



الجمهورية العربية السورية
جامعة دمشق
كلية التربية
قسم أصول التربية

واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة

دمشق والعوامل المؤثرة فيه

رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير في أصول التربية

إعداد الطالبة

أريج عدنان جبل

إشراف الدكتور

غسان أحمد الخلف

الأستاذ في قسم أصول التربية

العام الدراسي 2022/2021

Syrian Arab Republic
Damascus University
Faculty of Education
Department of Foundations of Education



The reality of knowledge sharing among faculty members at Damascus University and the factors affecting it

A Dissertation Submitted For Master's Degree In Foundations of Education - Department of Foundations of Education

Prepared by
Areej Adnan Jabal

Supervised by
Dr. Ghassan Ahmed Al Khalaf

Professor in the Department of Fundamentals of Education

school year 2021/2022

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

.مقدمة

أولاً: مشكلة البحث

ثانياً: أهمية البحث.

ثالثاً: أهداف البحث.

رابعاً: أسئلة البحث.

خامساً: متغيرات البحث.

سادساً: فرضيات البحث.

سابعاً: المصطلحات والتعريفات الإجرائية.

ثامناً: الدراسات السابقة.

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

مقدمة.

تسعى مؤسسات التعليم العالي في عصر المعلوماتية (عصر المعرفة) الذي نعيشه اليوم إلى الاستفادة من معلومات أعضاء هيئة التدريس وخبراتهم، وما تمتلكه المؤسسة الجامعية من معارف ضمنية أو صريحة، حيث تساعد عمليات إدارة المعرفة على توظيف هذه الخبرات والمعارف لتحسين الممارسات الإدارية والأكاديمية وتطويرها، بما يسهم في رفع مستوى الأداء التعليمي والبحثي والابتكاري فيها، ويؤدي إلى الارتقاء بمستوى جودة مخرجاتها.

وانطلاقاً من إدراك الجامعات المعاصرة لأهمية المعرفة بوصفها المصدر الرئيس للميزة التنافسية والاستمرار في عالم متغير سريع، أضحت إدارة تلك المعرفة، والاستثمار في رأس المال المعرفي - من خلال نشر المعرفة وتشاركتها بين أعضاء الهيئة التدريسية - عاملاً حاسماً في النجاح التنظيمي.

بذلك "أصبح التشارك المعرفي باعتباره أحد أبرز عمليات إدارة المعرفة في الجامعات، ويؤدي دوراً حاسماً في تحديد نجاح مبادرات إدارة المعرفة، كما يمثل نشاطاً محورياً يرتكز في الأساس على رصيد المعرفة المتاح، إذ يعد تشارك المعرفة الفنية بين أعضاء هيئة التدريس من العوامل المؤثرة في الارتقاء بالقدرات البحثية للجامعات ومستويات الجودة للأنشطة الجامعية" (حسن، 2016، 160).

وخاصةً أنّ دور عضو الهيئة التدريسية لا يقتصر في عمليات توليد المعرفة الجديدة على الاعتماد فقط على قواعد المعرفة التي يملكها أو تلك التي يجدها في قواعد البيانات والمعلومات التقليدية، ولكن مقومه الأساسي جني المعرفة المتواجدة في أماكن أخرى لدى آخرين يتبادل ويتشارك معهم المعارف والخبرات، وذلك عن طريق الانفتاح المعرفي بمعناه الواسع، والعمل على تشجيع الانسياب الحر للمعلومات والأفكار في اتجاهات متعددة، وتأسيس روابط متينة مع مؤسسات وأفراد آخرين خاصة في ظل التقدم المتنامي لما يعرف بتكنولوجيا المعلومات

والاتصالات وما أتاحتها من إمكانات ذات قدرات فائقة على تخطي الحواجز المكانية الزمنية، وتيسير نقل المعارف بين أفراد المجتمعات التعليمية وتداولها (المبروك، 2019، 239).

وبالرغم من أهمية التشارك المعرفي إلا إنَّ هناك العديد من العوامل التي قد تؤثر في تشارك المعارف بين أعضاء المجتمع الجامعي والتي يصنفها سهيل وداود (Sohail & Daud, 2009, 131) في ثلاثة مجالات رئيسية: الفردية، والتنظيمية، والتكنولوجية، فعلى مستوى الفرد غالباً ما تتعلق بعوامل مثل: ضعف مهارات الاتصال والتواصل، ونقص الوقت، والثقة. أما على المستوى التنظيمي فتتعلق بعوامل مثل: غياب آليات التواصل الرسمية وغير الرسمية، وغياب فرص التدريب. أما على المستوى التكنولوجي فتتعلق بعوامل مثل: عدم الرغبة في الاستخدام والتطبيق، والتوقعات غير الواقعية لنظم تكنولوجيا المعلومات.

وهذا ما أكدته أغلب الدراسات بوجود عوامل تؤثر في التشارك المعرفي كدراسة (عبد الحافظ والمهدي، 2015) التي أكدت قلة وجود أنظمة تحفيزية مناسبة لتشارك المعارف والخبرات بين الزملاء في الجامعات، ودراسة (الحضرمي، 2017) التي أكدت أنَّ أعضاء هيئة التدريس لديهم قناعة تامة بضعف العائد المادي والمعنوي من مشاركة الآخرين المعارف والخبرات.

أولاً: مشكلة البحث:

"تواجه سائر مؤسسات التعليم العالي مشكلة كبرى تتجسد في عزوف معظم الأكاديميين عن مشاركة المعرفة أو على أقل تقدير ضعف الميل إلى تفعيلها، ويكاد هذا الموقف يمثل اتجاهاً شائعاً للأكاديميين، حيث يسعون باستمرار إلى الاستقلال عن الآخرين والعمل بشكل فردي، وتتزايد الرغبة في الحد من مشاركة المعرفة لدى الأكاديميين بصفة خاصة، عندما يمتلكون معارف متخصصة، وفريدة، ونادرة لا يمتلكها زملاؤهم" (Ramayah et al, 2013, 8) ، وعليه كان لزاماً بأعضاء هيئة التدريس الاهتمام بعملية التشارك المعرفي لدورها في إنجاز الأمور والأعمال بشكل أفضل وأكثر كفاءة.

وتؤكد تلك المشكلات العديد من نتائج الدراسات التي تمت على البيئة الجامعية العربية في مجال التشارك المعرفي كدراسة (الحضرمي، 2017)، ودراسة (عبد الحافظ والمهدي، 2015)، ودراسة (سبرينة وآخرون، 2018) وجميعها توصلت إلى:

- ضعف ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

- وجود معوقات مادية وتنظيمية وشخصية تؤثر في عملية تشارك المعرفة.

- إهمال فرق العمل والعمل الجماعي في تشارك المعارف.

وفي الجامعات السورية قد لا يختلف الأمر عن ذلك، حيث تغيب المشاركة في المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس على مستوى البحوث العلمية والتدريسية وخدمة المجتمع، حيث أكدت دراسة (حلاق، 2012) تدني مستوى فرق العمل البحثي والعمل المشترك، على الرغم من أن قانون تنظيم الجامعات رقم 6/ لعام 2006 يشير إلى التشارك في المعرفة، إذ نصت المادة 12/ بالفقرة ب/ على المشاركة في إجراء البحوث العلمية وتقديم الخبرة والمشورة، كما نصت المادة 55/ بالفقرة 2/ على تنسيق مناهج الدراسة وتوزيع المحاضرات على أعضاء الهيئة التدريسية.

ولتأكيد مشكلة البحث قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية من خلال مقابلات شخصية مع (18) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليات: الاقتصاد والعلوم والتربية والآداب والعلوم الإنسانية في جامعة دمشق، وطرحت بعض الأسئلة عليهم: السؤال الأول: ما أهمية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق وظائف الجامعة؟ حيث أكد الجميع أهمية التشارك المعرفي ولكنه يقتصر بين أعضاء هيئة التدريس تأليف الكتب بالمشاركة فقط وبشكل متوسط في التدريس، بينما على مستوى البحث العلمي وخدمة المجتمع يوجد بنسب ضعيفة، السؤال الثاني: ما أهم معوقات التشارك المعرفي؟ أكد ما نسبته (70%) على قلة الحوافز المادية، وأكد الجميع بنسبة (100%) على عدم وجود قوانين تلزم عضو هيئة التدريس على التشارك المعرفي، وأكد ما نسبته (50%) على ضيق الوقت نتيجة الأعباء التدريسية والإدارية، كل ذلك أدى إلى شيوع ثقافة العمل الفردي على حساب ثقافة العمل الجماعي، وبناءً على ذلك يتطلب الأمر إجراء دراسة في جامعة دمشق للوقوف على

واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية فيها، والكشف عن العوامل التي قد تؤثر فيه سواء كانت فردية أو تنظيمية أو تقنية، وفي ضوء ذلك تتبلور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق؟ وما العوامل المؤثرة فيه؟

ثانياً: أهمية البحث:

تظهر أهمية البحث في النقاط الآتية:

الأهمية النظرية:

1- يعد التشارك المعرفي عملية مهمة من عمليات إدارة المعرفة في الجامعات بما يساعد أساتذة الجامعات في متابعة كل جديد والوقوف على آخر التطورات في مجالات تخصصه بما ينعكس على كفاءته وفعالته في أداء مهامه التدريسية والبحثية والمجتمعية.

2- أهمية التشارك المعرفي في بناء علاقات الثقة بين أساتذة الجامعات؛ لتلافي العوامل التي تؤثر في ممارسة التشارك المعرفي بينهم.

3- توظيف التشارك المعرفي في وظائف الجامعة الثلاث (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) بما يسهم في قدرة الجامعة على المنافسة محلياً وعالمياً.

4- كون التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس قد لا يقتصر على المستوى المحلي بل يتعداه إلى المستوى الإقليمي والدولي بما يسهم في رفع مستوى التصنيف لجامعة دمشق ضمن التصنيفات العالمية.

الأهمية التطبيقية:

5- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية أعضاء هيئة التدريس بتعرف كيفية الاستفادة من التشارك المعرفي على أنه مدخل لتطوير أدائهم وزيادة فعاليتهم مما ينعكس إيجابياً على مستوى أداء الجامعة وتطويرها.

6- قد تُفيد نتائج الدراسة الحالية مسؤولي القيادات الأكاديمية (العمداء ورؤساء الأقسام العلمية) ومتخذي القرار في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في تفعيل عملية التشارك المعرفي بين جميع أعضاء هيئة التدريس، وتوظيف العوامل المعززة، وضمان بقاء المعرفة داخل المؤسسة الجامعية وخارجها واستمراريتها.

ثالثاً: أهداف البحث:

سعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- الكشف عن حالة التشارك المعرفي عند عضو هيئة التدريس في جامعة دمشق.
- 2- الكشف عن درجة ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق.
- 3- الكشف عن العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق.
- 4- الكشف عن العلاقة بين واقع التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.
- 5- الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه وفق متغيرات البحث: (الجنس، والكلية، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة).
- 6- تقديم المقترحات اللازمة لتفعيل عملية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق، وسبل التغلب على العوامل المؤثرة فيه.

رابعاً: أسئلة البحث:

حاول البحث لإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما حالة التشارك المعرفي عند عضو هيئة التدريس في جامعة دمشق؟
- 2- ما درجة ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق؟
- 3- ما العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق؟
- 4- ما المقترحات اللازمة لتفعيل عملية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وسبل التغلب على العوامل المؤثرة فيه؟

خامساً: متغيرات البحث:

1- المتغيرات التصنيفية (الديمغرافية):

- الجنس: وله فئتان وهما (ذكر، أنثى).

- المسمى الوظيفي: وله ثلاث فئات وهي: (أستاذ دكتور، أستاذ مساعد، مدرس).
- عدد سنوات الخبرة: ولها ثلاث فئات وهي: (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).
- الكلية (نظرية، تطبيقية).

2- المتغير المستقل: العوامل الفردية والتنظيمية والتقنية.

- المتغيرات التابعة: ممارسة التشارك المعرفي في جامعة دمشق.

سادساً: فرضيات البحث:

اختبرت الفرضيات الآتية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$):

- 1- لا توجد علاقة بين واقع التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع التشارك المعرفي تعزى لكل متغير من المتغيرات الآتية:

- الجنس (ذكر، أنثى)
- المسمى الوظيفي (أستاذ دكتور، أستاذ مساعد، مدرس)
- الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- الكلية (نظرية، تطبيقية).

- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أعضاء الهيئة التدريسية حول العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي تعزى لكل متغير من المتغيرات الآتية:

- الجنس (ذكر، أنثى)
- المسمى الوظيفي (أستاذ دكتور، أستاذ مساعد، مدرس)
- الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)
- الكلية (نظرية، تطبيقية)

سابعاً: المصطلحات والتعريفات الإجرائية:

- 1- المعرفة (Knowledge): معلومات ممتزجة بالتجربة، والحقائق، والأحكام، والقيم التي يعمل بعضها مع بعض كتركيب فريد يسمح للأفراد والمنظمات بخلق أوضاع جديدة وإدارة التغيير (أبو عليان، 2015، 7).

2- **التشارك المعرفي (knowledge sharing):** العملية التي يحدث من خلالها نقل المعرفة الصريحة أو الضمنية إلى الأفراد الآخرين من خلال الاتصالات التي تحدث بين هؤلاء الأفراد (الطاهر ومنصور، 2009، 5).

كما عرّفها توربان (Turban, 2002, 30) بأنها العملية التي تساعد على نقل الأفكار والخبرات من شخص لآخر وتبادل للمعلومات من مصدر نشوئها إلى مكان اتصالها وتعزيز التفاعل بين مستخدميها. وتعرّف الباحثة التشارك المعرفي إجرائياً بأنها: عملية تبادلية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة في مجال (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، بما يمكنهم من القيام بأعمالهم بشكل مبدع داخل الجامعة وخارجها، وتقاس من خلال استجابتهم على استبانة التشارك المعرفي بمجالاته الثلاثة: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

3- **عضو الهيئة التدريسية:** يطلق على من يقوم بالتدريس في الجامعة، كما يطلق على كل من حصل على المؤهل العلمي المطلوب للتعين في عضوية هذه الهيئة ويحمل لقب دكتور (سنقر، من دون عام، 123). وقد حددوا في قانون تنظيم الجامعات رقم 6/ لعام 2006 على أنهم: الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون (وزارة التعليم العالي، 2006، 21).

وتقصد الباحثة بعضو الهيئة التدريسية بأنه الأستاذ الجامعي - الذي يدرّس في الكليات النظرية والتطبيقية بجامعة دمشق - ضمن الرتب الأكاديمية التالية: (أستاذ دكتور، أستاذ مساعد، مدرس).

3- **العوامل المؤثرة في عملية التشارك المعرفي (إجرائياً):** مجموعة العوامل الفردية والتنظيمية والتقنية التي قد تحول دون تحقيق تشارك وتقاسم المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق.

- **العوامل الفردية:** وهي مجموعة الأفعال والتصرفات الشخصية المتصلة بعضو هيئة التدريس في جامعة دمشق التي تؤثر على تشارك المعرفة وتتمثل ب: السلوكيات، الخوف من النقيض، تصورات ملكية المعلومات، الخوف من استغلال المعلومات، الثقة بالآخرين، توفير الوقت وعامل التقدير.

- **العوامل التنظيمية:** هي مجموعة العوامل المتصلة بالهيكل الإدارية واللوائح والقرارات والقوانين ونظام المكافآت والحوافز والتعاملات الرسمية وغير الرسمية.

- **العوامل التقنية:** هي مجموعة الأدوات التي تساعد على تخزين المعلومات والبيانات ومعالجتها وتوزيعها من خلال استعمال أجهزة الحاسوب والبرامج والإلكترونيات الرقمية.

ثامناً: الدراسات السابقة:

1- الدراسات العربية:

1-1- دراسة الذنبيات والبقور (2011)، السعودية: بعنوان: "المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف: إطار

مقترح لتطوير إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"

هدفت الدراسة إلى تقييم المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف، وتعرّف العوامل المؤثرة فيها، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أغراض الدراسة بنيت استبانة لقياس المتغيرات المستقلة (العوامل المؤثرة المقترحة) والمتغير التابع (المشاركة بالمعرفة)، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغ حجمها (123) فرداً. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: مستوى المشاركة بالمعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف كان متوسطاً. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية للعوامل الفردية (اتجاهات الأعضاء نحو المشاركة بالمعرفة، الفوائد المدركة) وعوامل تكنولوجيا المعلومات في عملية المشاركة بالمعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظرهم. عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للعوامل التنظيمية (الحوافز المقدمة، الدعم الإداري) في عملية المشاركة بالمعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظرهم.

1-2- دراسة العسكري (2013)، العراق: بعنوان: "دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى

أعضاء الهيئة التدريسية".

