiki Technology, IEEE, Proceedings of the 40th Hawaii International Conference on System Sciences.
5. Wamba, Samuel Fosso, (2018), Social Media Use in the Workspace: Applying an Extension of the Technology Acceptance Model Across Multiple Countries, World Conference on Information Systems and Technologies, WorldCIST'18 2018, pp. 385-392.

E-Book

1. Anderson, Robert D. (2017), The German (Humboldtian) University Tradition, in J.C. Shin& P. Teixeira (eds.), Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions, Springer Science+Business Media, New York, U.S.A.
2. Arocena, Rodrigo& Sutz, Judith, (2017), The Latin American University Tradition, in J.C. Shin& P. Teixeira (eds.), Encyclopedia

- of International Higher Education Systems and Institutions, Springer Science+Business Media, New York, U.S.A.
3. Barnett, Ronald (2017), The Idea of the University: Renewing the Great Tradition, in J.C. Shin & P. Teixeira (eds.), Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions, Springer Science+Business Media, New York, U.S.A.
 4. Barth, Thorsten D. & Schlegelmilch, Willi (2013), Academic Entrepreneur, Academic Entrepreneurship, In Elias G. Carayannis (Editor), Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation, and Entrepreneurship, Springer, New York, U.S.A.
 5. Berridge, Kent C. & Kringsbach, Morten L., (2016), From Pleasure to Happiness: "Liking" and "Wanting" in Mind and Brain, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
 6. Blandford, Ann & Furniss, Dominic, (2006), DiCoT: A Methodology for Applying Distributed Cognition to the Design of Teamworking Systems, in Interactive Systems Design, Specification, and Verification, Stephen W. Gilroy Michael D. Harrison (Eds.), Springer-Verlag Berlin Heidelberg, Germany.
 7. Boud, David & Molloy, Elizabeth, (2013), Feedback in Higher and Professional Education, 1th ed, Routledge, New York, U.S.A.
 8. Brackett, Marc A., Rivers, Susan E. & Bertoli, Michelle C., (2016) Emotional Intelligence, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
 9. Bradley, Anthony & McDonald, Mark P., (2011), The social organization how to use social media to tap the collective genius of your customers and employees, Harvard business review, U.S.A.
 10. Brody, Leslie R., Hall, Judith A. & Stokes, Lynissa R., (2016), Gender and Emotion: Theory, Findings, and Context, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
 11. Campbell, David F. J., Carayannis, Elias G. & Guttel, Wolfgang H., (2013), Academic Firm, In Elias G. Carayannis (Editor), Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation, and Entrepreneurship, Springer New York, U.S.A.
 12. Collins, Allan, (2016), A Brief History of Mass Collaboration: How Innovations Over Time Have Enabled People to Work Together More Effectively, In U. Cress, J. Moskaliuk, & H. Jeong (Eds.), Mass collaboration and education, Springer International Publishing, Cham, Switzerland.
 13. Cook, Niall, (2008), Enterprise 2.0: How Social Software Will Change the Future of Work, Gower Publishing Limited, England.

14. Cress, Ulrike & Fischer, Gerhard, (2017), Mass Collaboration with Social Software in TEL, in Erik Duval, Mike Sharples & Rosamund Sutherland (Eds), Technology Enhanced Learning Springer International Publishing, Cham, Switzerland.
15. Cress, Ulrike, (2013), Mass Collaboration and Learning, Taylor & Francis, In Rosemary Luckin, Sadhana Puntambekar, Peter Goodyear, Barbara Grabowski, Joshua Underwood, and Niall Winters (Eds.), Handbook of Design in Educational Technology, Taylor & Francis, New York, United States of America.
16. Cress, Ulrike, Moskaliuk, Johannes & Jeong, Heisawn, (2016), Mass Collaboration as an Emerging Paradigm for Education? Theories, Cases, and Research Methods, Springer International Publishing, Cham, Switzerland.
17. Daft, Richard L. & Marcic, Dorothy, (2006), Understanding Management, 5th ed, Thomson South-Western, United States of America.
18. David, Fred R. & David, Forest R., (2015), Strategic Management Concepts and Cases, 15th ed, Pearson Education Limited, United States of America.
19. Dumcke, Horst, (2007), Web 2.0, AJAX, XML, Web Services for Network Engineers, 1st ed Cisco Systems, Inc, San Jose, California, United States.
20. Elliott, Mark, (2016), Stigmergic Collaboration: A Framework for Understanding and Designing Mass Collaboration, In U. Cress, J. Moskaliuk, & H. Jeong (Eds.), Mass collaboration and education, Springer International Publishing, Cham, Switzerland.
21. Etzkowitz, Henry, (2017), The Entrepreneurial University, in J.C. Shin & P. Teixeira (eds.), Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions, Springer Science+Business Media, New York, U.S.A.
22. Fischer, Agneta H. & Manstead, Antony S. R., (2016), Social Functions of Emotion and Emotion Regulation, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
23. Fischer, G. (2016), Exploring, understanding, and designing innovative socio-technical environments for fostering and supporting mass collaboration, In U. Cress, J. Moskaliuk, & H. Jeong (Eds.), Mass collaboration and education, Springer International Publishing, Cham, Switzerland.
24. Forsyth, Patrick, (2007), Successful Time Management, 2th ed, Kogan Page, London and Philadelphia.
25. Frevert, Ute, (2016), The History of Emotions, in Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds),

- Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
26. Gibson, James L., Vance, John M., Donnelly, Jr. James H. & Konopaske, Robert, (2012), Organizations: Behavior, Structure, Processes, 14th ed, McGraw-Hill Companies, Inc., New York, United States of America.
 27. Griffin, Ricky W. & Moorhead, Gregory, (2014), Organizational Behavior: Managing People and Organizations, 11th ed, South-Western, Cengage Learning, South-Western, U.S.A.
 28. Gurak, Laura J. & Lannon, John M., (2016), Strategies for technical communication in the workplace, 3th ed, Pearson Education, Inc., United States of America.
 29. Harmon-Jones, Eddie & Harmon-Jones, Cindy, (2016), Anger, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
 30. Harris, Paul L., Rosnay, Marc de & Pons, Francisco, (2016), Understanding Emotion, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
 31. Healey, Mark P., Bleda, Mercedes & Querbes, Adrien, (2017), "Modeling Affect and Cognition: Opportunities and Challenges for managerial and Organizational Cognition" In Methodological Challenges and Advances in Managerial and Organizational Cognition, Robert J. Galavan, Kristian J. Sund, Gerard P. Hodgkinson (Edited), Emerald Publishing Limited, VOL.2.
 32. Heidecke, Florian & Florian, Andrea, (2011), A Reference Model for E-Collaboration within the Dispersed Sales Force Training Process in Multinational Companies, In Ned Kock, editor, E-collaboration technologies and organizational performance : current and future trends, Information Science Reference, United States of America.
 33. Heiderich, Mario, Vela Nava, Eduardo Alberto, Heyes, Gareth & Lindsay, David (2011), Web Application Obfuscation, 1th ed, Elsevier Inc, United States of America.
 34. Herrmann, Thomas, (2016), Socio-Technical Procedures of Facilitated Mass Collaboration for Creative E-Participation, In U. Cress, J. Moskaliuk, & H. Jeong (Eds.), Mass collaboration and education, Springer International Publishing, Cham, Switzerland.
 35. Hodgkinson, Gerard P., Sund, Kristian J. & Galavan, Robert J., (2017), Exploring Methods in Managerial and Organizational Cognition: Advances, Controversies, and Contributions, In Methodological Challenges and Advances in Managerial and Organizational Cognition, Robert J. Galavan, Kristian J. Sund, Gerard P. Hodgkinson (Edited), Emerald Publishing Limited, VOLUME 2.