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (الثقة، الصراع الفكري، الإبداع والميل نحو المخاطرة) وعمليات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وبيان وجود أثر للعوامل الديموغرافية كالجنس والرتبة العلمية ومدة العمل بالجامعة في التشارك المعرفي. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي والاستبانة أداة للدراسة، وشملت عينة الدراسة (63) عضو هيئة تدريس في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة

القادسية في العراق. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود علاقة ارتباط وأثر بين أبعاد الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالتشارك المعرفي تعود إلى الرتبة العلمية مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغير الجنس لصالح الإناث.

3-1- دراسة عبد الحافظ والمهدي (2015)، مصر: بعنوان: "واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية".

هدفت إلى الدراسة تعرّف واقع ممارسة التشارك المعرفي، وتحديد العوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات العربية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة وطبقت على عينة عشوائية بلغت (144) عضو هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة كل من (الأزهر والسلطان قابوس، الملك خالد، وعين شمس). وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج منها: مستوى التشارك المعرفي غير مرتفع (متوسط) لدى أعضاء هيئة التدريس. وصنفت العوامل المؤثرة على ممارسة أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي في الجامعات العربية إلى عاملين رئيسيين هما: العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية.

4-1- دراسة الطحaine (2015)، الأردن: بعنوان: "تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية".

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن الفروق في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة تبعاً لمتغير الجنس والخبرة والرتبة الأكاديمية، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (51) عضو هيئة تدريس من كليتي التربية الرياضية في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي واستبانة مكونة من (35) فقرة تمثل أربعة مجالات أساسية في إدارة المعرفة هي: (تكوين المعرفة وتوليدها، خزن المعرفة وتنظيمها، نقل المعرفة ومشاركتها، تطبيق المعرفة). وأظهرت النتائج ما يلي: درجة تطبيق إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية كانت مرتفعة بشكل عام، وفي الترتيب جاء مجال نقل المعرفة ومشاركتها أولاً تلاه مجال

تطبيق المعرفة ثم مجال عمليات خزن المعرفة وتنظيمها، وأخيراً مجال تكوين المعرفة وتوليدها. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة تطبيق عمليات إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والرتبة الأكاديمية.

5-1- دراسة حسن (2016)، الإمارات العربية المتحدة: بعنوان: "مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية: دراسة مسحية على جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة".

هدفت الدراسة إلى تعرّف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ونوابيهم نحو أنشطة مشاركة المعرفة في دولة الإمارات العربية المتحدة، والوقوف على آرائهم تجاه بعض العوامل التي يمكن أن تؤثر في مشاركة المعرفة مثل (بيئة العمل، والقيادة، والاستقلالية في العمل، والارتباط بالمؤسسات الأكاديمية والبحثية، وتوظيف تقنيات المعلومات والاتصالات). استخدم الباحث المنهج الوصفي ووزعت استبانة على عينة مكونة من (162) عضو هيئة تدريس في الجامعات والمعاهد العليا الإماراتية. وأظهرت الدراسة: إنّ أعضاء هيئة التدريس يمتلكون اتجاهات إيجابية نحو مشاركة المعرفة، انتشار ثقافة مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بنسبة كبيرة، انتشار معتقدات إيجابية نحو العوامل التي تؤثر في مشاركة المعرفة باستثناء عامل القيادة ودوره في التحفيز على القيام بمشاركة المعرفة حيث يرى نصف الأعضاء تقريباً بأن القيادات الحالية لا تعتمد إلى تشجيع أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة، وأنّ توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة يسهم في تيسير تداول المعرفة ومشاركتها.

6-1- دراسة الشواهين (2017)، الأردن: بعنوان: "أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي".

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي في الجامعات الخاصة في مدينة عمان والبالغ عددها (7). تكونت عينة الدراسة من كافة رؤساء الجامعات ونوابيهم ومساعدتهم، والعمداء ونوابيهم، ورؤساء الأقسام العاملين في الجامعات الخاصة في مدينة عمان وعددهم (210). استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة أداة للدراسة، وكان من أبرز نتائج الدراسة: أنّ التوجه الريادي للجامعات (التعاون مع المؤسسات الصناعية، والسياسات الجامعية) يؤثر في تنشيط سلوكيات التشارك

المعرفي، ويؤثر أيضاً في المساهمات الكتابية. إنَّ التوجه الريادي للجامعات (التميز، والحالة غير الاعتيادية، التعاون مع المؤسسات الصناعية، والسياسات الجامعية) يؤثر في تنشيط الاتصالات التنظيمية، وأنَّ التوجه الريادي للجامعات يؤثر في تنشيط التفاعلات الشخصية.

7-1- دراسة ججيق (2017)، الجزائر: بعنوان: "تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي".

هدفت الدراسة إلى تعرّف أثر التشارك المعرفي بأبعاده الأربعة (السلوك، والثقافة التنظيمية، وفرق العمل، والتكنولوجيا) على الكفاءات البشرية لفئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستبانة مكونة من (38) عبارة طبقت على عينة بلغ عددها (36) أستاذاً وأستاذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في الجزائر. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: التشارك المعرفي الكلي بين أساتذة الكلية متوسط على الرغم من أنَّ سلوك الأساتذة اتجاه التشارك المعرفي مرتفع، إلا أن درجة تطبيق التشارك المعرفي في الكلية متوسط بسبب المستوى المتوسط لبعدها الثقافية التنظيمية، وفرق العمل والتكنولوجيا. التشارك المعرفي المتوسط حقق كفاءات بشرية متوسطة، على الرغم من أن الكلية تملك كفاءات بشرية فردية مرتفعة. بُد فرق العمل يحتل المرتبة الأولى من حيث قوة علاقته وتأثيره على الكفاءات البشرية، ثم يليه بُد التكنولوجيا والثقافة التنظيمية بقيم متقاربة، وأخيراً بُد السلوك.

8-1- دراسة الشهري (2017)، السعودية: بعنوان: "دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما

يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها".

هدفت الدراسة التعرف إلى الدور الثقافي والدور التحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي هدفت الدراسة إلى تعرّف الدور الثقافي والدور التحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة على دورهم كما يدركها أعضاء هيئة التدريس، وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس ونوع الكلية وعدد سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وطُبقت الاستبانة على عينة مكونة من (309) عضو هيئة تدريس في إحدى عشرة كلية بجامعة الملك خالد بأبها. وأظهرت النتائج: الدور الثقافي والتحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي متحقق بدرجة متوسطة، العوامل المؤثرة على دور القيادة

الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تتحقق بدرجة كبيرة، لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة للدور الثقافي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، ونوع الكلية، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية)، لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة للدور التحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تبعاً لمتغيرات: (نوع الكلية، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية)، بينما توجد فروق تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

9-1- دراسة الحضرمي (2017)، السعودية: بعنوان: "معوّقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها".

هدفت الدراسة إلى تحديد معوّقات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وسبل التغلب عليها، وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس والدرجة العلمية ونوع الكلية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال استبانة صُممت لهذا الغرض وتكونت عينة الدراسة من (300) عضو هيئة تدريس. أظهرت النتائج: وجود معوّقات للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة. جاء ترتيب معوّقات التشارك المعرفي بجامعة تبوك وفقاً لدرجة الموافقة تنازلياً كما يلي: المعوّقات المادية يليها المعوّقات التنظيمية ثم الشخصية. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول معوّقات التشارك المعرفي وسبل التغلب عليها تبعاً لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، نوع الكلية).

10-1- دراسة الحمداني (2018)، العراق: بعنوان: "أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية".

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر العوامل الفردية والاجتماعية والتنظيمية في تفعيل سلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ومعرفة أثر سلوك التشارك المعرفي في استدامة قدرات المنظمة الديناميكية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة أداة للدراسة واختيرت عينة غير عشوائية (عمدية) مكوّنة من (57) عضو هيئة تدريس. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إنّ العوامل الفردية (النتائج المتوقعة) من التشارك كان لها الأثر الأكبر في تفعيل سلوك التشارك المعرفي وتكوينه فضلاً عن (الموقف) من التشارك والعوامل الاجتماعية، أما العوامل التنظيمية فلم تساهم في تفعيل سلوك التشارك المعرفي

لدى أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت النتائج أيضاً أهمية سلوك التشارك المعرفي في بناء القدرات الديناميكية في المنظمة المبحوثة من قبل أفرادها واستدامتها.

11-1- دراسة عنقزة (2018)، الجزائر: بعنوان: "أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي".

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرباح ورقلة في الجزائر، وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس والعمر والرتبة العلمية وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة على أنها أداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (115) أستاذاً جامعياً. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود مستوى عالٍ من التشارك المعرفي لدى أساتذة الجامعة وأن العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي علاقة طردية قوية. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

12-1- دراسة سبرينة وآخرون (2018)، الجزائر: بعنوان: "تنمية الموارد البشرية من منظور تبني استراتيجية التشارك المعرفي".

هدفت الدراسة إلى تأكيد دور استراتيجية التشارك المعرفي في تنمية الموارد البشرية وإبرازه. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة أداة للدراسة التي طبقت على (60) أستاذاً في كلية الاقتصاد بجامعة خنشلة. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: إن كلية الاقتصاد بجامعة خنشلة تتبنى استراتيجية التشارك المعرفي بين موظفيها. إن الكلية لا توفر البيئة المساندة على التعلم ولا التكنولوجيا اللازمة، كما تهمل أهمية فرق العمل والعمل الجماعي في خلق المعارف وتشاركها.

13-1- دراسة المبروك (2019)، ليبيا: بعنوان: "واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية - طرابلس".

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توفر مهارات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وتحديد مجالات التشارك المعرفي بينهم ودرجة ممارسة عمليات التشارك المعرفي بشكل عام وتبعاً للدرجات العلمية.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والاستبانة أداة للدراسة، واعتمد على عينة عرضية مكونة من (44) عضو هيئة تدريس. أظهرت الدراسة جملة من النتائج، أهمها: هناك ضعف في درجة توفر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس. درجة التشارك المعرفي في مجالات: (التدريس، والبحوث، والاستشارات، وخدمة المجتمع) بين أعضاء هيئة التدريس كانت جميعها ضعيفة. درجة التشارك المعرفي في مجالات: (التدريس، والبحوث، والاستشارات، وخدمة المجتمع) تختلف باختلاف الدرجات العلمية حيث كانت على النحو الآتي: الترتيب الأول كان لذوي الدرجات العلمية (أستاذ مساعد)، الترتيب الأول كان لذوي الدرجات العلمية (أستاذ مشارك)، الترتيب الأول كان لذوي الدرجات العلمية (محاضر)، الترتيب الأول كان لذوي الدرجات العلمية (أستاذ).

14-1- دراسة الدويري وآخرون (2019)، الأردن: بعنوان: "الجامعات الحكومية الأردنية ودورها في بناء وتنمية التشارك المعرفي".

هدفت الدراسة إلى تعرّف دور الجامعات الأردنية الرسمية في بناء التشارك المعرفي وتطويره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من خلال العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي وهي (توليد المعرفة، تنمية المعرفة، إعداد الفرد)، وعلاقة ذلك بمتغيرات نوع الكلية والمؤهل العلمي والجنس والخبرات والرتبة الأكاديمية والموقع الجغرافي. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وطُبقت استبانة على عينة مكونة من (201) عضو هيئة تدريس. أظهرت الدراسة النتائج الآتية: توليد المعرفة وتنمية المعرفة وإعداد الفرد في الجامعات الأردنية كانت متوسطة المستوى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الثلاثة المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي تبعاً لنوع الجنس والخبرة والرتبة الأكاديمية.

15-1- دراسة السليحات والعدوان (2019)، الأردن: بعنوان: "درجة الاتصال الأكاديمي والتشارك المعرفي بين طلبة كلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية وأعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظر طلبة الكلية".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الاتصال الأكاديمي والتشارك المعرفي بين طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية من وجهة نظر طلبة الكلية، وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس والمرحلة الدراسية والكلية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة أداة للدراسة وشملت عينة الدراسة (360) طالباً وطالبة. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: درجة الاتصال الأكاديمي والتشارك المعرفي بين طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الطلبة حول درجة الاتصال الأكاديمي والتشارك المعرفي بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس تبعاً للجنس والمرحلة الدراسية، في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للكلية ولصالح الكليات العلمية.

16-1- دراسة أمينة (2020)، الجزائر: بعنوان: "أثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات المحورية".

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات المحورية، وذلك من خلال تحديد الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي، الكفاءات المحورية ثم بناء شبكة من العلاقات بين التشارك المعرفي بأبعاده (الثقافة التنظيمية، التدريب، فرق العمل) وتطوير الكفاءات المحورية. استخدمت الباحثة المقابلة مع عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة في الجزائر، واعتماداً على التحليل الكيفي لمضمون ومحتوى المقابلات توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: التشارك المعرفي بين الأساتذة له أثر في تطوير الكفاءات الأساسية من خلال إثراء معلوماتهم وصقل مهاراتهم ما يمكنهم من تحديث رصيدهم المعرفي في مجال تخصصهم. تعدّ قيم الثقافة التنظيمية والعمل بشكل الفرق المشجعة على التعاون من بين القيم السائدة وأساليب العمل المطبقة في جامعة بسكرة. توفر الجامعة برامج التدريب المخطط وفقاً لاحتياجات الأساتذة مما يساهم في تطوير كفاءاتهم المحورية.

17-1- دراسة الخلف (2021)، سوريا: بعنوان: "واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة فيه

لدى عضو هيئة التدريس في كلية التربية بدمشق".

هدفت الدراسة إلى تعرّف العلاقة بين واقع التشارك المعرفي ومدى تأثير العوامل الفردية فيه، وتعرف الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة لدرجة التشارك المعرفي، ودرجة تأثير العوامل الفردية لدى عضو هيئة

التدريس في تشاركه المعرفي وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة). استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وإحدى أدواته المتمثلة بالاستبانة التي طبقت على عينة بلغت (100) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة فيه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي وفقاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة والرتبة العلمية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للعوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي وفقاً لمتغير (الجنس، الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة).

2- دراسات أجنبية:

2-1- دراسة جين وآخرون Jain et al (2007)، ماليزيا: بعنوان: "تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة عن كلية إدارة الأعمال في وادي كلانج، ماليزيا".

"Knowledge sharing among academic staff: A case study of business schools in Klang valley, Malaysia".

هدفت الدراسة إلى تعرف أهمية تبادل المعرفة وتشاركتها بين أعضاء هيئة التدريس، ومعوّقات ذلك، والآليات اللازمة لتشجيع تقاسم المعرفة وتشاركتها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلّيات إدارة الأعمال في ماليزيا بلغت (265) عضواً. وقد أسفرت النتائج عن موافقة أغلب أفراد العينة على أهمية التشارك المعرفي في البيئة الأكاديمية، وأن في مقدمة معوّقات التشارك المعرفي ما يتمثل في قلة المكافآت والتقدير، وضيق الوقت، ونقص الأنشطة الرسمية وغير الرسمية لغرس ثقافة تشارك المعرفة، وفي المقابل أنّ في مقدمة آليات تعزيز تشارك المعرفة دعم الإدارة العليا لثقافة التشارك المعرفي وتشجيعه وتبنيه، وتضمينه في إجراءات التقييم والمكافأة، وبناء أنظمة تساعد في تخزين المعرفة واسترجاعها ونشرها.

2-2- دراسة بوه ين poh yen (2007)، ماليزيا: بعنوان: "أبعاد منظمة التعلم في مشاركة المعرفة: دراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في ماليزيا".

"Learning organization on knowledge sharing: A study of faculty members in the private universities in Malaysia".

هدفت الدراسة إلى تعرّف تأثير إدراك أعضاء هيئة التدريس لأبعاد منظمة التعلم في تبادل المعلومات والخبرات وتشاركها، وتحديد العوامل المحفزة على تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات الماليزية الخاصة بلغت (200) عضواً. وأظهرت النتائج وجود مجموعة من العوامل التي تؤثر في درجة تشارك المعرفة وتبادلها منها: الحوافز، فرص التطوير، الثقافة التنظيمية والثقة، تصورات أعضاء هيئة التدريس حول التهديد الذي يمثله تشارك المعرفة من حيث هُدم المكانة أو فقدان ميزة.

2-3- دراسة كيم وجو Kim and Ju (2008)، كوريا الجنوبية: بعنوان: "تحليل تصورات أعضاء هيئة التدريس: المواقف تجاه تشارك المعرفة والتعاون في المؤسسة الأكاديمية".

"An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution".

هدفت الدراسة إلى تعرّف تصورات أعضاء هيئة التدريس حول تشارك المعرفة وتقاسمها، والعوامل الأكثر تأثيراً على هذه العملية، باعتبارها من أكثر العوامل التي تعزز القدرة التنافسية للمؤسسة الأكاديمية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الخاصة بكوريا الجنوبية بلغت (70) عضواً. وقد أسفرت النتائج عن أن من أبرز العوامل المؤثرة في عملية التشارك المعرفي ما يرتبط باتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومدى قناعتهم بهذه العملية، واستعدادهم لها، يليها نظم المكافأة والدعم القيادي للتشارك المعرفي، كذلك أظهرت النتائج وجود تأثير مباشر للهيكل التنظيمي على عملية التشارك المعرفي، مقابل التأثير غير المباشر لعامل تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

4-2- دراسة سهيل وداود (Sohail and Daud (2009)، ماليزيا: بعنوان: "تشارك المعرفة من وجهة نظر مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا".

"Knowledge sharing in higher education institutions perspectives from Malaysia".

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تساعد على تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس أو تعوقها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستبانة طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات الماليزية العامة والخاصة بلغت (161) فرداً. وقد أسفرت النتائج عن وجود مجموعة من العوامل التي تدعم تشارك المعرفة وتقاسمها منها: التحفيز، والدعم القيادي، والثقافة التنظيمية السائدة، وإتاحة الفرصة للقاءات العلمية الرسمية وغير الرسمية.

5-2- دراسة فولوود وآخرون (Fullwood et al (2013)، بريطانيا: بعنوان: "تبادل المعرفة بين الأكاديميين في جامعات المملكة المتحدة".

"Knowledge sharing amongst academics in UK Universities".

هدفت الدراسة التعرف على اتجاهات الأكاديميين في جامعات المملكة المتحدة في تبادل المعرفة ووجهات نظرهم في بعض العوامل التي تؤثر في أنشطة تبادل المعرفة مثل: المكافآت والمساهمة المتوقعة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستبانة تم تطبيقها على (230) أكاديمياً في (11) جامعة. توصلت نتائج الدراسة أن اتجاهات الأكاديميين نحو تشارك المعرفة إيجابي فيما يتعلق باعتقادهم أن التشارك المعرفي يحسن أداءهم ويوسع علاقاتهم مع زملائهم، كما يوفر فرصة للترقية الداخلية والتعيينات الخارجية.

6-2- دراسة سانتوش وباندا (Santosh and panda (2016)، الهند: بعنوان: "تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميغا المفتوحة".

"Sharing of knowledge among faculty in a Mega Open University".

هدفت الدراسة إلى استكشاف سلوك تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس والأنشطة المفضلة لمشاركة المعرفة بالجامعة الوطنية المفتوحة في الهند. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستبانة احتوت على (19) سؤالاً رئيسياً طبق على عينة مكونة من (62) عضواً. أظهرت النتائج أن مشاركة المعرفة طوعاً هي أقل تفضيلاً

وكان النشر هو الأكثر تفضيلاً لآلية تبادل المعرفة كما أنهم يستخدمون الهاتف متبوعاً بالندوات وورش العمل والمؤتمرات والبرامج التدريبية لتبادل المعرفة.

7-2- دراسة سبر وأراني (Sepehr and Arani, 2019)، إيران: بعنوان: "العلاقة بين العوامل المؤثرة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة البرز للعلوم الطبية".

"The Relationship between effective factors on knowledge sharing among faculty members of Alborz University of Medical sciences".

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العوامل التي تؤثر في تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة البرز للعلوم الطبية (إيران)، وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس والعمر. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وطبقت استبانة على عينة مكونة من (172) عضواً. أظهرت النتائج: وجود علاقة إيجابية بين مشاركة المعرفة والاستمتاع بمساعدة الآخرين والهيكل التنظيمي. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للعوامل المؤثرة على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً للجنس.

8-2- دراسة شهيد ونافيد (Shahid and Naveed, 2020)، باكستان: بعنوان: "سلوك تشارك المعرفة للأكاديميين في باكستان".

"Knowledge sharing behavior of academicians in Pakistan".

هدفت الدراسة إلى تعرف سلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سرغودا في باكستان، وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس وخبرات التدريس. استخدم الباحثان المنهج الوصفي الكمي والاستبانة أداة للدراسة وتم جمع البيانات من (237) عضو هيئة تدريس. أشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس اعتادوا على مشاركة معارفهم في كثير من الأحيان من خلال الوثائق والتقارير والمحادثات الشخصية، واجتماعات الفريق ومشاركة قصص النجاح والتجارب الشخصية وطرح الأسئلة وتدريب المبتدئين ودعم التطور الشخصي للأعضاء الجدد، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر سلوك التشارك المعرفي تبعاً للجنس وخبرات التدريس.

3- التعقيب على الدراسات السابقة:

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول موضوع التشارك المعرفي في المؤسسات الجامعية، إلا أنَّ جميع الدراسات السابقة ربطت التشارك المعرفي بأداء أعضاء هيئة التدريس كدراسة (جقيق، 2017) ودراسة (عنتر، 2018)، أو بدرجة الاتصال الأكاديمي كدراسة (السليحات والعدوان، 2019)، وبالقيادة الأكاديمية كدراسة (الشهري، 2017)، وبالتوجه الريادي كدراسة (الشواهين، 2017)، وبإدارة المعرفة كدراسة (الطحاينة، 2015)، مع التطبيق على مجتمعات وبيئات مختلفة، أما الدراسة الحالية فقد ربطت التشارك المعرفي بالعوامل المؤثرة فيه بشكل مباشر مع تركيزها على توظيف وظائف الجامعة الثلاث (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) في التشارك المعرفي، وتناولها لبيئة ثقافية مختلفة الممثلة بجامعة دمشق. وبالرغم من ذلك فقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بما يلي:

وبالرغم من ذلك فقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بما يلي:

1. صياغة مشكلة الدراسة حيث كانت نقطة انطلاق لها.
2. وضع تصور عام لموضوعات الإطار النظري.
3. اختيار منهج وبناء أداة الدراسة.
4. تحديد مصطلحات الدراسة.
4. تحديد أهم العوامل المؤثرة على عملية التشارك المعرفي سعياً منها للحد من تأثير هذه العوامل وتفعيل الآليات اللازمة لممارستها في جامعة دمشق، في ضوء النتائج التي توصلت إليها العديد من الدراسات التي أكدت أنَّ العوامل الفردية والتنظيمية والتقنية من أكثر العوامل تأثيراً على التشارك المعرفي.

الفصل الثاني

التشارك المعرفي

. ماهية التشارك المعرفي: ويتضمن:

- 1- مفهوم التشارك المعرفي.
- 2- أشكال التشارك المعرفي.
- 3- أهمية التشارك المعرفي.
- 3-1- الأهمية الفردية للتشارك المعرفي.
- 3-2- الأهمية التنظيمية للتشارك المعرفي.
- 3-3- الأهمية التقنية للتشارك المعرفي.
- 4- أهداف التشارك المعرفي.
- 5- عمليات التشارك المعرفي.
- 6- متطلبات التشارك المعرفي.
- 7- عناصر تحقيق التشارك المعرفي.
- 8- النظريات المفسرة لتشارك المعرفة.

الفصل الثاني

التشارك المعرفي

■ ماهية التشارك المعرفي:

• لعله من المهم في البداية التطرق لمفهوم المعرفة وإدارتها كأساس لفهم ظاهرة التشارك المعرفي، وعلى أساس أنها تمثل أعظم الموارد الاستراتيجية التي تملكها المؤسسات؛ حيث عُرِفَ مفهوم المعرفة من نواحٍ كثيرة، فهي "عملية تعلم، كونها عملية تراكمية تكاملية تتكون وتحدث على امتداد فترات زمنية طويلة نسبياً كي تصبح متاحة للتطبيق والاستخدام من أجل معالجة مشكلات في ظروف معينة" (الصالح وآخرون، 2011، 38).

ويعرّفها (السالم، 2002، 184) بأنها: "كل العمليات العقلية عند الفرد؛ من إدراك وتعلم وتفكير وحكم يصدره الفرد وهو يتفاعل مع عالمه الخاص".

ويرى (الكبيسي، 2005، 12) أن المعرفة: "كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضر الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان، أو لاتخاذ قرارات صائبة".

مما يدلُّ بأنَّ هناك تصنيفات للمعرفة غير أنها كلها تصب في إطار نمطي واحد يصنف المعرفة إلى معرفة صريحة واضحة أو ظاهرة ومعرفة ضمنية كامنة كما صنفها ويغ (wig, 2003, 11) إلى ما يلي:

- المعرفة الصريحة (Explicit Knowledge): يقصد بها المعرفة الرسمية، المرمزة، المعبر عنها كمياً والقابلة للنقل والتعلم التي يمكن تقاسمها مع الآخرين، وتتمثل هذه المعرفة في المعرفة التي يمكن الحصول عليها وتخزينها في ملفات وسجلات المنظمة.

- المعرفة الضمنية (Tacit knowledge): هي التي تتعلق بما يكمن في نفس الفرد من معرفة فنية ومعرفة إدراكية ومعرفة سلوكية، التي لا يسهل تقاسمها مع الآخرين أو نقلها إليهم بسهولة.

من خلال التعاريف السابقة قامت الباحثة بتعريف شامل للمعرفة الذي يعبر عن معلومات تُتعلم وتُكتسب بصفة تراكمية مستمرة على شكل معرفة ضمنية وصريحة وممارستها وتطبيقها باستمرار مما يساهم في اكتساب الخبرة والمهارة اللازمة لحل المشكلات وإنجاز المهام في مختلف الظروف.

في ضوء ذلك، سعت المنظمات إلى الاهتمام بمواردها المعرفية والعمل على إدارتها من خلال العمليات المتمثلة في خلق وتوليد وتخزين وتشارك ثم تطبيق وتطوير هذه المعرفة، وإلى الاستخدام الأمثل للخبرات الفردية الكامنة في عقول أفراد هذه المنظمات وأذهانهم، وتحويلها إلى معرفة مُعلنة يتقاسمها الجميع فتصبح ذات فائدة وقيمة أكبر. إذ يعد تشارك المعرفة أحد أهم عمليات إدارة المعرفة، نظراً لما له من دور كبير في تطوير الموارد البشرية للمؤسسات فكرياً، ودعم المخزون المعرفي للمؤسسة من خلال التفاعل بين الأفراد وتبادل الخبرات والمعلومات حيث يشكل التشارك المعرفي الأساس الذي يضمن نجاح المؤسسات ويدعم الإبداع.

1- مفهوم التشارك المعرفي:

اختلفت وجهات نظر الباحثين حول هذا المفهوم حيث لا يوجد اتفاق عام في الآراء حول مفهوم التشارك المعرفي والسبب يعود إلى كون هذا المصطلح يرتبط بعدة عناصر أهمها الأهداف التي تتعلق بنوع المعرفة المتشارك فيها، وطريقة التشارك ومستوى التشارك، فهو عند لي (Lee, 2001, 325) أنشطة نقل أو نشر المعرفة من أحد الأشخاص إلى آخر أو من إحدى الجماعات أو المؤسسات إلى أخرى، ويتضمن ذلك تبادل المعرفة الضمنية أو الصريحة على حد سواء.

وعرفه (عنتر، 2018، 8) بأنه: "مكون أساسي من مكونات إدارة المعرفة، ويتمثل في تلك العملية الطوعية التي تنطوي على نقل، تحويل وتبادل المعارف والخبرات بين طرفين أو أكثر من خلال التفاعل الاجتماعي وتنتج عنه خلق معارف جديدة تعود بالنفع على الأفراد والمؤسسة".

كما عرفه (عبد الحافظ والمهدي، 2015، 485) بأنه: "عملية تتم بين أفراد يجمعهم هدف مشترك أو اهتمامات مشتركة أو تواجههم مشاكل مماثلة، وأنه لا يقتصر على تبادل المعرفة الصريحة أو المعلنة فقط في المؤسسة، وإنما يتضمن أيضاً تشارك المعرفة الضمنية الكامنة في عقول البشر.

فالتشارك المعرفي هو كافة الأساليب والأنشطة التي يمارسها الفرد ليتواصل مع الآخرين، فينتج عنه الحصول على معلومات ومعارف وخبرات ومهارات تسهم في تطوير قدرات ومهارات جديدة في العمل، ويقوم بدوره بنقل هذه المعارف لمن يتواصل معهم عبر أي وسيلة أو شكل من أشكال الاتصال والتلاقي المتبادل لتزويدهم بأشكال المعرفة المختلفة التي سنتعرف عليها في الفقرة الآتية.

2- أشكال التشارك المعرفي:

تشير مراجعة الإنتاج الفكري المتخصص إلى وجود أساليب وطرق مختلفة لمشاركة المعرفة، حيث يشير الطاهر ومنصور نقلاً عن (Marquardt, 2002) " إلى أنَّ المعرفة يتم التشارك فيها داخل المنظمات إما بشكل مقصود، أو بشكل غير مقصود (الطاهر ومنصور، 2009، 7):

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

وأشار "بيلرو ولويس" (pilerot and louise, 2011, 320) إلى أنه من طرق التشارك المعرفي "المقابلات الشخصية مع المتقاعدين، والتفاعل من خلال تقنيات المعلومات بما في ذلك المدونة الإلكترونية، ومواقع الانترنت، والبريد الإلكتروني، والدرشات، والتدريب الافتراضي، وشبكات المعلومات وشبكات التواصل الاجتماعي، وفضلاً عن ذلك يعد تبادل رسائل البريد الإلكتروني الطريقة الأكثر شيوعاً لمشاركة المعلومات بين الباحثين".

"وتتيح شبكات التواصل الاجتماعي القدرة على التواصل الفعال والسهل مع مختلف أشكال المعرفة، فمن خلال هذه الشبكات يمكن لمراكز ابتكار المعرفة مثل الجامعات ومراكز البحوث أن تتواصل وبشكل مباشر مع

جميع أطراف المجتمع، وبث المعرفة العلمية الجديدة التي يتوصل إليها، وعلى أية حال فإنّ هذه المواقع تعمل على تكوين مجتمعات افتراضية للممارسة والتطبيق، على نحو ييسر طرق التعلم غير الرسمية عبر استخدام المحتوى - جنباً إلى جنب - مع المشاركة المعرفية " (Baruch and Hershkovitz, 2012, 65-66).

وممّا سبق يمكن إجمال أساليب وأشكال المشاركة بالمعرفة بالطرق الآتية:

1. الاتصال وجهاً لوجه.
2. رسائل البريد الإلكتروني.
3. الاجتماعات الرسمية.
4. المؤتمرات العلمية والمحاضرات.
5. المكالمات الهاتفية.
6. المناقشات على الانترنت.
7. المدونات الإلكترونية الشخصية.

ومن وجهة نظر الباحثة إنّ معظم الأفراد العاملين في المؤسسات قد يفضلون التواصل و التشارك المعرفي وجهاً لوجه، كونه يساعدهم على بناء علاقات جيدة فيما بينهم، وخلق أفكار جديدة. وإلى جانب التفاعل الرسمي وجهاً لوجه تُعتبر التفاعلات غير الرسمية آلية مهمة لتشارك المعارف فهي تؤدي إلى إنشاء شبكات اجتماعية تلقائية داخل المؤسسة وخارجها من خلال المعرفة المشتركة وهذه الشبكات الاجتماعية تنمو وتتطور إلى ما بعد الانتهاء من مشروع أو مهمة ما، ومهما كانت آلية التشارك المعرفي فإنّ أهمية هذه العملية تظهر من خلال الارتباط الذي تخلقه بين الأفراد ومن خلال تحويل المعرفة إلى قيمة اقتصادية وتنافسية، ومن هنا تبرز أهمية عملية التشارك المعرفي، وضرورة تفعيلها في المؤسسات كافة.

3- أهمية التشارك المعرفي:

يعد تشارك المعرفة أحد أهم عمليات إدارة المعرفة، نظراً لما له من دور كبير في تطوير الموارد البشرية للمؤسسات فكرياً ودعم المخزون المعرفي للمؤسسة من خلال التفاعل بين الأفراد وتبادل الخبرات والمعلومات، وأن وجود نظام داعم للتشارك المعرفي يضمن للمؤسسات تنمية مستمرة لأصولها المعرفية.

لذلك المشاركة في المعرفة أقرب ما تكون إلى المشاركة في الثروة، والاتجاه الإيجابي نحو المشاركة في المعرفة مشتق من القيمة الاجتماعية، ومن ثم فإن المؤسسات تحتاج إلى الاستثمار في القيم الاجتماعية القائمة على الثقة المتبادلة والاحترام ومن البديهي القول بأن المشاركة في المعرفة ليست غاية في حد ذاتها ولكنها وسيلة لتحقيق غاية، إذ أن التشارك المعرفي يقوم على إيجاد المعرفة الجديدة مما يؤدي إلى تحسين الأداء، لذا تبذل المؤسسات جهود مكثفة لتشجيع الموظفين على المشاركة بالمعرفة، مما يمكنها من الحفاظ على دورها كمؤسسات ذكية في بيئة متطورة علمياً وتقنياً (الحضرمي، 2017، 4).