36. Jarvenpaa, Sirkka L., Cantu, Celeste & Lim, Shi Ying, (2017), Trust in Virtual Online Environments, in The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work, Edited by Guido Hertel, Dianna L. Stone, Richard D. Johnson, and Jonathan Passmore, 1th ed, John Wiley & Sons Ltd., Set in 9.5/11, Galliard by SPi Global, Pondicherry, India.
37. Jiménez-Crespo, Miguel, A., (2017), Crowdsourcing and Online Collaborative Translations Expanding the limits of Translation Studies, 1th ed, John Benjamins Publishing Company, Amsterdam.
38. Johnson-Laird, P. N. & Oatley, Keith, (2016), Emotions in Music, Literature, and Film, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
39. Khan, Gohar F., (2017), Social Media for Government, A Practical Guide to Understanding, Implementing, and Managing Social Media Tools in the Public Sphere, Springer Nature Singapore Pte Ltd, Hamilton, New Zealand.
40. Kinicki, Angelo & Fugate, Mel, (2018), Organizational Behavior A Practical, Problem-Solving Approach, 2th ed, McGraw-Hill Education, United States of America.
41. LaBar, Kevin S., (2016) Fear and Anxiety, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
42. Laudon, Kenneth C. and Laudon, Jane P., (2012), Management Information Systems Managing The Digital Firm, 12th ed, Pearson Education, Inc, New Jersey, United States of America.
43. Laudon, Kenneth C. & Laudon, Jane P., (2014), Management Information Systems Managing the Digital Firm, 13th Ed, Pearson Education Limited, United States of America.
44. Laudon, Kenneth C. & Laudon, Jane P., (2018), Management Information Systems Managing the Digital Firm, 15th Ed, Pearson Education Limited, England.
45. Lempert, Karolina M. & Phelps, Elizabeth A., (2016), Affect in Economic Decision Making, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
46. Lewis, M., & Sullivan, M. (2005). The development of selfconscious emotions. In A. Elliott & C. Dweck (Eds.), Handbook of competence and motivation, Guilford Press, New York.
47. Lewis, Michael, (2016), Self-Conscious Emotions: Embarrassment, Pride, Shame, Guilt, and Hubris, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of

- Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
48. Lewis, Michael, (2016), The Emergence of Human Emotions, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
 49. Lively, Kathryn J. & Weed, Emi A., (2016), The Sociology of Emotion, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
 50. Looy, Amy Van, (2016), Social Media Management Technologies and Strategies for Creating Business Value, Springer International Publishing, Switzerland.
 51. Luthans, Fred & Doh, Jonathan P., (2018), International Management Culture, Strategy, and Behavior, 10th ed, McGraw-Hill Education, United States of America.
 52. Mathe, Mara & Ponzio, Allison, (2016), Emotion and Aging, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
 53. Michael Thomas, (2009), Handbook of Research on Web 2.0 and Second Language Learning, Information science reference, Hershey, New York, U.S.A.
 54. Myers, David G., (2010), Social Psychology, 10th ed, The McGraw-Hill Companies, Inc., New York, Americas.
 55. Pick, James B., Romano Jr., Nicholas C. & Roztocki, Narcyz, (2011), Synthesizing the Research Advances in Electronic Collaboration: Theoretical Frameworks, In Ned Kock, editor, E-collaboration technologies and organizational performance : current and future trends, Information Science Reference, United States of America.
 56. Plutchik, Robert, (1997), The Circumplex as a General Model of the Structure of Emotions and Personality, In Plutchik, Robert & Conte, Hope R. (Eds), Circumplex Models of Personality and Emotions, American Psychological Association Washington, DC, United States of America.
 57. Ray, Julie (2013), Academic Entrepreneurship, In Elias G. Carayannis (Editor), Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation, and Entrepreneurship, Springer, New York, U.S.A.
 58. Riemer, Kai, (2011), E-Collaboration Systems: Identification of System Classes using Cluster Analysis, In Ned Kock, editor, E-collaboration technologies and organizational performance : current and future trends, Information Science Reference, United States of America.
 59. Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary, (2012), Management, 10th ed, Prentice Hall, United States of America.

60. Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A., (2017), Organizational Behavior, 17th ed, Pearson Education Limited, Roman, Italy.
61. Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary (2018), Management, 14th ed, Pearson Education Limited, Malaysia.
62. Rogers, Yvonne. (2006) Distributed Cognition and Communication, In *The Encyclopedia of Language and Linguistics*, 2th.ed, Edited by Keith Brown Elsevier: Oxford.
63. Rozin, Paul, Haidt, Jonathan & McCauley, Clark, (2016), Disgust, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
64. Saiz-Santos, Maria, Araujo-De la Mata, Andrés & Hoyos-Iruarizaga, Jon (2017), Entrepreneurial University: Educational Innovation and Technology Transfer, In Marta Peris-Ortiz, Jaime Alonso Gomez, José M. Merigo-Lindahl & Carlos Rueda-Armengot, Entrepreneurial Universities, Exploring the Academic and Innovative Dimensions of Entrepreneurship in Higher Education, Springer International Publishing, Cham, Switzerland.
65. Scarantino, Andrea, (2016), The Philosophy of Emotions and Its Impact on Affective Science, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4th ed, The Guilford Press, New York, United States of America.
66. Schmitz, Ademar, Urbano, David, Guerrero, Maribel & Dandolini, Gertrudes Aparecida, (2017), Activities Related to Innovation and Entrepreneurship in the Academic Setting: A Literature Review, In Marta Peris-Ortiz, Jaime Alonso Gomez, José M. Merigo-Lindahl & Carlos Rueda-Armengot, Entrepreneurial Universities, Exploring the Academic and Innovative Dimensions of Entrepreneurship in Higher Education, Springer International Publishing, Cham, Switzerland.
67. Smart, Paul R. (2014). "Embodiment, Cognition and the World Wide Web", 1th ed, In The Routledge Handbook of Embodied Cognition, Lawrence Shapiro (ed.), Routledge, New York.
68. Stevenson, Angus, (2010), Oxford Dictionary of English, 3th ed, Oxford University Press, New York, USA.
69. Surowiecki, James (2004), The Wisdom of Crowds: Why the Many are Smarter than the Few and How Collective Wisdom Shapes Business, Economies, Societies, and Nations, Doubleday Books, New York, U.S.A.
70. Tapscott, Don & Williams, Anthony D, (2008), WIKINOMICS How Mass Collaboration Changes Everything, 2th Ed, Penguin Group, New York, U.S.A.
71. Ulgen, Faruk (2013), Creative Destruction, In Elias G. Carayannis (Editor), Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation, and Entrepreneurship, Springer, New York, U.S.A.

- 72.von Stamm, Bettina., (2003), Managing Innovation, Design and Creativity, 1th Ed, John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester, West Sussex, England.
- 73.Williams, Brett, Brown, ted& Benson, Robyn, (2013) feedback in digital environment, in Boud, David& Molloy, Elizabeth, Feedback in Higher and Professional Education, 1thed, Routledge, New York, U.S.A.
- 74.Zaki, Jamil & Ochsner, Kevin, (2016), Empathy, In Feldman, Lisa, Lewis, Barrett, Michael & Haviland-Jones, Jeannette M. (Eds), Handbook of Emotions, 4thed, The Guilford Press, New York, United States of America.

الملحق (١): قياس صدق الاستبانة مع قائمة بأسماء السادة الخبراء

جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال
الدراسات العليا / الدكتوراه

أنموذج استبانة اراء الخبراء في قياس صدق الاستبانة
السادة الخبراء المحترمون
تحية طيبة وبعد..

يعتزم الباحث القيام بالدراسة الموسومة (تصميم نظام التعاون الواسع للجامعات العراقية/ الجامعة التقنية الشمالية أنموذجاً) وذلك بهدف بناء مقياس للمتغيرات السلوكية المتعلقة بمدخلات النظام ومخرجاته، لذا فقد تطلبت الدراسة اعداد استبانة لتحقيق عملية القياس هذه والمبينة متغيراتها وعناصرها في الانموذج المرافق طياً مع هذه القائمة، وقد تم بناء هذه القائمة بالاعتماد على المتغيرات الواردة في دراسة (Gears,2011) بعنوان "سلوك Wiki في مكان

العمل: الجوانب العاطفية في تطوير المحتوى".

اما فيما يخص عمليات النظام فسوف يتم قياسها بناء على العمل الفعلي للنظام.

يرجى تفضلكم بإبداء آرائكم بخصوص الابعاد والفقرات التي تدرج ضمنها مع بيان الملاحظات الضرورية في ضوء الإجابة عن الأسئلة الآتية:

س١: هل الفقرات واضحة وتقيس الغرض الي وضعت من اجله؟

إذا كانت الفقرات واضحة يرجى وضع علامة (✓) امامها، وإذا كانت الفقرة غير واضحة يرجى ادراج البديل عنها.

س٢: هل تنتمي كل فقرة مدرجة تحت كل بعد محدد لها؟

س٣: هل هناك فقرات أخرى يمكن اضافتها ضمن كل بعد من الابعاد المؤشرة؟

س٤: هل ان بدائل القياس مناسبة؟ وان كانت غير مناسبة فهل تقترح بدائل أخرى؟ وعلماً بان بدائل القياس هي:

اتفق بدرجة				
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠

مع التقدير

التوقيع:

اسم السيد الخبير:

الشهادة:

اللقب العلمي:

الكلية:

الجامعة:

الباحث / طالب الدكتوراه
ياسر داود سليمان

المشرف / الأستاذ المساعد الدكتور
علاء احمد حسن الجبوري

قائمة بأسماء الخبراء المحكمين لاستمارة الاستبانة مرتبة بحسب الألقاب العلمية والحروف الأبجدية

ت	اللقب العلمي والشهادة	الاسم	الكلية	الجامعة
١	الأستاذ الدكتور	اكرم احمد الطويل	الإدارة والاقتصاد	الموصل
٢	الأستاذ الدكتور	ثائر احمد السمان	الإدارة والاقتصاد	الموصل
٣	الأستاذ الدكتور	محمد عبدالوهاب العزاوي	التقنية الإدارية	التقنية الشمالية
٤	الأستاذ الدكتور	معن وعبدالله المعاضيدي	الإدارة والاقتصاد	الموصل
٥	الأستاذ الدكتور	ميسر إبراهيم احمد	الإدارة والاقتصاد	الموصل
٦	الأستاذ الدكتور	نوال يونس ال مراد	التقنية الإدارية	التقنية الشمالية
٧	الأستاذ المساعد الدكتور	الاء عبد الموجود العاني	الإدارة والاقتصاد	الموصل
٨	الأستاذ المساعد الدكتور	احمد سليمان الجرجري	التقنية الإدارية	التقنية الشمالية
٩	الأستاذ المساعد الدكتور	احمد يونس السبعوي	الإدارة والاقتصاد	الموصل
١٠	الأستاذ المساعد الدكتور	بسام عبدالرحمن اليوزبكي	الإدارة والاقتصاد	الموصل
١١	الأستاذ المساعد الدكتور	رائد عبد القادر الدباغ	الإدارة والاقتصاد	الموصل
١٢	الأستاذ المساعد الدكتور	رعد عدنان رؤوف	الإدارة والاقتصاد	الموصل
١٣	الأستاذ المساعد الدكتور	سلطان احمد خليف	التقنية الإدارية	التقنية الشمالية
١٤	الأستاذ المساعد الدكتور	سلطان عبد الرحمن فتحي	الإدارة والاقتصاد	الموصل
١٥	الأستاذ المساعد الدكتور	عادل ذاكر النعمة	الإدارة والاقتصاد	الموصل
١٦	الأستاذ المساعد الدكتور	عادل محمد الطائي	الإدارة والاقتصاد	الموصل
١٧	الأستاذ المساعد الدكتور	علاء عبد السلام اليماني	الإدارة والاقتصاد	الموصل
١٨	الأستاذ المساعد الدكتور	علي عبد الفتاح الشاهر	الإدارة والاقتصاد	الموصل
١٩	الأستاذ المساعد الدكتور	نجلة يونس ال مراد	الإدارة والاقتصاد	الموصل
٢٠	الأستاذ المساعد الدكتور	عامر عبد الرزاق عبد المحسن	الإدارة والاقتصاد	الموصل

الملحق(٢): استمارة الاستبيان للفئات الثلاثة A و B و C

الرمز.....A

تحية طيبة....

تمثل هذه الاستبانة جزء من مشروع اطروحة الدكتوراه في إدارة الأعمال بعنوان (تصميم نظام التعاون الواسع للجامعات العراقية/ الجامعة التقنية الشمالية أنموذجا) لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار واحدة من الإجابات التي ترونها مناسبة لكل سؤال بوضع إشارة (/) في المكان المخصص، او اجابة كتابية ان وجدت، وبالتأكيد فإن المعلومات لأغراض البحث العلمي.

آملين تعاونكم ومساعدتكم لنا في الإجابة على فقراتها بموضوعية، وشكرا لحسن استجابتكم مع تمنياتنا بالنجاح الدائم لأعمالكم.

ملاحظة :

يرجى الإجابة على جميع الأسئلة لأن ترك أي سؤال دون الإجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.

شاكرين تعاونكم معنا

المشرف

الأستاذ المساعد الدكتور

علاء احمد حسن الجبوري

الباحث

طالب الدكتوراه

ياسر داؤد سليمان

اولا/ المؤثرات الشخصية.

هي المؤثرات المتعلقة بذات الشخص التي توجه الفرد نحو المشاركة او عدم المشاركة في البرنامج المقترح، وتتمثل ابعادها بـ(المهارات التقنية، المهارات الكتابية، الاهتمام، المعرفة، الوقت، الثقة، الفائدة للآخرين (الايثار)، الريح الشخصي).

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					استخدم الحاسوب الشخصي بشكل يومي للأغراض البحثية
					اعمد الى تطوير كتابتي البحثية بشكل يومي
					المشاركة في المحتوى البحثي يقع ضمن اولويات عملي الاكاديمي
					تطمح الى تقديم المعرفة التي تمتلكها الى النظراء ^{١٧} بشكل دائم
					قضيت جزء كبير من وقتي من اجل المشاركة في البرنامج المقترح
					يتوافر عنصر الثقة في البرنامج المقترح لمشاركة الآخرين طرولاتك البحثية.
					تجد في نفسك الطوعية في مشاركة المعرفة مع الآخرين في هكذا برامج
					مشاركة المعرفة مع الآخرين يجب ان يكون وفق معايير مادية بحتة

ثانيا/ المؤثرات العاطفية.

تجسد المجال الشعوري لدى الفرد وبما يؤثر حالات الحب والكراهية بخصوص المشاركة المعرفية، وتتمثل ابعادها بـ(السعادة، الغضب، الخوف، القلق، الحرج، الاشمنزاز، العطف)

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					شعرت بالسعادة حين مشاركتك في البرنامج المقترح
					دفعك الشعور بالغضب في وقت معين الى تقليل مشاركتك الفعالة بالبرنامج المقترح.
					حصل لديك هاجس من الخوف يتعلق بسرقة المحتوى البحثي مما دفعك الى تقليل مشاركتك في البرنامج المقترح.
					تعترضك حالة من القلق عند تبادل المعرفة مع اقرانك

^{١٧} النظراء او الاقران: هم الباحثين الذين يشاركونك ذات الاهتمام المعرفي.

					عبر البرنامج المقترح.
					تشعر بالأحراج ازاء تعديلات يتم اجراءها على بحثك عند نشرها في البرنامج المقترح.
					تولدت لديك حالة من الاشمئزاز ^{١٨} نتيجة طروحات داخل المحتوى تتعلق بالاختلاف في وجهات النظر
					تجد في نفسك ميل عاطفي اتجاه الآخرين في تقديم المعرفة عند حاجتهم اليها.

ثالثا/ المؤثرات المنظمية.

تمثل الجوانب المنظمية الاهداف والاستراتيجيات والسياسات التي وضعتها المنظمة من اجل دفع الافراد نحو المشاركة في البرنامج التشاركية داخل الوحدة المنظمية او خارجها، وتتمثل ابعادها بـ(الثقافة، الاهداف، الاستراتيجيات، المعايير، السياسات)

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة عبر البرامج الخاصة بمشاركة المحتوى البحثي في منظمتك.
					باعتقادك ان الاهداف المنظمية المتوفرة في واجهة البرنامج، كان لها دافع قوي للمشاركة في البرنامج بفاعلية.
					الاستراتيجية المنظمية المتوفرة في واجهة البرنامج اعطتك دافع لزيادة فاعلية المشاركة.
					المعايير المنظمية للحماية الفكرية المتوفرة في واجهة البرنامج، كانت مقنعة لك للمشاركة في البرنامج بفاعلية
					هل وجدت ان السياسات المنظمية المتوفرة في واجهة البرنامج اسهمت في زيادة مشاركتك بفاعلية في البرنامج المقترح.

رابعا/ الريادة الجامعية.

تتمثل الاهداف الأساسية للنظام في تحقيق تبادل معرفي بين المشاركين، وفي تطوير الجانب الابداعي للبحوث المطروحة، والقدرة التي يعطيها البرنامج في الشراكة مع القطاعات المجتمعية الاخرى مما يمثل ريادة للجامعة في مجتمعها.

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	

^{١٨} الاشمئزاز: هو نفور النفس من الشيء الذي تكرهه، قال تعالى (وَإِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَحْدَهُ اشْمَأَزَّتْ قُلُوبُ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِالْآخِرَةِ)

					مشاركة المعرفة مع الآخرين في البرنامج المقترح اسهمت في تطوير قدراتك العلمية.
					التعديلات التي تلقيتها من الزملاء جعلت بحوثك ترتقي الى مستوى الابداع.
					يعطي البرنامج المقترح القدرة على تحقيق الشراكة مع الجامعات المختلفة.

خامسا/قياس فاعلية النظام

يمكن قياس فاعلية النظام من خلال مجموعة من التساؤلات المعبرة عن واقع استخدامك للبرنامج، والتي تتضمن
ثلاثة محاور اساسية (تطوير معرفتك الذاتية، تطوير الابداع البحثي، المشاركة الاجتماعية والتنمية الالقليمية)
اولا/ تطوير معرفتك الذاتية: يقصد بها تنامي الجانب المعرفي للمشارك من خلال استخدام البرنامج المقترح.

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					المشاركة في البرنامج اسهمت في تطوير معرفتك العلمية في اطار عام
					المشاركة في البرنامج اسهمت في تطوير معرفتك العلمية في اطار تخصصي
					تبادل المعرفة مع الآخرين ضمن اطار البرنامج اسهم في تطوير مهاراتك التحليلية.
					انعكست المعرفة المكتسبة من البرنامج على تطوير استراتيجيتك التعليمية مع الطلبة.
					اعطت المعرفة المكتسبة من البرنامج الاثراء المعرفي لمحاضراتك التعليمية.