وقام كل من (جقيق وعبيدات، 2019، 129) بتحديد أهمية التشارك المعرفي في النقاط الآتية:

- إنشاء معارف جديدة وتوليدها يؤدي إلى اكتساب الميزة التنافسية والمحافظة عليها.
- دوران المعرفة بين جميع الأفراد يضمن استمراريته وبقائها في المؤسسة، وبالتالي عدم فقدانها في حالة تسرب بعض الكفاءات.
- توسيع المجال المعرفي عن طريق إتاحة الفرصة للعاملين لمناقشة المعارف النظرية وتقاسم المهارات والممارسات.
- يقلل من الأوقات الضائعة من محاولات الخطأ والتجربة وبشكل ملحوظ سوف تزداد موارد المؤسسة.
- يساهم التشارك المعرفي في تحسين أداء الفريق، من خلال إيجاد جو من الثقة.
- إلا أن هناك من ركز على أهمية التشارك المعرفي من حيث ثلاثة جوانب وهي: على المستوى (الفردى، التنظيمي، والتقني) وفيما يلي ذلك.

3-1- الأهمية الفردية للتشارك المعرفي:

التشارك المعرفي في كثير من الأحيان يحقق مصلحة شخصية للأفراد، ويحدث إذا كان الشخص يرى أن تبادل المعرفة وتقاسمها يساعده على أداء الوظيفة على نحو أكثر فعالية، ويساعده على البقاء فيها، ويعزز التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي، ويجلب المكافآت أو مزيداً من التقدير الشخصي. كما أن "إنجاز معظم مهام العمل بشكل جيد يتطلب جهداً تعاونياً، وإذا حاول الموظفون العمل وحدهم فمن المرجح أن يخفقوا، بينما انفتاحهم مع الزملاء وتشارك معارفهم معهم سيؤدي بلا شك إلى دعم تحقيق الأهداف. وبمعنى آخر يحقق التشارك المعرفي مع الآخرين الاستفادة للفرد وللآخرين الذين سيتشاركون معرفتهم معه بالمثل. وعلاوة على ذلك يمكن للموظفين أن يشعروا بنوع من الارتياح وتقدير الذات إذا رأوا الفوائد التي سيحققها لهم تبادل المعارف مع الآخرين. وقد يساعد الموظف زميله من أجل إنجاز الأمور بشكل أفضل وأسرع، أو بشكل أكثر كفاءة، وبالتالي التشارك المعرفي يتيح للأفراد حل المشاكل بسرعة أكبر، والحد من الازدواجية المكلفة من الجهد، وإيجاد حلول مبتكرة من خلال التعاون (Yi, 2005, 21-22)..

وبذلك يمكن القول أن الفوائد الفرديّة للتشارك المعرفي تشمل النواتج الإيجابية مثل تحسين الرواتب، والاعتراف والتقدير، وفرص الترقّي والإنجاز، والعلاقات الشخصية، والاستقلالية، والشعور بالمسؤوليّة، والتحدي في العمل، هذا على المستوى الفردي أما على المستوى التنظيمي قد يحقق التشارك قيمة كبيرة للمؤسسة.

3-2- الأهمية التنظيمية للتشارك المعرفي:

من خلال التشارك المعرفي الفعّال يمكن للمؤسسة تحسين الكفاءة، وتجنب التكرار، وخفض تكاليف التدريب، والحد من المخاطر الناتجة عن عدم التأكد (Yi, 2005, 22-23). كما يدفع إلى تزايد إنتاج الأفكار المبدعة، ويقلل من زمن تطوير الفكرة، ويجنب المؤسسة ازدواجية الجهد أو تكرار الخطأ، ويقلل الوقت اللازم لتحقيق كفاءة الموظف (Ives, et al. 2000, 116).

ويضيف "ريد" (Reid, 2003, 45). بعض الفوائد التنظيمية الأخرى للتشارك المعرفي كزيادة إنتاجية الأفراد؛ حيث يمضون وقتاً أقل في البحث عن الخبرة اللازمة، واختصار الجداول الزمنية لتنفيذ المهام، وتطبيق الممارسات الناجحة في العمل، وزيادة الاستفادة من استثمار المؤسسة في رأس المال الفكري.

مما تقدم يتضح أنَّ التشارك المعرفي مسألة مهمة للنجاح التنظيمي، وأنَّ الحاجة إليه تعدُّ مسألة أكثر إلحاحاً في مؤسسات المعرفة مثل الجامعات؛ حيث تحتاج إلى تشارك المعرفة من قبل الموظفين، إذا كانت تسعى لتحقيق أكبر استفادة ممكنة من رأس مالها الفكري والمنافسة بفعالية في السوق العالمية (Sohail and Daud, 2009, 129).

وقد يتجلى ذلك عندما تتوافر في المؤسسة التطورات التكنولوجية التي يتميز بها عصر الألفية الثالثة مما يزيد من أهمية التشارك المعرفي.

3-3- الأهمية التكنولوجية للتشارك المعرفي:

أصبح لتكنولوجيا الإعلام والاتصال أهمية كبيرة في تعظيم قدرة أي مؤسسة على خلق معرفة جديدة وبيئة داخلية تشجع مشاركتها من خلال مختلف أدوارها التي ساهمت في ربط الأفراد ببعضهم ويشمل ذلك الأجهزة والمعدات والبرمجيات المختلفة التي تسهل وتساعد في توفير الإمكانيات التكنولوجية، التي من شأنها أن تؤدي إلى سهولة وسرعة انتقال المعرفة من شخص إلى آخر، وتسهم في استرجاع المعلومات والبيانات المطلوبة متى ما كان ذلك ضرورياً، وقد حدد (جردات وإسماعيل، 2014، 30) الأبعاد المهمة في البنية التحتية للتكنولوجيا كما يلي:

- ❖ المدى: أي مدى ما توفره البنية التحتية للوصول إلى المعلومات المخزونة بسرعة وسهولة.
- ❖ العمق: والذي يشير إلى تفاصيل وكمية المعلومات التي توفرها البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.
- ❖ الغنى: ويعكس قدرات الاتصال على توفير إشارات متنوعة، كالصوت والصورة والتغذية المرتدة وغيرها في آن واحد.

- ❖ التجميع: ويعكس قدرة النظام على تجميع معلومات من عدة مصادر وقنوات.
- كما أنها تعمل على توفير المعلومات والمصادر العلمية والمراجع والدوريات الحديثة للباحثين، وتسهيل مهمتهم في الحصول على المعلومات والبيانات الميدانية الضرورية من مختلف المؤسسات ذات الصلة بأبحاثهم وتسهيل تواصلهم إلكترونياً مع شبكات البحوث الأخرى (الدليمي، 2006، 38).

ولذلك فهي تسهم بالدرجة الأولى في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي إذ تمكّن من الحصول على المعرفة الضمنية الموجودة في عقول الأفراد وتسهل تشاركها والاستفادة منها، وتؤدي التكنولوجيا دور المحفّز الذي يمكّن ويسهّل عملية التشارك المعرفي وهي تعمل على تحسين آلية تبادل المعلومات ونشر ومشاركة المعرفة، وتدعم الترابط بين أجزاء المنظمة (دروزة، 2008، 45).

بناءً على ما سبق ذكره حول أهمية التشارك المعرفي يمكن القول أنّ هناك دوماً حاجة لنقل المعرفة، نشرها وتبادلها في مختلف المؤسسات، فاليوم يُعتبر خلق وتطبيق المعرفة الجديدة هو الأساس لبقاء معظم المؤسسات، كما أنّ أهمية المعارف لا ترجع إلى أهمية المعرفة بحد ذاتها بقدر ما ترجع إلى القيمة التي تخلّقها هذه المعرفة، وهذا يُعتبر من أهم أهداف التشارك المعرفي التي سنحددها وفق التالي.

4-أهداف التشارك المعرفي:

تشكل عملية تشارك المعرفة بين العاملين في أي منظمة أحد أبرز الركائز التي تُبنى عليها أي عملية تحول أو تطور، بما يسهم في تحقيق كفاءة العمل وجودته.

ولكي تحقق عملية التشارك المعرفي السياسة المرسومة لها، ينبغي أن تحدد أهدافها الخاصة بها، وتعمل على تنفيذها، حيث يرى "كاماتشو" (Camacho, 2007, 23) أنه من أهداف التشارك في المعرفة:

1. تطوير موضوعي للمفاهيم.
2. إنشاء فضاء للتفكير.
3. تصميم مجالات للقاءات.
4. إنتاج المعارف المساعدة على التغيير.

يلاحظ مما سبق أنه من أهم أهداف ممارسات التشارك المعرفي إتاحة المعارف لجميع العاملين في بيئة عمل منظّمة تسمح لجميع العاملين بالاستفادة من المعارف والبيانات المتاحة من أجل تحقيق الأهداف المطلوب تحقيقها في المؤسسة؛ كما أنّ التشارك في المعرفة يهدف إلى تطوير المسار المهني للفرد من خلال: كسب

سمعة مهنية واعتراف داخل المؤسسة، ونتيجة تشاركه بمعارفه مع الآخرين؛ الاستفادة من معارف الآخرين في تحسين الأداء (Levitt, et al., 2011, 17).

كما يرى بعض التربويين أن أهداف التشارك المعرفي تتمثل في النقاط الآتية كما ذكرها (محمد وزيد، 2010، 164):

1. ترسيخ ثقافة العمل الجماعي من خلال تبادل المعرفة.
 2. تطوير المهارات، الخبرات والمعارف، وتعزيز الإبداع والابتكار.
 3. تطوير أساليب العمل وتحديثها.
 4. دعم عمليات صنع القرار المبني على قاعدة معرفية كافية وسليمة.
 5. غرس الثقة بين الأعضاء، وتشجيع الاتصالات بينهم، مما يؤدي إلى تقوية الشعور بالرضا والانتماء.
 6. زيادة القدرة على مواجهة المشكلات واختلاق الحلول الإبداعية.
- إن هذه الأهداف المترابطة المتكاملة، يؤدي تحقيقها إلى الوصول للهدف الأساسي من عملية ممارسة التشارك المعرفي، في تشكيل وخلق المعرفة الجديدة ونشرها وتشاركها والرفع من كفاءة الأعضاء والمجموعات القائمة على عملية التشارك المستمر للمعارف في بيئة تنظيمية معينة، وبالتالي يعمل على ضمان بقاء المعرفة داخل المؤسسة من خلال تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة جماعية من خلال مجموعة من عمليات تشارك المعرفة والتي سنحددها وفق التالي.

5- عمليات التشارك المعرفي:

إن تشارك المعرفة يعتبر عملية أكثر أهمية لدعم أداء المؤسسات وتطوير كفاءات ومهارات أفرادها من خلال تطوير معارف هؤلاء الأفراد الضمنية والصريحة، التي يتم تحقيقها عن طريق مجموعة من العمليات الفرعية، الموضحة فيما يلي:

1. التبادل (Exchange): يضم تبادل معرفة كل من الأفراد الذين يتيحون معارفهم لغيرهم وكذلك الأفراد الذين يبحثون عن المعارف من غيرهم (Wang and Non, 2010, 117).

أي أنها عملية تبادلية للمعرفة تتوقف على طرفين.

2. **النقل (Transfer):** تتم عملية نقل المعرفة من خلال عملية الاتصالات التي تضمن فهم المعرفة وتطبيقها بين مصدر ومستقبل المعرفة (King, 2011, 213).

وتنقل المعرفة من خلال العمليات الفرعية الآتية كما حددها (محمد وزيد، 2010، 161-163):

- **النقل المتسلسل التراكمي:** يعتبر هذا النوع الطريقة الأسهل في نقل المعرفة، حيث يعمل الفريق على نقل المعرفة من مكان إلى مكان آخر، من أجل إنجاز المهام نفسها التي أنجزها مسبقاً، وأهم ما يميز هذه الطريقة هو أنَّ المعرفة تنتقل من موقع إلى آخر من قبل نفس الفريق فلا يوجد نقل للمعرفة من فريق آخر، ولكن المعرفة تنقل من عامل إلى آخر داخل الفريق نفسه.

- **نقل المعرفة الصريحة بين الفرق:** تسمح هذه الطريقة ببساطة بنقل المعرفة من الفريق الذي أنجز العمل إلى فريق آخر يعمل في نفس المجال من أجل تشارك الخبرة، وتعتبر عملية نقل المعرفة الصريحة بأنَّ عملها روتيني كما أنَّ إجراءاتها محددة.

- **نقل المعرفة الضمنية:** ينفرد هذا النوع من نقل المعرفة بالتميز والتعقيد، لأنَّ المعرفة مخزنة في أذهان الخبراء، كما أنَّ الفريق يتسلم المعرفة الضمنية بشكل مختلف، بوساطة المكان، الخبرة، التكنولوجيا، العادات، الثقافة...، وهذا يعني ضرورة تعديل وتكييف لغة ومضموناً من أجل أن تكون قابلة للاستخدام من قبل الفريق الذي تسلم هذه المعرفة.

3. **التحويل (Conversion):** إضافة إلى كل من عمليتي التبادل والنقل المعرفي، يمكن كذلك تشارك المعرفة من خلال مجموعة العمليات الفرعية المتعلقة بتحويل المعرفة كما يأتي:

أ- **التفاعل الاجتماعي (Social interaction):** ويمثل التشارك المباشر للمعرفة الضمنية من خلال الخبرة المباشرة، وتحدث عندما يلتقي الأشخاص في أنشطة اتصالية وجهاً لوجه، مثلما يحدث في المناقشات والحوارات وفرق العمل، وكذلك أداء الأعمال الفنية، حيث يمارس العمل ويجري تصحيح الأخطاء (Lamari, 2010, 42)، "ويعكس التفاعل الاجتماعي عملية التحليل للمعرفة الضمنية عبر أو من خلال العديد من الأفراد، وعادةً من

خلال دمج النشاطات التي تقام في المؤسسة بدلاً من إعطاء التعليمات الشفهية والكتابية بشكل رسمي، مثال ذلك عرض بعض الأفكار والصور لبعض النشاطات يؤدي إلى مساعدة الموظفين الجدد لفهم طريقة تفكير الآخرين، ولفهم طريقة العمل بشكل أفضل" (الشمي، 2009، 61).

هذه العملية تبقي المعرفة على شكلها الضمني، وبالتالي التشارك المعرفي وتشارك الخبرات "يكون من خلال التقليد، الملاحظة أو الممارسة التي تسمح بانتشار المعرفة من فرد إلى آخر، وهذه العملية تتعلق بتشارك المعرفة صعبة الاستنباط من خلال ممارسات الجماعة في محيط العمل" (طيبي، 2010، 102).

فعملية التفاعل الاجتماعي تسمح بتشارك المعرفة من خلال انتقال المعرفة الضمنية من فرد إلى آخر داخل المؤسسة عن طريق الاحتكاك، الاتصال المباشر، الملاحظة، المحاكاة، الممارسة والخبرة.

ب- الإخراج (التجسيد): ويطلق على هذه العملية أكثر من لفظ: التصريح، الإظهار، العلانية...، وكلها تستخدم للدلالة على جعل ما لدى الفرد من مخزون معرفي معلوماً لدى الآخرين، وهو ما يعبر عنه بنقل أو تحويل المعرفة الضمنية إلى الصورة الصريحة باستخدام أساليب التعبير التي تساعد الأفراد على ذلك مثل: الكلمات، المفاهيم، القصص وغيرها (الشمي، 2009، 61).

وبالتالي فالتفاعل الخلاق والكثيف يسهم بفعالية وقوة في تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تنظيمية صريحة قابلة للفهم والتعلم من قبل المختصين والموظفين والمشاركين في هذا التفاعل داخل المؤسسة.

ج- الإدخال (الذاتية): هذه العملية تسمح بتشارك المعرفة بين الأفراد العاملين في مؤسسة ما من خلال تحويل المعرفة الصريحة إلى معرفة ضمنية حيث إنها تمثل الطريقة التقليدية في التعلم، فالمعرفة الصريحة من الممكن أن تكون ضمن العمل أو التطبيق العلمي، فالفرد يكتسب هذه المعرفة عن طريق الخبرة والتمرن والعمل وفقاً لما قام به غيره من الأفراد من قبل في المؤسسة (طيبي، 2010، 104).

وتتم هذه العملية من خلال استيعاب المعرفة أو بالتعلم وحياسة الخبرة في العمل، واللقاءات وجهاً لوجه أين يمكن للأفراد اكتساب المعرفة (الشمي، 2009، 63).