ثانيا/ تطوير الابداع البحثي: يقصد بها تطوير الجانب البحثي الخاص بك من خلال استخدام البرنامج
المقترح

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					اسهمت التعديلات التي تلقيتها على بحوثك في البرنامج في تطوير الجانب الابداعي لفكرتك البحثية
					اسهمت التعديلات التي تلقيتها في البرنامج في تعديل هيكلية بحثك.
					تلقيت فكرة في البرنامج اسهمت في تطوير الابداع في الجانب البحثي الخاص بك
					البحوث التي تم الموافقة على نشرها هي اكثر بحوثك ابداعاً

ثالثا/ المشاركة الاجتماعية والتنمية الالقليمية: ويقصد بها قدرة البرنامج على تحقيق الشراكة البحثية في
مختلف المجالات ومع مختلف القطاعات.

اتفق بدرجة	
------------	--

السؤال	%٠	%٢٥	%٥٠	%٧٥	%١٠٠
يعطي البرنامج المقترح القدرة على تحقيق الشراكة مع الجامعات المختلفة.					
يحقق البرنامج المقترح التكامل البحثي بين الباحثين والقطاعات المختلفة مما ينعكس على النمو في الجانب الاقتصادي.					
يعطي البرنامج المقترح القدرة على تسويق النتائج البحثية.					
يعطي البرنامج المقترح القدرة على رسملة ^{١٩} المعرفة					

اسئلة اضافية

هل استخدمت Research Gate قبل توجيهات الجامعة ☐ نعم ☐ لا

ما هو حسابك (الاسم الخاص بك) في Research Gate ان وجد

وما هو RG Score الخاص بك

ما معدل استخدام الحاسوب للأغراض البحثية في اليوم الواحد ساعات ☐ لا افعل

ما هي عدد الساعات التي تقضيها في تطوير كتاباتك البحثية يوميا ساعات ☐ لا افعل

اذا كان لديك أي ملاحظات اضافية يمكن ذكرها

.....

الرمز^{٢٠}.....B

اولا/ المؤثرات الشخصية.

هي المؤثرات المتعلقة بذات الشخص التي توجه الفرد نحو المشاركة او عدم المشاركة في البرنامج المقترح، وتمثل ابعادها بـ(المهارات التقنية، المهارات الكتابية، الاهتمام، المعرفة، الوقت، الثقة، الفائدة للآخرين (الايثار)، الريح الشخصي).

اتفق بدرجة					السؤال
%٠	%٢٥	%٥٠	%٧٥	%١٠٠	
					استخدم الحاسوب الشخصي بشكل يومي للأغراض البحثية
					اعمد الى تطوير كتابتي البحثية بشكل يومي

^{١٩} رسملة المعرفة: هي القدرة على تحويل المعرفة في عقول الافراد الى شيء ملموس وبشكل كتابي محمية حماية فكرية للجامعة المسوقة.

^{٢٠} تم توضيح الرمز دون اضافة الواجهة الاساسية لأنها مكررة في كل الاستمارات الثلاث.

				المشاركة في المحتوى البحثي يقع ضمن اولويات عملي الاكاديمي
				تطمح الى تقديم المعرفة التي تمتلكها الى النظراء بشكل دائم
				تجد الوقت الكافي لمشاركة الاخرين افكارك عبر البرامج التشاركية مثل Research Gate Orcid, Publons, Researcherid,
				تجد الثقة لنشر ابحاثك في البرامج التشاركية مثل Orcid, Researcherid, Research Gate Publons,
				تجد في نفسك الطوعية في مشاركة المعرفة مع الاخرين في هكذا برامج
				مشاركة المعرفة مع الاخرين يجب ان يكون وفق معايير مادية بحتة.

ثانيا/ المؤثرات العاطفية.

تجسد المجال الشعوري لدى الفرد وبما يؤثر حالات الحب والكراهية بخصوص المشاركة المعرفية، وتتمثل ابعادها بـ(السعادة، الغضب، الخوف، القلق، الحرج، الاشمنزاز، العطف)

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					تولد لديك شعور بالسعادة اثناء التسجيل في البرنامج المقترح.
					شعرت بالغضب من محتوى البرنامج مما عطل مشاركتك بفاعلية في البرنامج المقترح.
					لديك حالة من الخوف يتعلق بسرقة المحتوى البحثي مما دفعك الى عدم المشاركة بفاعلية بالبرنامج المقترح.
					اعترضتك حالة من القلق عند تبادل المعرفة مع اقرانك عبر البرنامج المقترح.
					الشعور بالأحراج من التعديل على المحتوى البحثي الخاص بك من قبل الاقران حجبك عن المشاركة بفاعلية في البرنامج المقترح.
					عادة ما يتولد لديك حالة من الاشمنزاز اثناء الاختلاف في وجهات النظر
					تجد في نفسك ميل عاطفي اتجاه الاخرين في تقديم المعرفة عند حاجتهم اليها.

ثالثا/ المؤثرات المنظمة.

تمثل الجوانب المنظمة الاهداف والاستراتيجيات والسياسات التي وضعتها المنظمة من اجل دفع الافراد نحو المشاركة في البرنامج التشاركية داخل الوحدة المنظمة او خارجها، وتتمثل ابعادها بـ(الثقافة، الاهداف، الاستراتيجيات، المعايير، السياسات)

ملاحظة مهمة: هل قراءة المؤثرات المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج الرئيسية
إذا كانت اجابتك بنعم اجب عن الاسئلة التالية: ☐ نعم ☐ لا

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة عبر البرامج الخاصة بمشاركة المحتوى البحثي في منظمتك.
					هل الاهداف المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج، لم تولد لديك دافع قوي للمشاركة بفاعلية في البرنامج.
					الاستراتيجية المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج لم توفر لديك الرغبة في المشاركة بفاعلية في البرنامج المقترح.
					المعايير المنظمة للحماية الفكرية المتوفرة في واجهة البرنامج، لم تكن مقنعة لك للمشاركة في البرنامج بفاعلية.
					هل وجدت ان السياسات المنظمة المتوفرة في واجهة البرنامج لم تكن كافية في زيادة مشاركتك بفاعلية في البرنامج المقترح.

وإذا كانت اجابتك بـ لا فاجب عن الاسئلة التالية:

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة عبر البرامج الخاصة بمشاركة المحتوى البحثي في منظمتك.
					تمتلك منظمتك اهداف واضحة عند توجيهك للمشاركة في البرامج التشاركية.
					تمتلك منظمتك استراتيجيات واضحة في تطبيق البرامج التشاركية.
					تعطي منظمتك معايير اساسية للحماية الفكرية عند مشاركتك في البرامج التشاركية
					توفر منظمتك حوافز مختلفة للمشاركة في البرامج التشاركية.

رابعاً/ الريادة الجامعية.

تتمثل الاهداف الأساسية للنظام في تحقيق تبادل معرفي بين المشاركين، وفي تطوير الجانب الابداعي للبحوث المطروحة، والقدرة التي يعطيها البرنامج في الشراكة مع القطاعات المجتمعية الاخرى مما يمثل ريادة للجامعة في مجتمعها.

اتفق بدرجة

السؤال	%٠	%٢٥	%٥٠	%٧٥	%١٠٠
مشاركة المعرفة مع الآخرين عبر البرنامج المقترح سوف يساهم في تطوير قدراتك العلمية.					
تلقي التعديلات من الزملاء في البرنامج المقترح ستجعل من بحوثك ترتقي الى مستوى الابداع.					
يعطي البرنامج المقترح القدرة على تحقيق الشراكة مع الجامعات المختلفة.					

اسئلة اضافية

هل استخدمت Research Gate قبل توجيهات الجامعة ☐ نعم ☐ لا

ما هو حسابك (الاسم الخاص بك) في Research Gate ان وجد

وما هو RG Score الخاص بك

ما معدل استخدام الحاسوب للأغراض البحثية في اليوم الواحد ساعات ☐ لا افعّل

ما هي عدد الساعات التي تقضيها في تطوير كتاباتك البحثية يوميا ساعات ☐ لا افعّل

التقانات المستخدمة في البرنامج المقترح تعد صعبة الاستخدام مما دفعني الى عدم المشاركة بفعالية ☐ نعم ☐ لا

إذا كان لديك أي ملاحظات اضافية يمكن ذكرها

الرمز C

التحصيل الدراسي.....

الاختصاص

المنصب الوظيفي.....

الكلية/ او المعهد المنتمي اليه.....

سنة الميلاد.....

الجنس ☐ ذكر ☐ انثى

اولا/ المؤثرات الشخصية.

هي المؤثرات المتعلقة بذات الشخص التي توجه الفرد نحو المشاركة او عدم المشاركة في البرنامج المقترح،

وتتمثل ابعادها بـ(المهارات التقنية، المهارات الكتابية، الاهتمام، المعرفة، الوقت، الثقة، الفائدة للآخرين

(الايثار)، الربح الشخصي).

اتفق بدرجة					السؤال
%٠	%٢٥	%٥٠	%٧٥	%١٠٠	
					استخدم الحاسوب الشخصي بشكل يومي للأغراض البحثية
					اعمد الى تطوير كتابتي البحثية بشكل يومي
					المشاركة في المحتوى البحثي يقع ضمن اولويات عملي الاكاديمي

					تطمح الى تقديم المعرفة التي تمتلكها الى النظراء بشكل دائم
					تجد الوقت الكافي لمشاركة الاخرين افكارك عبر البرامج التشاركية مثل Research Gate Orcid, Publons, Researcherid,
					تجد الثقة لنشر ابحاثك في البرامج التشاركية مثل Orcid, Researcherid, Research Gate Publons,
					تجد في نفسك الطوعية في مشاركة المعرفة مع الاخرين في هكذا برامج
					مشاركة المعرفة مع الاخرين يجب ان يكون وفق معايير مادية بحتة.

ثانيا/ المؤثرات العاطفية.

تجسد المجال الشعوري لدى الفرد وبما يؤثر حالات الحب والكراهية بخصوص المشاركة المعرفية، وتتمثل ابعادها بـ(السعادة، الغضب، الخوف، القلق، الحرج، الاشمنزاز، العطف)

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					شعرت بالسعادة اثناء مشاركتك في برامج تشاركية مثل Research Gate Researcherid, Orcid, Publons
					سببت لك تجربة معينة في البرامج التشاركية مثل Orcid, Researcherid, Research Gate Publons حالة من الغضب دفعتك لعدم التسجيل في البرنامج المقترح
					لديك هاجس من الخوف يتعلق بسرقة المحتوى البحثي مما دفعك الى عدم التسجيل في البرنامج المقترح.
					تعرضك حالة من القلق تتعلق بتبادل المعرفة دفعتك الى عدم التسجيل في البرنامج المقترح.
					الشعور بالأحراج من التعديل على المحتوى البحثي الخاص بك من قبل الاقران حجبك عن التسجيل في البرنامج المقترح.
					عادة ما يتولد لديك حالة من الاشمنزاز اثناء الاختلاف في وجهات النظر
					تجد في نفسك ميل عاطفي اتجاه الاخرين في تقديم المعرفة عند حاجتهم اليها.

ثالثا/ المؤثرات المنظمية.

تمثل الجوانب المنظمية الاهداف والاستراتيجيات والسياسات التي وضعتها المنظمة من اجل دفع الافراد نحو المشاركة في البرنامج التشاركية داخل الوحدة المنظمية او خارجها، وتتمثل ابعادها بـ(الثقافة، الاهداف، الاستراتيجيات، المعايير، السياسات)

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة عبر البرامج الخاصة بمشاركة المحتوى البحثي في منظمتك.
					تمتلك منظمتك اهداف واضحة عند توجيهك للمشاركة في البرامج التشاركية.
					تمتلك منظمتك استراتيجيات واضحة في تطبيق البرامج التشاركية.
					تعطي منظمتك معايير اساسية للحماية الفكرية عند مشاركتك في البرامج التشاركية
					توفر منظمتك حوافز مختلفة للمشاركة في البرامج التشاركية.

رابعاً/ الريادة الجامعية.

تتمثل الاهداف الأساسية للنظام في تحقيق تبادل معرفي بين المشاركين، وفي تطوير الجانب الابداعي للبحوث المطروحة، والقدرة التي يعطيها البرنامج في الشراكة مع القطاعات المجتمعية الاخرى مما يمثل ريادة للجامعة في مجتمعتها.

اتفق بدرجة					السؤال
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠	
					مشاركة المعرفة مع الاخرين عبر البرنامج المقترح سوف يسهم في تطوير قدراتك العلمية.
					تلقي التعديلات من الزملاء في البرنامج المقترح ستجعل من بحوثك ترتقي الى مستوى الابداع.
					يعطي البرنامج المقترح القدرة على تحقيق الشراكة مع الجامعات المختلفة.

اسئلة اضافية

هل استخدمت Research Gate قبل توجيهات الجامعة ☐ نعم ☐ لا

ما هو حسابك (الاسم الخاص بك) في Research Gate ان وجد، وما

هو RG Score الخاص بك

ما معدل استخدام الحاسوب للأغراض البحثية في اليوم الواحد ساعات ☐ لا افعل

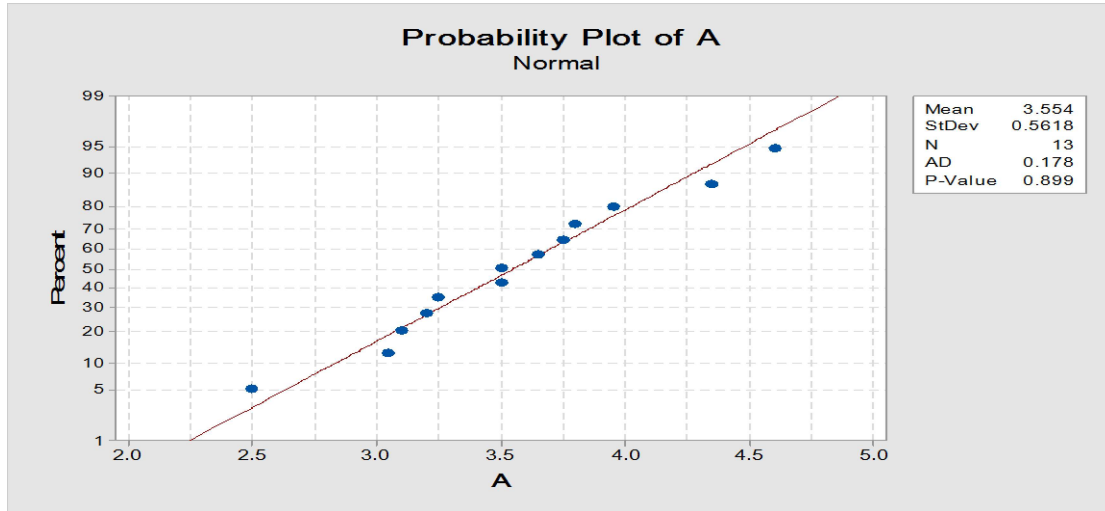
ما هي عدد الساعات التي تقضيها في تطوير كتاباتك البحثية يوميا ساعات ☐ لا افعل

إذا كان لديك أي ملاحظات اضافية يمكن ذكرها

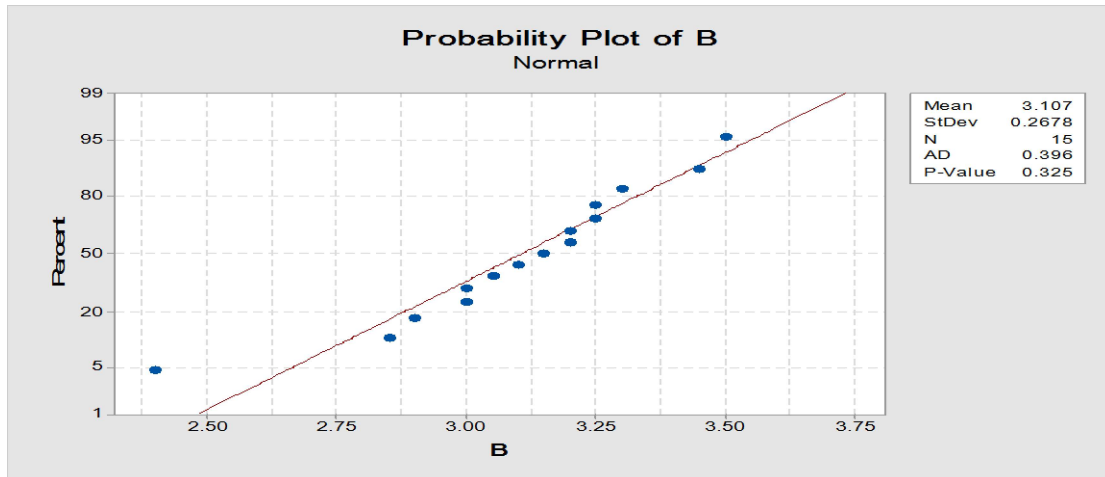
.....