د- التركيب: وتعني هذه العملية الدمج من خلال التنظيم المنهجي للمفاهيم بشكل يحولها إلى نظام معرفي، ويتضمن هذا النمط من تحويل المعرفة، دمج مجموعات مختلفة من المعارف الصريحة، من خلال وسائط مثل الوثائق والاجتماعات والمحادثات الهاتفية أو شبكات الاتصال عبر الحاسب الآلي، وتنتج عن هذه العملية معرفة جديدة (الشمي، 2009، 63).

وبالتالي يتم التأكيد على أنّ نتيجة الدمج التي تتفاعل من خلالها المعرفة هو الوصول إلى معرفة جديدة، وهو ما يسمح بتشارك المعارف الصريحة بين الأفراد من خلال جعلها أكثر انتشاراً في المؤسسة.

إنّ إدراك أهمية تشارك المعرفة واتباع مختلف العمليات لتحقيقها غير كافٍ للوصول إلى الأهداف المسطرة، بل يتطلب ذلك دعم هذه العملية من خلال مجموعة من المتطلبات والعناصر الأساسية لتحقيق تشارك المعرفة بين العاملين في المؤسسة.

6- متطلبات التشارك المعرفي:

هناك مجموعة من المتطلبات الضرورية لضمان ديناميكية وفعالية عملية التشارك المعرفي بين العاملين في المؤسسة، وفق ما يلي:

1. "الهيكل التنظيمي المناسب (Appropriate Organizational Structure): بدون تبادل المعلومات بين الأفراد لا يمكن أن يحدث التعلم، لذلك يجب على المؤسسة أن تحرص على بناء هيكل تنظيمي يتيح فرصة تقاسم المعارف بشفافية كما يسمح بخلق بيئة عمل تدعم الانفتاح في الاتصالات وزيادة المشاركة على المعلومات.

وترى الباحثة أنّ البيئة التعاونية تزيد من فرص مشاركة المعرفة، فهي من المتطلبات الأساسية المختصة بدعم مشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة، وتسهيل التعاون فيما بينهم.

2. فرق العمل (Work teams): تتطلب عملية التشارك المعرفي تكوين فريق عمل تسوده الثقة المتبادلة بين الأعضاء، ويتميز بالاتصالات الفعالة نتيجة التغذية العكسية وقدرة الأعضاء على تبادل الأفكار بسهولة.

3. **القيادة الفعّالة (Effective leadership):** وهي تلك القيادة التي تدعم وتوجه أعضاء فرق العمل دون السيطرة عليهم، من خلال التدريب والتحفيز وخلق بيئة عمل تشجع على حل المشكلات بطريقة مستقلة تضمن تحسين سيرورات وطرق العمل.

4. **تكنولوجيا المعلومات والاتصال (Information and Communication Technology):** تعتبر كآلية فعالة في إدارة مخازن المعرفة وتفعيل المشاركة في المعرفة بين الأفراد من خلال تكوين فرق عمل افتراضية" (جبيق وعبيدات، 2014، 129).

5. **"مخازن المعرفة (Stores of knowledge):** هي المخازن التي تخزن فيها المعرفة الخارجية والداخلية إلكترونياً في موقع واحد ليسهل الوصول إليها عند الحاجة من طرف الأفراد، وتعتبر إدارة مخازن المعرفة من الآليات التي تضمن التشارك المعرفي من خلال تنظيم عملية تدفق المعرفة كما تزود الأفراد بتفاصيل المهام المختلفة.

6. **التدريب:** لا بدّ من الاهتمام بتدريب العاملين على استخدام الوسائل والأدوات المتخصصة في نظم العمل المعرفي لغرض تحسين عملية التشارك المعرفي" (الطاهر ومنصور، 2009، 11).

وبالتالي تجد الباحثة أنّ المعرفة يمكن الاحتفاظ بها وتوثيقها بأشكال متنوعة مثل: المقالات، التقارير، المذكرات.. وجميعها يمكن ترقيمها وحوسبتها بغرض تسهيل تخزينها واسترجاعها في المستقبل.

7-عناصر تحقيق التشارك المعرفي:

لتحقيق تشارك معرفي ناجح يمكن تحديد أهم العناصر الأساسية لذلك والتي ذكرها (دريس، 2019) نقلاً عن (نور الدين، 2010، 37-40) فيما يلي:

1. **التعاون (Cooperation):** ويعني المستوى الذي يستطيع فيه الفرد ضمن جماعة أو فريق عمل مساعدة أحدهم للآخر في مجال عملهم للوصول إلى أهداف المؤسسة، أي العمل معاً بروح الفريق، حيث إن إشاعة ثقافة التعاون تؤدي إلى زيادة مستوى تبادل المعرفة بين الأفراد العاملين في المؤسسة وبين الأقسام والوحدات.

إن التعاون يخلق التفاعل ويرفع الروح المعنوية ويحسن الاتصال، وبالتالي يسهل وصول وانتقال المعلومات والمعارف التي تعتبر أساساً من دعائم المعرفة، فالتعاون بهذه الطريقة يسهم في تدعيم تشارك المعرفة.

2. **الثقة (Confidence):** وتعني الحفاظ على مستوى متميز ومتبادل من الإيمان بقدرات الأفراد بعضهم ببعض، فالثقة يمكن أن تسهل عملية التبادل المفتوح الحقيقي والمؤثر للمعرفة، فكلما توفرت الثقة أمكن سهولة الاتصال وسهولة تبادل الأفكار وتبادل المعلومات وتقديم البيانات والأرقام مما يزيد في حصيللة المعرفة ويزيد في توطيد وتدعيم تشارك المعرفة.

3. **التعلم:** ويعني عملية اكتساب المعرفة الجديدة من قبل الأفراد القادرين والمستعدين لاستخدام تلك المعرفة، فالتركيز على التعلم يساعد المؤسسات على تطوير الأفراد وتطوير العاملين فيها بما يؤهلهم ويعدّهم إعداداً جيداً وضرورياً لتأدية دور أكثر فاعلية في عملية خلق معرفة جديدة.

4. **اللامركزية (Decentralization):** يذهب الباحثون في إدارة وتشارك المعرفة بما تحتويه من بيانات ومعلومات ومعارف إلى ضرورة عدم تركيز القرارات بيد السلطات العليا في المؤسسة إيماناً واعتقاداً جازماً منهم أن عملية خلق المعرفة أساساً إنما تحتاج إلى اللامركزية.

5. **الإبداع التنظيمي (Organizational Creativity):** ويعني القدرة على خلق القيمة والمنتجات والخدمات والأفكار والإجراءات المفيدة عن طريق ما يبتكره الأفراد الذين يعملون معاً في نظام اجتماعي معقد، فالمعرفة تؤدي دوراً مهماً ورئيسياً في بناء قدرة المؤسسة لتكون مبدعة وخلاقة.

في ضوء ما سبق يتضح أن هناك العديد من العناصر التي ينبغي توفيرها من أجل النجاح في تحقيق ممارسات التشارك المعرفي لدى العاملين في المؤسسة، ولكن تختلف بيئة العمل الإبداعية باختلاف النظرية التي تتبناها مؤسسة العمل.

8- النظريات المفسرة لتشارك المعرفة:

إنَّ التطرق إلى النظريات المفسرة لسلوك تشارك المعرفة لا يعد حصراً لها باعتبار أنه لا يوجد نظريات محددة لتشارك المعرفة، وإنما هي مستمدة من مجالات بحثية أخرى عادة ما ترتبط بتشارك المعرفة، وتسمح بتفسير هذا السلوك في البيئات المختلفة. ومن أهم النظريات التي تعالج سلوك التشارك المعرفي ما يلي:

1. نظرية التنظيم (Organizing Theory): حسب هذه النظرية تعتبر المعرفة مصدر للميزة التنافسية، وإذا دمجت بفعالية فإنها ستخلق وتضيف قيمة للمنظمة على المدى الطويل، ولتحقيق الميزة التنافسية يجب على المنظمة ضمان تحويل المعارف والخبرات من الخبراء إلى الأعضاء الموجودين داخل المنظمة، فالموظفون حسب هذه النظرية يفسرون سلوك التشارك المعرفي بطريقتين: حيث يرى بعضهم أن سلوك التشارك المعرفي يعتبر من أدوارهم الرسمية فيما يعتبره البعض الآخر أنه سلوك الدور الإضافي، ويعتمد تصنيف التشارك المعرفي أنه ضمن الدور الرسمي أو الدور الإضافي على أهمية المعرفة وقيمتها، فإذا كانت المعرفة خاصة وذات قيمة ولا يملكها إلا القليل فإن التشارك فيها يصنف ضمن سلوكيات الدور الإضافي.

2. نظرية الاتصال (Communication Theory): تعرف نظرية الاتصال بنموذج SMCR (المصدر، المتسلم، الرسالة، القناة) والذي يركز على فكرة أن الرسالة التي يرسلها المرسل تعتمد على فهم متسلم الرسالة وترجمتها.

إنَّ سلوك التشارك المعرفي ليس أمراً سهلاً بالنسبة لأي فرد لأنَّ الأفراد لا يحبون أن يقدموا ما يملكون من معارف للآخرين، وحسب هذه النظرية فإنه من الصعب اتخاذ قرار التشارك المعرفي لأنَّ تحويل المعرفة هو أول مرحلة من عملية التشارك المعرفي أي انتقالها من طرف إلى آخر في جهة واحدة ولا يعلم المرسل إن كان سيتقبل في مرحلة تالية معرفة من الطرف الآخر، كما لا يعلم قيمة المعرفة التي سيتسلمها وجودتها.

3. نظرية الألعاب (Gaming Theory): وفقاً لهذه النظرية فإنَّ هناك نوعين من تكاليف التشارك المعرفي: تكاليف ظاهرة وتكاليف ضمنية، حيث تتعلق التكاليف الظاهرة بالوقت والجهد المبذول للتشارك في المعرفة، بينما ترتبط التكاليف الضمنية بنتائج التشارك في المعرفة، إذ أنَّ الفرد قد يفقد قوته ومكانته في المنظمة نتيجة لتشاركه معارفه مع الآخرين، كما تؤدي الحوافز الاجتماعية دوراً إيجابياً في التشارك المعرفي من خلال ثقافة التبادل،

الالتزام بثقافة المنظمة وتوقعاتها، كما أنَّ الخوف من العقاب الاجتماعي يعد عاملاً مخفضاً لسلوك الامتناع عن التشارك المعرفي (Siemsen, et al, 2008, 406).

4. نظرية التحفيز (Stimulus Theory): من بين أهم نظريات التحفيز نظرية هرم الحاجات لماسلو Maslow ويمكن استخدام نظريته لفهم سلوك الفرد نحو التشارك في المعرفة حيث إنَّ الفرد لن يكون مستعداً للتشارك في المعرفة لأسباب مرتبطة بحاجاته مثل: علاقاته غير المستقرة مع محيط العمل أو المحيط الشخصي، بينما سيكون أكثر تحفيزاً للتشارك في المعرفة بحثاً عن الاحترام، الاعتراف وتحقيق الذات.

5. النظرية الاقتصادية (Economic theory): يعتقد أصحاب النظرة الاقتصادية لعملية التشارك المعرفي أنها تتأثر بعدة عوامل أهمها: التحفيز مثل التعويض المادي والترقية، كما يعتقدون أنَّ الفرد يتعامل على أساس أنه طرف عقلاني، ويهتم بذاته حيث إنه يوجه سلوكه بالطريقة التي تعظم المنفعة من التشارك في المعرفة وتخفيض التكلفة (Singh, 2008, 13).

6. نظرية التشارك المعرفي حسب طريقة "تايلور" والطريقة السريعة (Cognitive sharing theory)
: (according to the Taylorism method and the express method)

إنَّ نظرة "تايلور" Taylorian Outlook ترى أنَّ عملية التشارك المعرفي تتطلب بشكل رئيسي توثيق المعرفة، كما تهتم بدور الفرق والخطط التفصيلية بحيث لا يجب التركيز فقط على (لماذا يتم العمل) بل أيضاً (من سيقوم بالعمل)، (وفي أي وقت بالضبط سيقوم بذلك)، كما تركز على التأكد من أنَّ المنتج يتوافق مع الخطة الموضوعية، تدعم جودة المساهمات، وتؤكد على تطبيق القواعد والتنظيمات، وهذا ما يعرف بالخطة القائدة، وعلى العكس من هذه النظرية فإنَّ الطريقة السريعة للتشارك في المعرفة تركز على تفاعل الأفراد في أثناء عملية المشاركة التي بدورها تعتمد على خطة، كما أنها تعترف بدور الاتصال غير الرسمي في عملية التشارك المعرفي بدل التوثيق، وذلك من خلال تركيزها على التشارك في المعرفة الضمنية بدل المعرفة الظاهرة.

7. نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory): يمكن استخدام هذه النظرية لتفسير سلوك التشارك المعرفي باعتبارها سلسلة من التبادلات، وكل طرف يسعى لتعظيم فوائده وتقليل تكلفة التشارك في

المعرفة، بالإضافة إلى أن نجاح عملية التشارك في المعرفة يعتمد على نوايا كل طرف واستعداده لتبادل المعرفة (Yang, 2007, 24-27).

وباستخدام هذه النظريات على أنها أساس لنموذج مفسر لمشاركة المعرفة، فإن الأفراد في المنظمة ينظمون تفاعلاتهم مع الآخرين على أساس تحليل شخصي للفوائد والتكاليف التي تعود عليهم من عملية التشارك المعرفي، وفي هذا السياق، يسعى الأفراد لتعظيم الفوائد التي يحصل عليها من هذه العملية بينما يقلصون إلى أقصى حد ممكن التكاليف التي يترتب عليها تبادل مواردهم المعرفية مع الآخرين.

وبالتالي تعد نظرية التبادل الاجتماعي النظرية الأكثر ملاءمة لتفسير سلوك مشاركة المعرفة، نظراً لأن الأفراد عادةً لن يشاركوا المعرفة إلا إذا أدركوا أن هناك فائدة سوف تعود عليهم من خلال هذه المشاركة في إطار عملية للتبادل الاجتماعي للمعرفة.

الفصل الثالث

التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه في التعليم الجامعي

ويتضمن:

أولاً: التشارك المعرفي في الجامعات. ويتضمن:

1- مبررات تطبيق التشارك المعرفي في الجامعات.

2- مجالات تطبيق التشارك المعرفي في وظائف الجامعة. وتتناول:

1-2- مجال التدريس.

2-2- مجال البحث العلمي.

2-3- مجال خدمة المجتمع.

3- دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي. وتتضمن:

4- العوامل المؤثرة في المعرفة.

5- العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي. وتتناول:

1-5- العوامل الفردية.

2-5- العوامل التنظيمية.

3-5- العوامل التقنية.

أولاً: التشارك المعرفي في الجامعات:

إنَّ المجتمعات تعوّل على دور الجامعات في تشكيل المعرفة وإدارتها ونشرها وتشاركها مقارنة بغيرها من المؤسسات وذلك انطلاقاً من الدور المناط بها في خدمة المجتمع، إذ أن الجامعات بمختلف أنواعها وأنماطها هي المسؤولة عن إعداد وتهيئة الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة، التي تعدّ العنصر الحيوي لجميع عمليات التنمية المجتمعية الشاملة سواء على مستوى القطاع الحكومي أو الخاص، وهذا يستلزم كما أكّد (الحضرمي، 2017، 4) ضرورة تبني المفاهيم والأساليب الإدارية الحديثة، التي تسهم في الرفع من مستوى الأداء التعليمي والبحثي، والابتكاري، ويؤدي إلى الارتقاء بمستوى جودة مخرجاتها. وبالتالي تعدّ مؤسسات التعليم العالي أبرز المنتجين للمعرفة وأكبر المخزّنين والمصدرين لها في المجتمع، فالجامعات مؤسسات إنتاجية تعمل على إثراء المعرفة البشرية، كما تعاضم دورها ليتهاووز إطار العمل الأكاديمي بتركيزها على الجوانب الإبداعية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس.

1- مبررات تطبيق التشارك المعرفي في الجامعات:

كشفت نتائج دراسة أجريت لبحث قضايا وأبعاد تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات من قبل ميكوليكا وميكوليكا (Mikulecka and Mikulecka, 2000,3) بأن البيئة الجامعية تبدو بطبيعتها والدور المناط بها أنسب البيئات لتطبيق مبادئ وطرق إدارة المعرفة، وقد حدد الباحثان مجموعة من المبررات وهي على النحو التالي:

1. تمتلك الجامعة عادةً بنية تحتية معلوماتية حديثة.
2. إن مشاركة المعرفة مع الآخرين يعدّ أمراً طبيعياً بين أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والطلاب بصفة عامة.
3. إن أحد المتطلبات الطبيعية التي يسعى الطلاب للوصول إليها من خلال التحاقهم بالجامعة هو الحصول على المعرفة من مصادر يسهل الوصول إليها بأسرع ما يمكن.
4. يتوافر بالجامعات عادةً مناخ تنظيمي يتسم بالثقة؛ فلا يتردد أو يخاف أي عامل من نشر وتوزيع ما لديه من المعرفة.