الملحق (٣) اختبارات التوزيع الطبيعي للفئات A و B و C

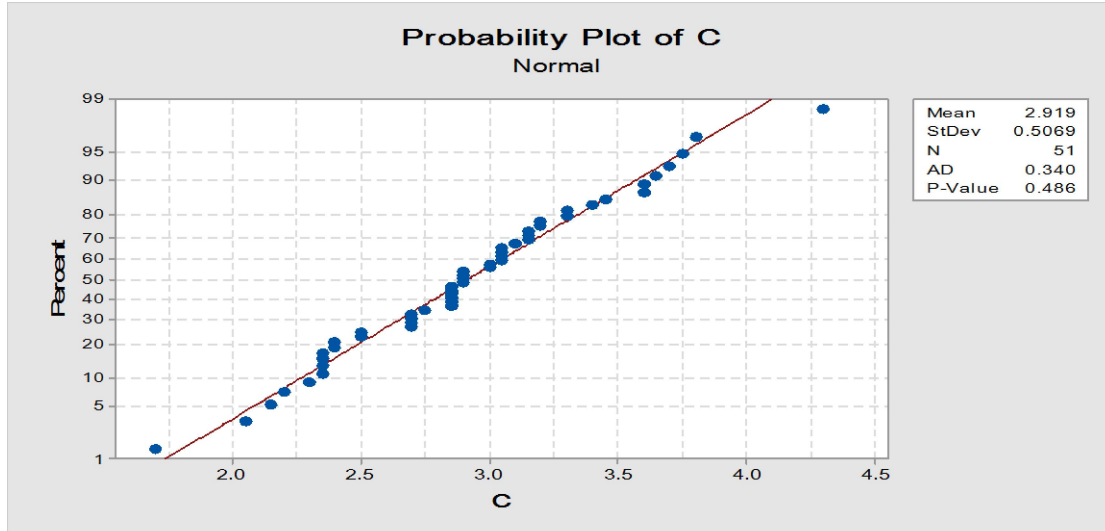
الشكل (١) اختبار التوزيع الطبيعي للفئة A



الشكل (٢) اختبار التوزيع الطبيعي للفئة B



الشكل (٣) اختبار التوزيع الطبيعي للفئة C



الملحق (٤) المؤثرات المنظمية واجهات البرنامج

رؤية الجامعة حول البرنامج

تسعى الجامعة الى تحقيق ريادة جامعية على المستوى الوطني والاقليمي انطلاقا نحو العالمية، مما يعود بالنفع المعنوي والمادي على اعضاءها المشاركين، من خلال تبنيها لبرنامج تعاوني يسعى الى تحقيق التعاون بين اعضاءها المشاركين.

اهداف الجامعة حول البرنامج

ان الهدف الاساسي للبرنامج يكمن في ثلاثة خطوات اساسية، والتي تعد بمثابة اهداف يسعى البرنامج الى تحقيقها، **الهدف الاول** هو تحقيق التعاون بين اعضاء الجامعة داخليا والاستفادة من مواردها الداخلي البشري والكامن في معرفة الافراد الضمنية، **والهدف الثاني** هو تعزيز الابداع العلمي للبحوث العلمية وذلك بتوظيف التقنية في اطار تعاوني لدعم المشاركة بين الاكاديميين المتباعدين جغرافيا، **والهدف الثالث** هو المشاركة الفعلية في اطار تعاوني مع الوحدات الاستراتيجية الوطنية في مجال تبادل المعرفة والشراكة البحثية مع تلك الوحدات سواء على المستوى الوطني او الاقليمي ووصولاً نحو العالمية.

استراتيجية الجامعة حول البرنامج

تسعى الجامعة في اطارها الاستراتيجي الى تحقيق اهدافها في اطار مرحلتين اساسيتين الاولى في تحقيق التعاون بين الاعضاء المشاركين داخل الجامعة ذاتها وفي اطار زمني محدد، ثم التحول نحو المرحلة الثانية في اطار الشراكة التعاونية مع الجامعات الوطنية او الاقليمية او العالمية ضمن اطار زمني محدد.

سياسة الجامعة حول البرنامج

تسعى الجامعة الى تبني سياسات ضمن اطارها الاستراتيجي في توضيح البرنامج التدريبي والتحفيزي واعتماد النماذج التكنولوجية الملائمة لطبيعة الجامعة واعملها، واعتماد الندوات التعريفية بأهمية البرنامج في اطار تحقيق الريادة الجامعية، ويمكن توضيح سياسة الجامعة وفق مدخلين اساسين:
الاول/ العمل على وضع برنامج تدريبي للتعريف بالبرنامج والذي يتضمن الندوات العلمية بالإضافة الى التدريب الالكتروني عبر البرنامج.

الثاني/ العمل على وضع برنامج تحفيزي يتضمن ثلاثة جوانب اساسية الجانب الاول المكافآت المادية والثاني المكافآت التقديرية للمتميزين في البرنامج، والجانب الثالث هو المكافآت المتوفرة في طبيعة عمل البرنامج والقائم على الحالة التنافسية بين الاعضاء في زيادة المشاركات العلمية من اضافة البحوث او التعديل او طرح الافكار في اطر حالة تنافسية قائمة على التنظيم الذاتي.

معايير جامعية للحماية الفكرية^{٢١}

تسعى الجامعة من خلال المعايير التالية الى توجيه اعضاءها بالالتزام بالجانب القانوني في طروحاتهم الفكرية، والمحافظة على حقوق الآخرين، بهدف بناء الثقة بين المشاركين، ويمكن توضيح المعايير بالتالي:

١. ان الجامعة ملزمة امام جميع الافراد المشاركين في البرنامج في حماية الممتلكات الفكرية للأفراد المشاركين، وحسب القانون العراقي رقم (٣) لسنة ١٩٧١م المعدل من قبل سلطة الائتلاف (المنحلة) رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٨، والخاص بحماية حق المؤلف، ويمكن الاطلاع على تفاصيل القانون <http://www.iraq-lg-law.org>.

٢. ان الجامعة تسعى الى المتابعة القانونية للمشاركين في حالة ثبت قيام احد المشاركين في سرقة او الاعتداء على الممتلكات الفكرية لآخرين.

٣. ان الهدف الاساسي للبرنامج هو تنمية المعرفة للأفراد المشاركين من خلال تحقيق التأليف المشترك في اطار تعاوني علمي بحث، فلا مجال للنقاشات الشخصية او الاساءات داخل اطار عمل البرنامج.

٤. ان السرقات الفكرية هي لا تختلف عن سرقات المال العام لذلك يجب تحري الدقة اثناء النقل والاشارة الى المصدر، وان الاديان السماوية تحتنا على اعطاء كل ذي حق حقه.

٥. البرنامج صمم لكي يخدم الاستاذ الجامعي في مجال اختصاصه الخاص او الاطلاع على المعارف في مجال الاختصاصات الاخرى، مما يطور الافق المستقبلي للمشارك.

٦. الجامعة سوف تسهم في تحفيز الافراد المشاركين في فاعلية البرنامج، من خلال برنامج تحفيزي مدروس.

٧. ان البرنامج صمم بطريقة تساعدك على المنافسة مما يولد لديك دافع اساسي للمشاركة والمتابعة المستمرة.

٨. مشاركتك باسم مستعار وذلك لتكون طروحائك اكثر فاعلية مع الاعضاء في اطار مشاركتك في البرنامج.

٩. حق المشارك محفوظ، حيث يتم الاشارة الى اسمه واسماء المعدلين المقبول تعديلهم في الصفحة الرئيسية للجامعة بعد نجاح البحث في عبور التقييم.

دليل استخدام مشروع التعاون الجامعي / الجامعة التقنية الشمالية

صفحة تسجيل الدخول بعد الضغط على رابط الدخول

<http://university-collaboration.com/login>

^{٢١} هذا المعايير هي معايير مقترحة خاصة بالدراسة وليس للجامعة أي علاقة بها.