كما أضاف عدد من التربويين (آل عثمان وآخرون، 2013، 51) مبررات أخرى نذكر منها:

1. توفر صناع المعرفة في مثل هذه المؤسسات، كونها مركز جذب واستقطاب للأساتذة والباحثين وطلبة العلم.
2. حرص مؤسسات التعليم العالي على القيام بدورها الأساسي في نشر المعرفة بين أفرادها وتوزيعها.
3. رغبة مؤسسات التعليم العالي في تحقيق الجودة والتميز في عملياتها ومخرجاتها، وكذلك الحصول على الاعتراف الأكاديمي.

كما يتميز التشارك المعرفي في الجامعات عن غيره من القطاعات الخاصة والتجارية بخاصيتين رئيسيتين

هما:

1. تتمحور عملية التشارك المعرفي في الجامعات حول الأفراد؛ وذلك بسبب طبيعة العمل في قطاع التعليم العالي الذي دائماً ما يُنظر إليه بوصفه قطاعاً خدمياً، تنطوي معظم مدخلاته على عناصر غير ملموسة.
2. تنتشر المعرفة في الجامعات انتشاراً مضطرباً ومدوياً حيث يعمل المنتمون إلى قطاع التعليم العالي على بث المعرفة دون مقابل وبفخر واعتزاز (حسن، 2016، 180).

لذلك يعتمد المجتمع على مؤسسات التعليم العالي في المساهمة بفاعلية في بناء المعرفة من خلال ما يتوفر في تلك المؤسسات من طاقات بشرية مبدعة وإمكانات علمية متقدمة، ومؤسسات التعليم العالي هي صانعة الكوادر الوطنية التي تخطط للتنمية وتقودها، وهي العقل المفكر، ولقد كانت الجامعات في تاريخ الإنسانية وما زالت في الكثير من البلاد مركز إشعاع.

مما سبق نستنتج أنَّ التشارك المعرفي أمر ضروري في الجامعات؛ لكون الجامعات تعتبر من البيئات الغنيّة بالمعرفة، التي تساهم بشكل فعال في بناء مجتمعات المعرفة نظراً لطبيعة نشاطها ومواردها البشرية الفعّالة المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس، حيث تساهم في إيجاد معارف جديدة ومساهمات فكرية من خلال البحوث والأنشطة الجامعية، كما تقوم بإعداد موارد بشرية باختصاصات ومهارات ومستويات متنوعة مؤهلة للعمل، لتسخر في خدمة المجتمع وتطويره.

وبالتالي يطبق التشارك المعرفي في مجالات مختلفة بالجامعات وتسعى هذه الدراسة التعرف على واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيقها في مجالات ثلاثة: (البحث والتطوير، والتدريس والتعلم، وخدمة المجتمع) لتشارك المعرفة فيها.

2- مجالات تطبيق التشارك المعرفي في وظائف الجامعة:

تضطلع مؤسسات التعليم العالي بما في ذلك الجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحوث بوظائف محددة وهي: البحث والتطوير والتدريس والتعلم، ومن ثم الإفادة من هاتين الوظيفتين في تقديم خدمات بيئية تنشد النهوض بالمجتمع وتطويره.

وتتخذ عملية مشاركة المعرفة في الجامعات صوراً متنوعة، بحيث تغطي النطاقات الثلاثة التي ترتبط بالوظائف التي يسهم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وهي كما حددها إسلام (Islam, 2013, 222):

- مشاركة المعرفة في التدريس: مشاركة المقررات الدراسية، والخبرات والمعارف ذات الصلة بالمقررات الدراسية.
- مشاركة المعرفة في البحوث: تأليف الكتب المشتركة، وتأليف المقالات المشتركة، والقيام بمشروعات البحوث المشتركة، وإحاطة الزملاء بمتطلبات البحوث.
- مشاركة المعرفة في الفعاليات المهنية: عضوية الجمعيات المهنية، وعضوية لجان تحرير الدوريات، والمشاركة في عرض مقالات الدوريات.

وفي هذا السياق قد يكون من المناسب أن تتبنى الدراسة تصنيف مجالات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس كما حددت في المؤتمر العالمي لمنظمة UNESCO عام 1998 في ثلاثة مجالات وهي: التشارك المعرفي في مجال التدريس، التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي، والتشارك المعرفي في مجال خدمة المجتمع.

2-1- مجال التدريس:

يمثل التعليم أهم وظائف الجامعة لما له من دور في إعداد الأفراد، ويتطلب ذلك توافر عدة متطلبات منها إتاحة الفرص للتعليم والتعلم لدى جميع الطلاب، وتنمية قدراتهم بما يحقق زيادة في عائد العملية التعليمية، وفتح آفاق جديدة من المعرفة العلمية في مختلف الميول، والجمع بين المقررات النظرية والتطبيقية.

بالإضافة إلى أنَّ عضو هيئة التدريس يُعتبر المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية، التي تتوقف على حجم هيئة التدريس وكفاءتها، حيث يعرف التدريس بأنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات وإجراءات وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل الفصل الدراسي أو خارجه، وتنعكس على سلوك طلابه، ويتضمن اختيار وانتقاء المادة العلميّة، وتنظيمها، وتحديد إجراءات وفنيات تطبيقها، ويتحقق ذلك من خلال عدة طرق تسهم في نقل المعرفة ومنها: طريقة المحاضرة، وطريقة المناقشة، وطريقة الحالة... (حلاجوي، 2016، 32).

كما تظهر أهمية التدريس كما حددها (باوية، 2006، 23-25) فيما يلي:

1. نقل التراث الثقافي للناشئة: أي نقل جل المعارف والخبرات والعادات والتقاليد والمعتقدات والفنون التي يكتسبها الإنسان باعتباره عضواً في المجتمع.
2. تكوين الاتجاهات السلوكية المرغوبة: أي استجابة الفرد إزاء المواقف المختلفة، سواء بالقبول أو الرفض، فالتدريس يساعد الطالب على اكتساب الاتجاهات المختلفة وكيفية التعامل مع مختلف القضايا العامة في المجتمع.
3. الإرشاد والتوجيه: يُعتبر من بين المهام الموكلة للمدرس، من خلال إرشاد وتوجيه الطلبة لاختيار المهن التي يرغبون بها التي تناسبهم، وذلك بوساطة التدريس الفعال والناجح الذي يراعي ويهتم باستعدادات الفرد وقدراته.
4. الاهتمام بالصحة النفسية للطلاب: مراعاة حصول الطالب على مقياس صحيح ومفيد، لكي يعرف كل طالب قدراته فلا يُصاب بالإحباط عند الخروج إلى ميدان العمل.

5. غرس روح البحث العلمي: على المدرس أن ينمي لدى طلابه روح البحث والاستقصاء العلمي عن طريق إجراء البحوث العلمية المختلفة، ومتابعة التطورات الحاصلة بشكل مستمر.

ويرى كيم وجو (Kim and Ju, 2008, 283-284) "أن أعضاء هيئة التدريس ينتجون كميات هائلة من المواد ذات الصلة بالمقررات الدراسية، التي يبتكرونها وينظمونها للاستخدام في المحاضرات، والندوات، واللقاءات، والدروس، والدورات التدريبية، والمختبرات، وتطوير المناهج، ومهارات التدريس الفعال وغيرها. وفي معظم الوقت يتم تنظيمها والحفاظ عليها من قبل أعضاء هيئة التدريس بشكل فردي ولا يتم تشاركتها بكفاءة بين الزملاء الذين يدرسون المقررات نفسها في الفصل الدراسي نفسه أو في الفصول التالية، ومع ذلك فهذه المواد لا تجمع وتنظم، نظراً لعدم وجود قناة اتصال دائمة ومنظمة للتشارك، ومع مرور الزمن تصاغ المواد نفسها في كثير من الأحيان، وهذا التكرار يأتي على حساب الوقت والمال والعمل"، إذ يمكن أن يتشارك أعضاء هيئة التدريس في المحتوى العلمي للمقررات الدراسية، بالإضافة إلى آليات تنفيذها، واستراتيجيات التدريس وأساليب التقويم، والأنشطة التدريسية الأخرى، وبالتالي تبادل الخبرات في هذا المجال، الأمر الذي قد يسهم في تنمية قدرات الأعضاء الجدد، ويضمن عدم التكرار بما يوفر الوقت والجهد والمال الذي يمكن توجيهه إلى إجراء البحوث والتفاعل مع الطلاب بصورة أفضل.

كما حدد (الرشدي، 2020، 371) فوائد توظيف مشاركة المعرفة في مجال التدريس بما يلي:

- تدعيم مستوى جودة المناهج والبرامج التعليمية المقدمة من خلال تحديد وتوفير أفضل الممارسات والتجارب.
- تحسين سرعة جهود مراجعة المناهج وتطويرها وتحديثها.
- تدعيم جهود تطوير أعضاء هيئة التدريس وخاصةً حديثي الخدمة.
- تحسين فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال الاستفادة من الدروس والتجارب والخبرات السابقة للزملاء، وتقييم الطلاب وغيرها من المدخلات التي يمكن الاستفادة منها في تحسين الأداء.

- سهولة تصميم وتطوير المناهج والبرامج المشتركة بين أكثر من تخصص من خلال النقاش والتخطيط عبر الأقسام، نتيجة لما يوفره التشارك المعرفي من أساليب وممارسات للربط بين أعضاء هيئة التدريس. وهذا ما أكدته قانون تنظيم الجامعات رقم 6/ لعام 2006 في المادة رقم 55/ بالفقرة 2/ التي نصت على تنسيق مناهج الدراسة وتوزيع الدروس والمحاضرات على أعضاء الهيئة التدريسية.

2-2- مجال البحث العلمي:

يعد البحث العلمي أحد الأعمال الثلاثة التي يستند إليها التعليم الجامعي في مفهومه المعاصر، ويعرّف البحث العلمي بأنه: " جهد منظم للبحث في مشكلة معينة تحتاج إلى حل، فهو سلسلة من الخطوات التي تصمم بهدف إيجاد إجابات لمسائل معينة مهمة بالنسبة للمجتمع " (الدهراوي، 2010، 7).

كما يعرفه (قدي، 2009، 11-14) بأنه استعمال التفكير البشري بأسلوب منظم لمعالجة المشكلات التي تتوافر لها حلول أو للكشف عن حقائق جديدة أو لتتقيح أو إعادة النظر في نتائج صار مسلماً بها.

حيث تسعى الجامعة إلى تنمية المعرفة، وإنمائها، وتطويرها من خلال ما تقوم به من أنشطة البحث العلمي الذي يعتبر ركناً رئيسياً من أركان الجامعة، ولن تتحقق وظائف الجامعة بدون فعالية البحث العلمي بها، لذا يجب أن تكون الجامعة لدى العاملين بها اتجاهات قوية نحو الاهتمام بالبحوث العلمية وتقديمها، كما يجب أن تحرص الجامعة على رسالتها في البحث العلمي، وتدريب المشتغلين به، بل ويجب أن تعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من أنشطتها العلمية، على أن توفر المناخ الجيد للباحثين والتنمية الذاتية والتدريب الذاتي لأعضاء هيئة التدريس (شباب، 2019، 60).

فهو بذلك يعد النشاط الذي يقوم على طريقة منهجية في تقصي حقائق الظواهر بغية تفسيرها وتحديد العلاقات بينها والتوقع بها، وإحداث إضافات أو تعديلات في مختلف ميادين المعرفة، مما يسهم في تطويرها لفائدة الإنسان وتمكينه من بناء حضارته. لذا فهو يستمد أهميته من كونه كما حددها (صراع، 2014، 118-119) بما يلي:

1. وسيلة لحل مشكلات المجتمع الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية كالفقر، المرض، التلوث...

2. وسيلة لإكساب المجتمع قدرة على النمو الذاتي والمنافسة في الأسواق العالمية نتيجة تزايد أهمية الإبداع والتجديد في تحديد تنافسية الاقتصاديات.

3. وسيلة لتمكين المجتمع من استيعاب التكنولوجيات وتطويعها لحقائقه وظروفه الخاصة.

4. وسيلة للاندماج في الاقتصاد المبني على المعرفة باعتبارها أداة استحداث الثروة والقيمة المضافة.

5. وسيلة لتعزيز الأمن بالسعي إلى معرفة الأساليب المساعدة على مواجهة التحديات والتهديدات المختلفة (غذائية، صحية، عسكرية، تكنولوجية...).

6. وسيلة لتحويل المعرفة إلى منافع تزيد من رفاهية الفرد.

7. وسيلة لفرز الأفراد المبدعين وإبرازهم.

لذا فإنه يمكن إجمال المستلزمات المطلوب توفيرها للنهوض بالبحث العلمي كما حددها (سمية، 2006، 45-46) في:

- الأفراد العلميون الباحثون بحيث يُعتبرون أول عناصر البحث وأول مقوماته بالصدق والدأب على العمل وعدم التسرع في الحصول على النتائج.
- المختبرات والأجهزة العلمية، إذ تُعتبر من وسائل التعجيل للحصول على النتائج وأداة ناجحة للاختصار في الوقت والجهد.
- المكتبة العلمية، لأن الفرد العلمي يحتاج إلى أمهات الكتب التي تزخر بالمعرفة العلمية إلى جانب المجالات الدورية والمعاجم.
- وجود سياسة علمية تمثل جملة من التوجيهات العامة والتدابير والترتيبات التنظيمية التي يستعين بها بلد ما لتحقيق تقدم علمي.
- توفير الجو العلمي المناسب للباحث من أجل الإنتاج العلمي المناسب من خلال توفير الطمأنينة للباحث، وأيضاً تحفيزه على العمل واحتكاكه بأفكار الآخرين.
- التمويل المالي الكبير نتيجة هيئات ومؤسسات البحث العلمي.

ولذلك أصبح البحث العلمي في هذا العصر يشغل حيزاً كبيراً من وقت أساتذة الجامعات وجهدهم؛ لأن مكانة الأستاذ الجامعي العلمية أصبحت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالبحث والنشر والتأليف. هذا فضلاً عن دوره في تزويد الأستاذ الجامعي بالمعلومات والمعارف المتنوعة، وتحسين مستوى أدائه وتقديمه المهني، كما أنه يمثل مورداً مهماً من موارد تمويل الجامعات نظير ما تقوم به من مشروعات بحثية لصالح قطاعات العمل الإنتاجية (الصغير، 2005، 26).

وترى (البلوي، 2019، 579) "أنَّ الأستاذ الجامعي يعد باحثاً أيضاً، ويخطئ الذين يحاولون الفصل بين قدراته على التدريس وقدرته على البحث العلمي، إذ ليس من الممكن أن يكون ناجحاً في عمله التدريسي بالشكل الصحيح ما لم يكن ناجحاً في عمله باحثاً، وإلا فإنه يكون بمنزلة الناقل للمعرفة وغير قادر على إثرائها وتطويرها، ومن هنا كان تقييمه وترفيعه من مرتبة جامعية لأخرى يعتمد بالدرجة الأولى على قدرته بوصفه باحثاً وعلى أصالة العمل البحثي الذي يقوم به، وبذلك تظهر ضرورة التكامل بين مهمة التدريس ومهمة البحث العلمي"، وللتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي أثر بالغ الأهمية في رفع كفاءة الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، ويتم تشارك المعرفة في هذا المجال عن طريق إجراء البحوث العلمية المشتركة، أو تبادل الخبرات في إعداد البحوث ونشرها، وفي تأليف الكتب العلمية، والمشاركة في الإشراف على طلاب الدراسات العليا، كذلك المساهمة في طرح الأفكار في المناقشات والسينارات التي تُقام في الأقسام العلمية، فضلاً عن مشاركة المواقع البحثية، والتوجهات العلمية الحديثة في مجالات البحث العلمي في الدول المتقدمة وغيرها من الأنشطة البحثية.

كما ينبغي على الجامعات والهيئات المشرفة على البحث العلمي أن تسعى لتكون جسراً بين الجامعة والمجتمع، وتتصدى للمشاكل الموجودة وتسعى لإيجاد الحلول لها من خلال الأبحاث العلمية، وهذا ما أكدته قانون تنظيم الجامعات رقم 6/ لعام 2006 في المادة 2/ بالفقرة ب/ التي نصت على توجيه البحوث العلمية في الجامعات نحو معالجة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في الجمهورية العربية السورية، كما نصت المادة 12/ بالفقرة ب/ على المشاركة في إجراء البحوث العلمية والدراسات المختلفة التي تسهم في التقدم

العلمي والتقني، وتقديم الخبرة والمشورة وبصورة خاصة ما يهدف منها إلى إيجاد الحلول لمختلف القضايا التي تواجه التطور الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

2-3- مجال خدمة المجتمع:

تمثل خدمة المجتمع أحد أهم الأدوار التي تقوم بها الجامعة في مجتمع المعرفة، حيث تعمل باستمرار على تطبيق المعرفة، وتوظيفها لخدمة المجتمع وتطويره، ومن ثمّ تخرج الجامعة عن دورها التقليدي والعمل خارج أسوارها إلى المجتمع لتتفاعل معه، كما ترتبط بمتطلبات مجتمع المعرفة الجديد المتمثلة في التعلم، والإنتاج، والتقنيات، والمعرفة ومصادرها المتعددة. وقد عرّفها كل من "شوفيلد وشانون" Shoufeld and Shannon بأنها: "نشاط ونظام عكسي موجه إلى طلاب الجامعة، ويمكن عن طريق نشر المعرفة خارج جدران الجامعة وذلك بغرض إحداث تغييرات سلوكية وتنموية في البيئة المحيطة بالجامعة ووحدتها الإنتاجية والاجتماعية المختلفة".

ومن هنا يتوقع من التعليم العالي أن يحقق في هذا المجال الأهمية التالية كما حددها (الفايز، 2017،

62-63) في:

1. تؤدي خدمة المجتمع دوراً إيجابياً في إنجاح البرامج التعليمية والاجتماعية.
2. تعمل خدمة المجتمع على إشباع الحاجات والرغبات وحل المشكلات بطريقة عقلانية.
3. تحقق التعاون والتكامل بين الوحدات المختلفة.
4. توفر إحساس قوي بالانتماء والولاء للمجتمع.
5. تمكّن من تحقيق أهداف التعليم.
6. تحقق الجودة في الأداء.
7. تسهم الخدمة المجتمعية في تأكيد الذات وتطويرها، حيث يتعرض الأفراد خلال مشاركتهم لتطوير قدراتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم والوصول بها إلى أقصى ما يمكن من الارتقاء، بحيث يكتسبون الثقة والمعلومات القيمة.

ولذلك أصبحت الجامعة في عصرنا الراهن مؤسسة اجتماعية تعليمية ذات دور ريادي، وأصبح لها تأثيرها الواضح على قيم المجتمع واتجاهاته، كما أنها صاحبة الكلمة الأولى والأخيرة في كل أمر يمس قيم المجتمع، والأستاذ الجامعي هو محور الارتكاز فيما تؤديه الجامعة من خدمات للمجتمع، كذلك هو الذي يتولى جانباً مهماً من جوانب تثقيف المجتمع، كما إنه صاحب الباع في مجال البحث العلمي وفي ربط جامعتيه بمجتمعها المحلي (البلوي، 2019، 579).

لذلك على عضو هيئة التدريس القيام بنشر العلم والمعرفة من خلال تقديم الاستشارات والخبرات التربوية المتطورة لأفراد المجتمع، والمشاركة بإيجابية في أنشطة وفعاليات المجتمع، وإلقاء المحاضرات والندوات التي ترفع من المستوى الثقافي والعلمي لأفراد المجتمع، وتعالج كافة مشاكله (الصحية، الاجتماعية، الاقتصادية، التعليمية) (عبدالوهاب، 2008، 112).

وكذلك السعي نحو عمل شراكات مع مؤسسات المجتمع الأخرى مثل مؤسسات القطاع العام والخاص، بحيث يتمكن عضو هيئة التدريس من تطبيق نتائج أبحاثه داخل هذه المؤسسات مما يساعد في تطبيق وتشارك المعرفة (عبدالرحمن، 2012، 1409).

وهذا ما أكدته قانون تنظيم الجامعات رقم 6/ لعام 2006 في المادة 12/ بالفقرة ط، ي/ التي نصت على توثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات والهيئات العلمية والعربية خاصة والأجنبية عامة، تحقيق أعلى مستوى من التفاعل بين الجامعة بمؤسساتها المختلفة والمجتمع بمؤسساته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومنظماتها.

فأعضاء هيئة التدريس لهم دور رئيسي في المشاركة النشطة في عملية التنمية المحلية ومساعدة المجتمع المحلي على مواجهة التحديات الراهنة عن طريق التعليم، وذلك بوضع برامج توعوية اقتصادية ثقافية بيئية، وغيرها من خلال الندوات والأبحاث التي تقوم بها الجامعة، إذ يمكنها النهوض بالمجتمع اقتصادياً وثقافياً، الأمر الذي يرافقه إثراء وتعزيز للبحث العلمي، وبالتالي يمكنهم الإسهام في زيادة المستوى الفكري والثقافي عن

طريق إحداث تنمية ثقافية للمواطن عن طريق الانخراط بالمجتمع ومشاركة المعارف والخبرات بقدر كافٍ، سعيًا لتعزيز المستوى الثقافي العام.

ولذلك فإنَّ وظيفة الجامعة تنعكس بصورة أساسية في تدعيم العلاقة بينها وبين المجتمع، وإيجاد نوع من المشاركة وتبادل الخبرات وانفتاح الجامعة على المجتمع، ذلك يزيد من اتساع نطاق الجامعة في توثيق علاقتها بالمجتمع من خلال ما تقوم به من بحوث علمية وبرامج وحلقات دراسية وتدريبية وإسهامات أخرى في هذا المجال مما يجعلها قادرة على مواجهة قضايا المجتمع.

وبالتالي تُعدُّ الجامعات بيوت خبرة حيث تقوم بمشروعات بحثية لصالح قطاعات المجتمع المختلفة، فأعضاء هيئة التدريس يعملون على تثقيف أفراد المجتمع المحيط بهم سواء على المستوى المحلي أو القومي، وذلك من خلال كتبهم التي ينجزونها معاً أو التي يقومون بترجمتها، وبحوثهم التي توزع على الهيئات العلميّة، فضلاً عن المشاركة في المؤتمرات والندوات واللقاءات وبرامج التدريب التي يقيمها المجتمع المحلي، وتقديم الاستشارات والخدمات الفنيّة في التعليم والتثقيف والتدريب المهني، والبحث لأجل التطوير والتجديد، أو لحل المشكلات التي يواجهها المجتمع (عامر وعبدالقادر، 2014، 7-8).

3- دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس:

تختلف الدوافع التي تحفز الأفراد على مشاركة المعرفة وتبادلها باختلاف التخصص الأكاديمي، ويتضح ذلك جلياً من النتائج التي توصلت إليها دراسات تناولت تخصصات علمية متنوعة مثل: علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الاتصالات. ويرجع قرار مشاركة المعرفة وتبادلها في البيئة الأكاديمية إلى نوعين من الدوافع: الاقتصادية التي تغلب الجانب المادي، وتجعله أساساً ترتكز عليه مشاركة المعرفة، والدوافع الأخلاقية التي تنبع من الرغبة في خدمة المجتمع من منطلق التزام أخلاقي تجاهه (Dube and Ngulube, 2012, 74). ولذلك يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى أساليب ووسائل تحفيز مادية وغير مادية تحثهم وتشجعهم على التشارك المعرفي.

وفي الواقع توجد علاقة ارتباطية قوية بين الرغبة النفسية في امتلاك المعرفة وإخفاء المعرفة، وعند مقارنة هذا المتغير النفسي مع المتغيرات الأخرى مثل: المناخ العام المحيط بمشاركة المعرفة، يتضح أنّ الرغبة في تلك المعرفة هي من أقوى المتغيرات التي تؤدي إلى التنبؤ باحتمال حجب المعرفة وإخفائها. وغالباً ما يؤدي اعتقاد الأفراد بأنّ ما يتداوله من معارف في أثناء العمل هو ملكية شخصية، يزيد من احتمالات امتناعهم عن مشاركة المعرفة (peng, 2013, 408)، وهو ما يشير إلى قوة تأثير العوامل الفردية (الشخصية) في التشارك المعرفي والتي ستتناول من ضمن العوامل المؤثرة على التشارك المعرفي مع بقية العوامل الأخرى.

ثانياً: العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي:

4- العوامل المؤثرة في المعرفة:

المقصود بها مجموعة العوامل التي تؤدي إلى اكتساب المعرفة وتوليد معارف جديدة في المجالات المختلفة ويمكن إجمالها نقلاً عن (سميرة، 2013، 26) في:

1. مدى توافر مراكز البحث والتطوير: يقصد بها عدد المراكز البحثية ونوعها وكيفية انتشارها وأوقات عملها وفتح أبوابها أمام جميع المهتمين على مدار الساعة وتزويدها بيد عاملة مؤهلة تتولى الإشراف عليها. فالمراكز البحثية من العوامل المؤثرة إيجابياً في إنتاج المعرفة وتوليدها ومعرفة كيفية استخدامها وتطبيقها.
2. مدى توافر الأطر البشرية المؤهلة والمدرّبة على إجراء التجارب والقيام بالأبحاث العلمية: توفر العدد الكافي من الأفراد المؤهلين علمياً وعملياً قادرين على إجراء التجارب والقيام بالأبحاث العلمية وبالتالي إمكانية إنتاج المعارف وتوليدها بشكل كبير وتعمل بعض الدول على القيام بإجراءات تجذب من خلالها الكفاءات المهاجرة.
3. الحوافز بشقيها المادي والمعنوي: حيث إنّ توفرها يؤثر إيجاباً على توليد المعارف الجديدة وإنتاجها كما تساهم أيضاً بجلب الكفاءات المهاجرة وتشجعها على العودة إلى موطنها الأصلي والعمل فيه.
4. الإبداع: حيث إنه مطلب ضروري لإنتاج المعرفة والوصول إلى الابتكارات الحديثة فلا بد من إيجاد الخطط اللازمة التي من شأنها أن تساهم في تربية الإبداع وإنتاج المبدعين.

5. المؤسسات التعليمية بجميع أنواعها ومراحلها: بما تحتويه من خطط دراسية، ومناهج ومقررات دراسية وطرق التدريس ونوعية المدرسين والطلبة إذ تحتاج هذه منظومة تنقل التعليم من مرحلة نقل المعلومات إلى معرفة تطبق في مجالات الحياة العملية المختلفة.

6. الأوضاع العامة السياسية والاقتصادية والاجتماعية: حيث إنها تحتوي على مضامين من شأنها أن تسهم في دعم المعرفة وتقدم التسهيلات اللازمة.

5- العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي:

على الرغم من اعتبار أن تشارك المعرفة في المؤسسات يعد أمراً حاسماً، إلا أنه يبقى متعلقاً بالأفراد أصحاب المعرفة الذين قد لا يرغبون في كثير من الأحيان في نقل معارفهم إلى غيرهم حيث يعتبرونها مهمة لهم، كما يعتبرونها مصدر قوتهم وقيمتهم وأداة للحفاظ على مكانتهم ومركزهم في المؤسسات، ومصدر سلطة وضغط على الإدارة، وبالتالي لا يمكن للمؤسسة إجبار أفرادها على تشارك معارفهم كما لا يجب عليها أن تعمل على التجديد المستمر للأفراد والكفاءات بحثاً منها على المعارف الضرورية الأمر الذي يعد تكلفة إضافية لها، بل يجب عليها معرفة كيفية التعامل مع هذه المعارف ومتابعة حركتها من خلال معرفة كيف نقلت المعرفة من طرف لآخر وخاصة من أصحاب المهارة إلى زملائهم في العمل نفسه وكذلك إلى الأفراد الجدد وهذا يعمل على حث الأفراد والجماعات على تشارك معارفهم بطريقة تسمح بترغيبهم وإقناعهم بذلك وتسمح بدعم رأس المال الفكري للمؤسسة الأمر الذي يتجسد في الإدارة الجادة للإدارة العليا في المؤسسات.

في هذا الصدد توجه العديد من النظريات المفسرة لسلوك تشارك المعرفة بين الأفراد العاملين في المؤسسات، التي تتعلق بكل من؛ نظرية التبادل الاقتصادي، نظرية التبادل الاجتماعي، وغيرها من النظريات التي تمّ ذكرها سابقاً، والمستوحاة من تخصصات ومجالات بحثية مختلفة تساهم في تحقيق فهم أكبر لأسباب قيام أو امتناع الأفراد عن القيام بتشارك المعرفة، وبالتالي إمكانية تحديد العوامل المتحكمة في هذا السلوك.

إنّ النجاح في تشارك المعرفة يتطلب ضرورة معرفة العوامل المتحكمة في سلوك تشارك المعرفة ومعرفة درجة تأثيرها، التي من الممكن أن تعمل على زيادة أو تخفيض إمكانية النجاح في تحقيق عمليات تشارك المعرفة

بين الأفراد بصورة فعالة داخل المؤسسات، كون أنه من الصعب تحويل المعرفة الفردية وخاصة الضمنية منها إلى معرفة تنظيمية، لأن ارتباط تشارك المعرفة بالأفراد في المؤسسات يعد سلوكاً إنسانياً (دريس، 2019).

يختلف الباحثون في تحديد هذه العوامل وحصرها، وحسب وينغ وناون (Wang and Non, 2010,) (116) فإنها تصنف إلى العديد من العوامل وأهمها العوامل الفردية التي تتعلق بالأفراد داخل المؤسسات، والعوامل التنظيمية التي تتعلق بالمؤسسات ككل، كما توجد تصنيفات أخرى تحددها في كل من العوامل التنظيمية، العوامل الفردية والعوامل التكنولوجية، وتهتم الدراسة الحالية إلى فهم أكبر لموضوع تشارك المعرفة من خلال دراسة تأثير العوامل الثلاثة (الفردية والتنظيمية والتقنية) في التشارك المعرفي، التي ستوضح كالتالي.

5-1- العوامل الفردية:

وهي الخصائص الشخصية التي تؤثر في تشارك المعرفة مثل: سلوكيات الأفراد، والقدرة الاستيعابية الفردية، وتخوف التقييم، وتصورات ملكية المعلومات. ومن أمثلة الشخصيات المؤثرة: الشخصية المنفتحة، فإذا كان الفرد لديه انفتاح عالٍ، فإنه يميل إلى أن يكون له مستوى عالٍ من الفضول للبحث عن أفكار الآخرين وآرائهم، وعلى العكس من ذلك فإن الأفراد الانطوائيين يتجنبون التشارك المعرفي، وكذلك الشخصية الاستباقية؛ وهم الذين يستطيعون استكشاف طرائق جديدة للتأثير الإيجابي على البيئة المحيطة من خلال السلوك النشط للتشارك المعرفي، والشخصية المسؤولة؛ فالذي يمتلك المسؤولية الفردية يميل إلى التنفيذ السلس لأنظمة إدارة المعرفة، ولقد اعتبرت المسؤولية الشخصية سمة مهمة للتشارك المعرفي (Lee, 2018, 6).

وتؤثر الثقة في استعداد الفرد للإقبال على التفاعل في الأوساط الجديرة بالثقة كالأوساط المعتمدة على الصدق المتبادل وتشارك المعرفة فيها، بينما يحجم عنه إذا ارتأى أنها أوساط غير شريفة أو موثوقة، كما يُعد عدم توفر الوقت الكافي لدى الفرد للتفاعل مع الآخرين واعتقاده بأن تشارك المعرفة عبء عليه كونها تتسبب في استهلاك جهده وتخفيض من مكانته وقوته داخل المؤسسة، كل ذلك يعد عقبة أمامه في ممارسة التشارك المعرفي (العسكري، 2013، 28).

كما أنّ خوف الأفراد من التعرض للاستغلال من قبل الآخرين، أو فقدان التفوق الناشئ عن مليكتهم لتلك المعرفة أو تصورهم بأنّ ما يمتلكونه من معرفة غير مهمة أو كافية، يحد من مشاركة الأفراد بالمعرفة مما يُضعف ممارسات تشارك المعرفة في المؤسسة (Sharrratt and Usoro, 2003, 191).

ويساهم امتلاك الفرد للصفات الشخصية المناسبة كالمرونة والوعي، وامتلاكه لمهارات التواصل وقدرته على تكوين علاقات اجتماعية في تفاعله مع الآخرين، وارتباطهم عاطفياً بمؤسستهم وشعورهم بالتقدير والاحترام وإيمانهم بأنّ المعرفة التي يمتلكونها سوف تخدم المؤسسة، وبالتالي زيادة تشارك المعرفة لديهم (Manaf and Marzuki, 2014, 13) وعكس ذلك يؤثر سلباً على عملية تشاركتهم المعرفي.