صفحة التسجيل في البرنامج (يتم اضافة المعلومات التالية في اول استخدام للنظام)

يرجى ادخال بقية المعلومات للدخول الى النظام

الاسم الكامل
الاسم الكامل

التحصيل الدراسي
التحصيل الدراسي

المنصب الوظيفي
المنصب الوظيفي

الكلية / المعهد المنتسب اليه
الكلية / المعهد المنتسب اليه

الاختصاص
الاختصاص

سنة الميلاد
سنة الميلاد

الجنس
ذكر

حفظ المعلومات والعودة الى صفحة تسجيل الدخول +

واجهة النظام الرئيسية

ياسر داؤد سليمان

الصفحة الرئيسية:
وتحتوي علي نوافذ البحوث
المنشورة والأفكار المميزة

الجامعة التقنية الشمالية
مشروع التعاون الجامعي

الرؤية الجامعة أهداف الجامعة استراتيجية الجامعة دليل استخدام النظام سياسات الجامعة معايير الجامعة القيم الجامعة

الأفكار المميزة
تصميم نظام التعاون الواسع عرض

البحوث المنشورة
العلاقة بين دوافع الريادة ونتائج الأعمال / دراسة آراء عينة من إدارات وريائن شركات خدمة الانترنت في نيلوي ياسر داؤد سليمان

الرئيسية
البحوث الشخصية
البحوث المعروضة للتحميل
البحوث المعروضة للتقديم
الأفكار الشخصية
قيم ذلك
مجلس أمناء
إحصائيات المشاركين

الصفحة الشخصية : ويتم عن طريقها ادارة البحوث الشخصية (اضافة وتعديل)

ياسر داؤد سليمان

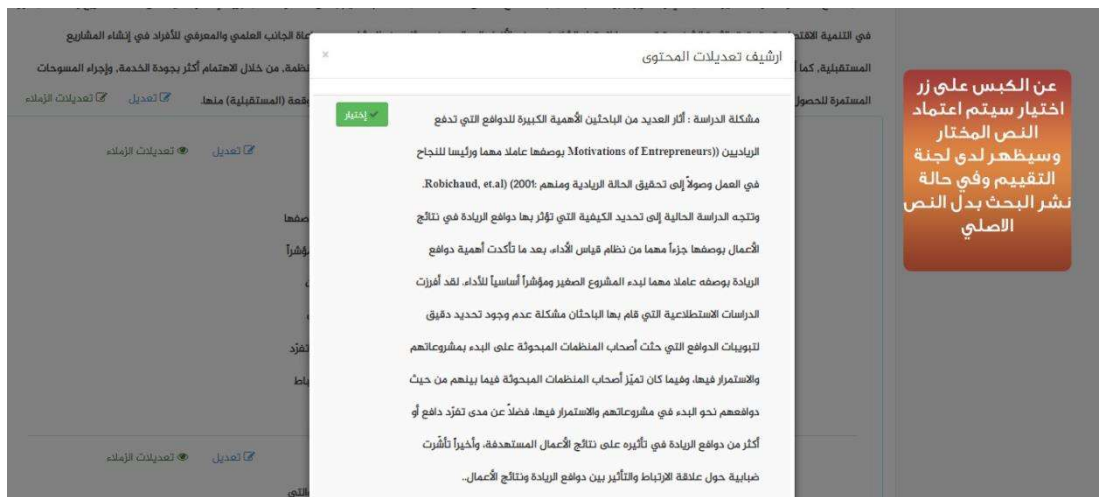
الرئيسية
البحوث الشخصية
البحوث المعروضة للتعديل
البحوث المعروضة للتقويم
الأفكار الشخصية
قيم ذاتك
مجلس الآراء
إحصائيات المشاركين

الاضافة محتويات
البحث يتم كتابة
النص واختيار صورة
من وجدت ثم الكبس
على زر اضافة

نشر البحث للتعديل



كما يمكن ملاحظة تعديل الزملاء لبحثك من خلال صفحتك الشخصية (البحث المعروف للتعديل) وبالتالي يمكن اختيار التعديل اذا كان مناسب



وبعد ذلك يمكن تحويل البحث من معروض للتعديل الى معروض للتقييم بضغط على زر عرض للتقييم من صفحة البحوث الشخصية

أتمودج الدراسة وفرضياتها : تتطلب الدراسة تصميم نموذج افتراضي الشكل (1) يحدد العلاقات المنطقية بين بعدي الدراسة، واعتمد هذا الأتمودج ضمن بعدين، إذ عد دوافع الريادة بعداً مفسراً يؤثر في نتائج الأعمال بوصفه بعداً مستجيباً لافتراض التأثير باتجاه واحد ومن خلال النموذج السابق للدراسة يمكن بناء الفرضيات الرئيسة والفرضية وكما يأتي : الفرضية الرئيسة الأولى : وجود علاقة ارتباط معنوية بين دوافع الريادة ونتائج الأعمال. وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية : 1

تعديل. تعديل.

تعديلات الزملاء

تعديلات الزملاء

بعد تدقيق التعديلات واختيار التعديلات المناسبة يتم الكيس علي زر نشر البحث للتقييم لتحويل حالة البحث من معروض للتعديل الي معروض للتقييم

نشر البحث للتقييم

380534019_56813...jpg

Show all

البحوث المعروضة للتقييم

ياسر داؤد سليمان

عند الكيس علي زر البحوث المعروضة للتقييم من القائمة الجانبية ستظهر قائمة بحوث الآخرين المعروضة للتقييم ويمكن عرضها بالكيس علي عرض البحث

قائمة البحوث المعروضة للتقييم

قائمة البحوث

عرض البحث

Comparison study between the traditional power generation system and the MHD system in order to increase the power plants efficiency

عرض البحث

تأثير دوافع الريادة في تحقيق الفاعلية التنظيمية اراء عينة من زبائن وادارات شركات الانترنت في الموصل

الرئيسية

البحوث الشخصية

البحوث المعروضة للتقييم

البحوث المعروضة للتقييم

الافكار الشخصية

قيم ذلك

مجلس الاعضاء

إحصائيات المشاركين

الموافقة على النشر

ياسر داؤد سليمان

قائمة البحوث المعروضة للتقييم

الرئيسية

البحوث الشخصية

البحوث المعروضة للتقييم

البحوث المعروضة للتقييم

الافكار الشخصية

قيم ذلك

مجلس الاعضاء

إحصائيات المشاركين

تأثير دوافع الريادة في تحقيق الفاعلية التنظيمية اراء عينة من زبائن وادارات شركات الانترنت في الموصل

الموافقة على النشر

زر الموافقة على النشر يظهر فقط لاعضاء لجة التقييم ويتم عن طريقه الموافقة علي نشر البحث اذا بلغ عدد المصوتين بالموافقة اكثر من النصف

مشكلة الدراسة بحقيقة الدوافع التي دفعت أصحاب المنظمات المبحوثة على البدء بمشروعاتهم والاستمرار فيها، وفيما إذا أدى دافع أو أكثر من دوافع الريادة إلى نتائج الأعمال على نحو مميز عن الدوافع الأخرى. وللتعاطي مع ذلك وضع نموذج افتراضي للدراسة يعكس طبيعة العلاقة والأثر بين دوافع الريادة من جهة ونتائج الأعمال من جهة أخرى، واختياره مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية التي تم التأكد من سريانها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة تأثير دلالة معنوية بين المتغيرين، كما وجد أن معظم الشركات التي كانت عالية النمو يتمتع مالكوها ونوابغهم بدافع عال جداً من استثمار المعرفة عن باقي الشركات. وتُشير نتائج معنوي بين

عرض الافكار ومواضيع النقاش واطافة موضوع جديد

إضافة موضوع جديد

عنوان الموضوع

محتوى الموضوع

إضافة موضوع

قائمة المواضيع

تصميم نظام التعاون الواسع

الذكاء الاخلاقي

الرئيسية

البحوث الشخصية

البحوث المعروضة للتعديل

البحوث المعروضة للتقييم

افكار الشخصية

قيم ذلك

مجلس الامناء

إحصائيات المشاركين

عن طريق صفحة المواضيع الشخصية يتم اضافة فكرة او موضوع للنقاش لتظهر لدى الاخرين في الصفحة الرئيسية

اضافة تعليق على الموضوع او الفكرة

ياسر داؤد سليمان

Search

الرئيسية

البحوث الشخصية

البحوث المعروضة للتعديل

البحوث المعروضة للتقييم

افكار الشخصية

بعد عرض الفكرة الشخصية او افكار الاخرين يمكنك ابداء رأيك عن طريق اضافة تعليق وكذلك يمكنك تعيين الفكرة كفكرة جيدة اذا كنت من لجنة التقييم

تصميم نظام التعاون الواسع

فكرة تصميم النظام تقوم على اساس اضافة البحث العلمي من قبل الاكاديميين، ومن ثم يبدأ الاكاديميين بالتمهيد على النص البحثي ويقدمون الاقتراحات مما يعزز تبادل ومشاركة المعرفة بين المشاركين والذي يسهم بدوره في تطوير الواقع المعرفي للجامعة وهذا سوف ينعكس على جودة البحث العلمي والاكامل المعرفي بين الباحثين.

التعليقات

إضافة تعليق

لا يوجد تعليقات

الملحق (٥) كتاب تسهيل مهمة

Republic of Iraq
Ministry of Higher Education
and Scientific Research
Northern Technical University



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة التقنية الشمالية
قسم شؤون الدراسات العليا

Ref: \ \

Date: \ \

العدد: د/ع/٦٩٩-١

التاريخ: ٢٠١٨/١٢/٢٢

(بالبريد الالكتروني)

إلى / الكلية التقنية الهندسية / الموصل

المعهد التقني / الموصل

المعهد التقني / الحويجة

المعهد التقني / كركوك

م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة...

تفضلكم بتسهيل مهمة السيد ياسر داود سليمان التدريسي في المعهد التقني / الموصل وطالب الدكتوراه في جامعة الموصل / كلية الادارة والاقتصاد (مرحلة البحث) لغرض الحصول على البيانات والمعلومات من تدريسيي كليتكم/معهدكم راجين التعاون معه وتزويده بكافة المعلومات المطلوبة فيما يخص اطروحته.

مع التقدير.

أ.م.د. علياء عباس علي العطار
مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية وكالة

2018/12/13

نسخة منه الى:

- مكتب السيد رئيس الجامعة المحترم / للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- قسم الشؤون العلمية / للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- قسم شؤون الدراسات العليا / مع الأوليات.
- الصادرة.
- (مضفى)

الموقع الالكتروني: ntu.edu.iq
البريد الالكتروني: ntu@ntu.edu.iq

جمهورية العراق - الموصل - شارع المنصة

Republic of Iraq
Ministry of Higher Education
and Scientific Research
Northern Technical University
Department:
Ref:
Date:



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة التقنية الشمالية
القسم: الشؤون العلمية
العدد: ١٥٠٢/٢/١٧
التاريخ: ٢٠١٩/٢/١٧

(مستعجل وبالبريد الالكتروني)

الى / كليات ومعاهد الجامعة / عناية السيد العميد المحترم
م / توجيه

تحية طيبة...

وجه السيد رئيس الجامعة المحترم الى ضرورة حث تدريسيكم الى التسجيل بالمواقع الالكترونية المجانية المدرجة ادناه من خلال تشكيل فريق بحثي يعمل على تنقيف الباحثين بألية التسجيل الالكتروني، علما بان التصنيفات العالمية تعتمد جزئيا على هذه المواقع لتحديد سمعة الجامعة الاكاديمية والبحثية.

1. Publons Account link: <https://publons.com>.
2. Researcher ID : <http://www.researcherid.com>.
3. ORCID No. : <https://orcid.org>.
4. Research Gate Citations and Account link: <https://www.researchgate.net>.
5. Google Scholar Citations and Account Link: <https://scholar.google.com>.

للتفضل بالاطلاع واجراء اللازم على ان يرفع تقرير بالحسابات الموجودة والمستحدثة في موعد اقصاده شهر من تاريخه اعلاه متضمنا تسجيل جميع تدريسيكم ومدقق من قبل مسؤول الشعبة العلمية لديكم... مع التقدير.

د.م.د. علياء عباس علي العطار
مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية وكالة
2019 / 2 / 14

نسخة منه الى //

تم ارساله للمكتبة

- مكتب السيد رئيس الجامعة المحترم/ اشارة الى توجيه سيادتكم في 2019/2/17... مع التقدير
- اقسام وشعب الجامعة كافة/ لنفس الغرض اعلاه على ان تسلم المعلومات لقسم الشؤون العلمية لطفا.
- قسم الشؤون العلمية مع الاوليات/ البحوث.
- الصادرة.

تاريخ / قصي 2019/2/18

الملحق (٧) اسماء المشاركين من عينة الدراسة في ResearchGate

اسماء المشاركين الذين يمتلكون RG Score من عينة الدراسة



Ahmed Hani

RG Score 5.46 · PhD.



Mohammed Sabah Jarjees

RG Score 8.2 · PhD



Qusay Kamil

RG Score 3.57 · Master of Engineering



Omar Talal Mahmood

RG Score 4.64 · Master of Engineering



Raid Daoud

RG Score 3.24 · Master of Engineering



Nashwan Sultan

RG Score 3.49 · Master of Engineering



Ahmed M. T. Ibraheem Alnaib

RG Score 2.44 · Master of Technical Engineering



Omar Ibrahim Dallal Bashi

RG Score 2.84 · Dr.



Thaer F. A. Alsultan

RG Score 1.87 · Master of Engineering



Yaser Daood

RG Score 2.14 · Master of Business Administration



Qussay Y. Hamid

RG Score 1.22 · M.Sc. in Mechanical Engineering



Saif Khalid Zakaria

RG Score 1.46 · BSc & M.Sc. in Management Information Systems



Hassaan Thabet

RG Score 1.16 · Master of Electrical Engineering



Noha Aljawady



Fatin Shehab

4.61 · Master of Engineering



Zaid Ghanim

Master of Computer Eng. Technology



Emad Mohammed

Doctor of Philosophy



Mothanna Aziz

Master of Engineering



Moatasem Al-Ridha

Master of Engineering



Alya H. Al-Rifaie

Master of Engineering



Abdulrahman Al-Sabaawi

MSc Biomedical Engineering



Hiba Mohammed



Wijdan Hamood

Master of Business Administration



Odai Hamid

0.01 · Master of Technology



Omar Ahmed Mahmood

Master of Technology computer Science



Faris Salah



Israa Waduallah



Ali Abdulsattar

PHD in knowledge management



Omar Ali

Master of Industrial Management



Alaa Ahmed hassan Aljobori

Doctor of Business Administration



Ryad Wahab

master in industrial management



Ayman Jasem



Waad Zaki



Ahmed Ali

Doctor of Business Administration



Bassam Muneeb Ali Altaee

master of industrial management



Ahmed Alafandi

master of industrial management



Abdulbari Abdulmajeed Alhamadani



Abdulazeez bashar Zakariya



احمد يوسف

Master of Business Administration



Ahmed Mahmood



Zahraa ghazi Aldabagh



Mokhaled Al-Hamadani

Master of Science



Haider A. Kamel

Master of Engineering



Rodhan abdullah Salih



Abdurazaq Khudhur Abdulwahd



Arwa mohammed Othman



Munef Abdullah Ahmed

Doctor of Engineering



Jasim Ibrahim



Ihab A. Sattam

Master of Engineering - Mechatronics



Muzahim Alnajmawi



Thafer Allela



نضال علي سليمان التقنية



Mohammed Khalid

Master of Engineering



Anwar Hadi Taha Alqdo



Basma Ibrahim

MSc. in Business Administration



بشينة لقمان احمد

Master of Business Administration



Jaafar Kaleel



Ammar Natheer

Master of Engineering



Haitham Mustafa



Niebal Younis



Anmmar Ahmed

M.Sc. in Mechanical Engineering



Ali Hamed

0.24 · Doctor of Education



Eman Aldabagh



Basil ibraheem Ahmad

Msc. thermal power



Huda A. Younis



Zozan Hussain

Master of Engineering



Enaam Albanna

Master of Engineering

Abstract

The study sought to design a proposed collaborative program for the Northern Technical University based on the World Wide Web using the Web 2.0 collaborative web technology.

And The study sought to focus the data of the work of the program according to the mechanisms of a systematic work based on the tech-social approach, Behavioral and organizational aspects Basic inputs to the system in addition to collaborative processing processes based on collaborative technology, in addition to measuring the ability of the system to achieve university entrepreneurship as a key output of the system, where the entry accounts were distributed to the program (63) academics at the Northern Technical University with a strategic partnership with (16) academics in Mosul University / Faculty of Management and Economics, and thus the total sample of the study is (79) academics participating in the proposed program and the participants were divided into three basic categories are Category A participate in the program effectively, Category B was not active in the program, and category C was not participating in the program.

The behavioral and organizational influences adopted by (Gears, 2011) were measured through a questionnaire distributed to program participants, Category (A,B,C) with tuberculosis effects Cauterizing, as was adopted (Bradley & Mcdonald study, 2011) to study the proposed system operations, and finally, the study adopted, (Secundo *et al*,2016) to make sure the effectiveness of the proposed program and its ability to achieve university entrepreneurship, the study put forward a group of the most important of these questions:

1. Can a mass collaboration system be applied at the researched university?
2. Can there be specific behavioral and organizational variables that reflect cognition within the interaction categories (A, B, C)?
3. What system processes are most effective under the proposed program?
4. what extent does the proposed system contribute to achieving university entrepreneurship through the outputs of the system?

To answer these questions, a hypothetical model for the study was developed, A set of assumptions were formulated to test it, A set of statistical and software tools were used to ensure that they were conducted. The study reached a number of conclusions:

1. The proposed program includes a set of features that differ from other global collaborative programs such as Research Gate Researcherid, Orcid, Publons , represented in the ability to hide the name of the participant during the participation or modification, which gives a set of characteristics of the proposed program are transparency, independence and other Other characteristics.

2. The study found that individuals are divided into three basic categories in participating in the proposed program or any collaborative program: the first participant is active and called categories A, the second participant registered in the program but inactive and called categories B, and the third is not participating in the program and not active and called it In category C.

Based on the conclusions presented, a number of recommendations were made, the most important of which are:

The study recommends that the research organization focus on the internal collaborative networks, in order to achieve interaction between the university staff, which enhances the research creativity of participants in the collaborative programs.

**University of Mosul
College of Administration &
Economics**



**Designing a Mass Collaboration System for Iraq
Universities/
Northern Technical University/ Case study**

Yasser Daoud Sulaiman

**Ph.D. Dissertation
Business Administration**

**Supervised by
Asst. Prof. Dr. Alaa Ahmed Hassan Aljobori**

2020A.D

1441 A.H