وأيضاً حددت (شباب، 2019، 27) نقلاً عن (حديد، 2017) العوامل الشخصية الآتية:

1. مخاوف من احتمالية أن تنقل المعرفة الخطأ وبالتالي تعرض المؤسسة والآخرين للضرر.
2. شعور أصحاب المعرفة أن وظائفهم قد تكون مهددة إذا تشاركوا بالمعرفة التي يمتلكونها، والذي يؤدي إلى موقف دفاعي عندما يُطلب منهم المساهمة في أنشطة التشارك المعرفي.
3. الإيمان بمبدأ "أنه كلما زاد ما تعرفه كلما أصبحت المؤسسة لا تستطيع الاستغناء عنك".
4. ضعف الرغبة في التشارك المعرفي وتبادلها خوفاً من فقدان التميز الشخصي لدى بعض العاملين، وزيادة اعتمادهم على العمل الفردي، وضعف الحوافز المقدمة لهم لتشجيعهم على التشارك.

بالتالي إقناعهم بتشارك معارفهم ليس بالأمر السهل، بسبب زيادة التكاليف، وانخفاض الفوائد المحتملة للفرد الذي يملك المعرفة، فالأفراد يعتقدون عموماً أن معرفتهم ذات القيمة تساعد على إبقاء قدراتهم التنافسية على غيرهم. وقد وصف هذا التحدي في القول: " إذا كان الناس لا يريدون مشاركة معارفهم، فلن يفعلوا ذلك حتى ولو كان لديك أفضل تكنولوجيا في العالم، فالناس لا يسعون للتشارك إذا كانوا لا يجدون أو يتوقعون مردود ذلك، وبالتالي إذا كان الموظف يتصور أن سلطة العمل تأتي من امتلاكه للمعرفة فمن المتوقع أن يؤدي هذا إلى اكتنازه للمعرفة بدلاً من تبادلها مع الآخرين " (Yi, 2005, 5)، ويدعم هذا التصور والاعتقاد إذا كانت معارفه وخبراته تشكل له فعلياً مصدر قوته الوحيد، كما أنه ينظر دائماً إلى الجهد المبذول في اكتساب المعرفة، وما أنفقه

من وقت وموارد في سبيل الحصول عليها، ومن ثمّ فهو يتوقع المقابل من تشاركتها وتبادلها مع الآخرين، سواء في شكل مادي كالمكافآت، أو غير مادي كالاعتراف والتقدير.

مما سبق نلاحظ أنّ " للعوامل الشخصية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس أثر على قدراتهم في تشارك المعرفة بجامعاتهم، خاصة أنّ عملية التشارك المعرفي تتسم بأنها عملية تطوعية وليست إجبارية، فقد ينتاب عضو هيئة التدريس الخوف من فقدان ما يمتلكه من معرفة إذا شاركها مع زملائه، الأمر الذي يحد من التشارك المعرفي داخل الجامعة، وقد يعتقد أعضاء هيئة التدريس أنّ تشارك المعرفة تمثل عبئاً إضافياً خاصة في ظل تزايد أعبائهم، بل إنّ عملية التشارك المعرفي قد تتسبب في استهلاك جهدهم، وهذا قد يُشكل عقبة أمام ممارستهم للتشارك المعرفي بالجامعة.

كما أنّ امتلاك عضو هيئة التدريس لبعض السمات الشخصية قد تُسهم في نجاح تفاعله مع زملائه ومشاركته في المعرفة، فضلاً عن أنّ ارتباط عضو هيئة التدريس بجامعته، وارتفاع التزامه التنظيمي، وشعوره بالتقدير والاحترام، يعمل على زيادة تشاركه لمعارفه مع زملائه بالجامعة" (حرب، 2021، 229).

وبالتالي معظم الجامعات تتعرض بقدر أو بآخر إلى مثل هذه العوامل، ولا سيما أنّ عضو هيئة التدريس يعد نواة عملية التشارك المعرفي، ذلك أنه المقدم للمعرفة، وهو المتلقي لها، لذا فهو يؤثر فيها ويتأثر بها إما سلباً أو إيجاباً، فقد وجد أنّ الثقة والنية الداخلية للمشاركة والشعور بالخوف لقلة الخبرة، والكفاءة الذاتية، وقوة العلاقات بين الأكاديميين والتوقعات الشخصية والمعاملة بالمثل وضعف مهارة الاتصال والتواصل وضيق الوقت، والخوف من المشاركة كونها تهدد الأمن الوظيفي، ولا سيما أنّ عضو هيئة التدريس قد ينظر إلى المعرفة على أنها قوة ومصدر لتقدمه وتحقيقه لمنفعة شخصية، مما يجعله يلجأ إلى اكتناز المعرفة، وغير ذلك من العوامل الفردية التي قد تؤثر بشكل مباشر في التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلى طبيعة استعدادهم لتشارك معارفهم.

5-2- العوامل التنظيمية:

وتنقسم العوامل التنظيمية إلى عوامل تتصل بالثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي والقيادة ونظام المكافآت

والحوافز وهي على النحو التالي:

5-2-1- الثقافة التنظيمية:

تعرف الثقافة التنظيمية بأنها الافتراضات والقيم الأساسية التي تطورها جماعة معينة، من أجل التكيف والتعامل مع المؤثرات الخارجية والداخلية، التي يتفق عليها وتعليمها للعاملين الجدد في التنظيم، من أجل إدراك الأشياء والتفكير بها بطريقة تخدم الأهداف الرسمية (أبو جامع، 2009، 6)، وتظهر الثقافة التنظيمية في المنظمة من خلال ثلاثة جوانب رئيسية كما حددها (المريسي، 2006، 18) بما يلي:

- فلسفة العمل الجماعي: وتتضمن سيادة روح الفريق وروح المودة والنظام، الشعور بالانتماء و التقاني في العمل والشعور بالمساواة بين العاملين.

- القدرة على التكيف: وتتضمن مرونة الإدارة، الاعتقاد بحتمية التغير واستعداد العاملين لإحداث التغيير، الاعتقاد بأهمية الصراعات وتقبل الاختلاف في وجهات النظر، الاتصالات المفتوحة والإعلام الداخلي الفعال.

- القدرة على الابتكار: وتتضمن مدى تشجيع التفكير الإبداعي، حرية التعبير واحترام الرأي الآخر، الاستعداد لتحمل المخاطرة، الاعتقاد بأن الابتكار أساس نجاح المؤسسة.

لذلك ترتبط الثقافة التنظيمية بالتطوير التنظيمي إذ إنَّ إحداث تغييرات تنظيمية يتطلب في الوقت نفسه إحداث تغييرات في القيم المشتركة بين الموظفين، فلكي ينجح التغيير لا بدَّ من تعديل قيم الأفراد بما يتفق والثقافة السائدة في المنظمة.

وبالتالي هي "عبارة عن مجموعة القيم المشتركة التي توجه وتضبط تفاعلات أفراد المؤسسة الواحدة، وتؤدي هذه الثقافة دوراً مهماً في التأثير على التشارك المعرفي وتعزيزه في المؤسسات المختلفة ومنها الجامعات، فإن توفرت ثقافة تنظيمية تدعم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مشاركة معارفهم وتقاسمها فيما بينهم، تجد أن ذلك يسهم في توليد أفكار ومعارف جديدة. وعلى جانب آخر فإنَّ الجامعات التي يغلب عليها الصراعات

يضعف فيها التشارك المعرفي، بينما الجامعات التي يسودها التعاون بين أعضائها تزداد فيها نسبة مشاركة المعرفة داخلها" (حرب، 2021، 228).

- عناصر الثقافة التنظيمية للتشارك المعرفي:

أ- الثقة: مجموعة من المعتقدات حول الطرف الآخر مما يجعله موضع ثقة وذا عواقب إيجابية، والثقة بين العاملين في المؤسسات سمة أساسية في تحفيز عملية التشارك المعرفي.

فالأفراد عندما يثقون ببعضهم البعض يكون لديهم الاستعداد لتقديم كل ما هو مفيد من المعرفة، ومع الثقة سيكون الأفراد أكثر استيعاباً للمعرفة ولن يكون للفرد أي اهتمام بالتشارك المعرفي في المواقف التي لا يثق فيها بمرسل المعرفة (Davenport & prusak, 2000, 113).

وبالتالي فإن الثقة كونها سلوكاً متوقعاً ينشأ بصورة منتظمة وصادقة وبأسلوب تعاوني، فهي مؤشر من مؤشرات تشارك المعرفة.

ب- الصراع الفكري: يوصف الصراع الفكري على أنه موقف تنافسي تصبح فيه الأطراف المتصارعة على وعي بتناقضاتها، فهو سلاح ذو حدين يمكن استخدامه في العنف أو أداة فاعلة للنمو وتشجيع الآخرين نحو التجارب الفعالة والبناء والمشاركة (Szulanski, 2007, 27).

ج- التوجه الإبداعي والميل نحو المخاطرة: يظهر الإبداع بعدة مستويات تتكامل وتعزز بعضها البعض، فيشكل إبداع الفرد العامل مجموعة القدرات التي تميزه عن الآخرين، ويتحقق إبداع الجماعة اعتماداً على التفاعل بين الأفراد والجماعة وتشاركهم بتبادل الخبرات فيما بينهم، وبالتالي فإن الإبداع يحتاج إلى أفراد ذوي تفكير عميق ولديهم الرغبة في الاستطلاع عن طريق التعلم والتدريب والمشاركة في الندوات والمؤتمرات داخل وخارج المنظمة (جلدة وآخرون، 2006، 46).

وباختصار يمكننا القول بأن أهم عامل لتشارك المعرفة هو وجود ثقافة داعمة له في المؤسسة، وأن نجاح مبادرات تشارك المعرفة مرتبط بالقيم والمعايير التي تحددها ثقافة المؤسسة.

5-2-2- الهيكل التنظيمي:

يحدد الهيكل التنظيمي للمؤسسة نمط العلاقات الداخلية في المؤسسة، ويحدد موضع كل فرد بالنسبة لغيره من زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه، كما يحدد طريقة تشارك وتبادل المعارف والمعلومات فيما بينهم. ويختلف الهيكل التنظيمي من مؤسسة لأخرى بناءً على حجم المؤسسة وطبيعة عملها والخدمات التي تقدمها والعمليات التي تقوم بها (Liebowitz and Suen, 2000, 65).

ويؤدي الهيكل التنظيمي دوراً رئيسياً في نجاح وإخفاق مبادرات تشارك المعرفة داخل المؤسسة فالأفراد يبدون أكثر استعداداً لتشارك المعارف داخل المؤسسات المعتمدة على هياكل تنظيمية تتميز بالمرونة والاتصال الأفقي والعمل الجماعي (Abd- El. Aziz and El.Sagheer, 2013, 1362). وعلى العكس من ذلك الهيكل التنظيمي القائم على الأسس البيروقراطية والمركزية الشديدة، والمعتمدة على الأوامر التقليدية والرقابة والاتصالات المحدودة يعيق فرص تشارك المعرفة وعرضها بين مختلف الأفراد داخل المؤسسة (جاء الرب، 2006، 17).

5-2-3- القيادة:

في ظل زيادة التركيز على فرق المعرفة التي تتطلب الإستثمار أكثر في رأس المال الفكري، فإن نموذج القيادة التقليدية لم يعد مناسب، حيث يجب البحث عن نماذج قيادية ملائمة لهذه الفرق، وتعتبر القيادة بالمشاركة والقيادة الذاتية مناسبان لذلك نظراً لقدرتهما على تحفيز سلوك التشارك وخلق معرفة جديدة، حيث إن خلق المعرفة والتشارك فيها يعتمد على القدرة على التنسيق والتكامل بين أفكار وقدرات الأفراد من مختلف الخلفيات والخبرات والمناهج، ولا يمكن لنمط قيادي معين تحقيق هذا التكامل بفعالية، لذلك فإن القيادة بالمشاركة هي السلوك المناسب لذلك، وتمثل القيادة بالمشاركة عملية التأثير الديناميكي التفاعلي بين أفراد الجماعات بغرض قيادة بعضهم إلى تحقيق أهداف الجماعة والمنظمة، بالتالي تشجع سلوك التشارك في المعرفة لأن الأفراد يعتقدون أن القيادة تعترف بجهودهم ومساهماتهم بمعلوماتهم وأفكارهم ومعارفهم (جوهرة، 2014، 144).

وتعمل القيادة على غرس وتعزيز قيم تشارك المعرفة لدى أفراد المؤسسة، من خلال توضيح الهدف من تشارك المعارف، وتوفير الوقت الكافي للأعضاء للتفاعل مع بعضهم وتطوير سياسة المكافآت ونظم تكنولوجيا

المعلومات (Fullwood and et al., 2013, 124). كما يعمل القادة على تعزيز مشاركة المعرفة، وفهم العناصر الأساسية للمشاركة مثل الثقة التنظيمية وفعالية التواصل وتطبيق المعرفة.

5-2-4- الحوافز والمكافآت:

تعد الحوافز عاملاً مؤثراً على نجاح عملية التشارك المعرفي فهي تساعد على تطوير العمل، وتساهم في إيجاد بيئة ملائمة للتشارك والإبداع كما تؤدي الحوافز دوراً مهماً في زيادة الدافعية لدى العاملين نحو ممارسة التشارك المعرفي.

"وبالنظر إلى كون الموارد البشرية أهم عناصر تشارك المعرفة، فمن المهم أن توفر المنظمة لذوي المعرفة والكفاءة المتميزة الحوافز المناسبة التي تحفزهم على إشراك غيرهم بما لديهم من معارف وخبرات ليس أقلها الحوافز التي تُشعرهم بالاحترام وتوفير الدعم والشعور بالتمكين، ويمكن أن تكون هناك علاقة طردية بين الحوافز بشقيها المعنوي والمادي وزيادة الإنتاج المعرفي، فكلما زادت تأثيرات المحفزات والدوافع للأفراد وصانعي المعرفة كلما وُظفت طاقات فكرية إضافية يمكن أن تصل إلى درجة الإبداع، وعليه يجب على المنظمات الاهتمام بشكل أكبر بالحوافز وأثرها على المورد البشري والخروج عن نظام الحوافز التقليدي بما يعزز العمل الجماعي وتبادل وتشارك المعارف بين الأفراد، ومن أهمها الحوافز المعنوية التي قد تكون مهمة جداً لدى صناع المعرفة، من خلال إشعار المرؤوسين بأهميتهم سواء باحترامهم ووضعهم في الأعمال التي تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم وميولهم، كذلك الترقيات والبعثات، وتوفير مزايا معينة على الصعيد الاجتماعي والصحي" (المطرفي، 2013، 82).

كما قام سهيل وداود (Sohail and Daud, 2009) بمراجعة نتائج الدراسات والبحوث واستخلصا أبرز

العوامل التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة وتقاسمها بالمؤسسات الأكاديمية ومنها:

1. مدى توافر الثقافة الابتكارية.
2. القدرة على التعلم من الإخفاق.
3. مستوى الحوار التنظيمي والمناخ المشجع على تطوير المعرفة.

4. مدى توافر نظام المكافآت التي تمكّن المؤسسات من تحقيق أقصى قدر من التشارك المعرفي.

5. مدى توافر القيادة والثقافة المؤسسية وسياسات الموارد البشرية الداعمة للتشارك المعرفي.

6. مستوى تطور الهيكل التنظيمي والاتصالات داخل المؤسسة وخارجها.

ومن وجهة نظر الباحثة أنّ تأثير العوامل التنظيمية لا يقل أهمية عن الفردية، حيث أنّ الثقافة التنظيمية الداعمة تؤدي دوراً مهماً في عملية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتشجيع القيادة الأكاديمية كوادرها على المشاركة في المؤتمرات واللقاءات العلمية ومبادرات التشارك المعرفي والعمل بروح الفريق، فضلاً عن أهمية تأثير الحوافز والمكافآت المعنوية والمادية المشجعة على تشارك المعرفة مع الزملاء ووجود نظام يمنع السرقة الفكرية ويضمن المحافظة على جهد الأساتذة وتعظيمهم عند مشاركتهم خبراتهم ومعلوماتهم، وغيرها من العوامل التنظيمية المشجعة التي غيابها يؤثر سلباً على عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

5-3- العوامل التقنية:

إنّ مفهوم تكنولوجيا المعلومات من المفاهيم التي باتت شائعة ومتداولة بكثرة في الوقت الحاضر، حيث إنّ هذه الثورة أحدثت تغيرات هائلة على جميع المستويات، ويمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات بأنها: "استخدام جهاز الحاسب الآلي في التعامل مع البيانات أو المعلومات من إنشاء وتخزين وتعديل وما إلى ذلك" (أبو العزم، 2012، 12).

- عناصر تكنولوجيا المعلومات:

1. الأجهزة: تعد الأجهزة العنصر الأهم في تكنولوجيا المعلومات، وهي الكيان أو المعدات المادية الصلبة، وتتكون من ثلاث وحدات وهي وحدة الإدخال، وحدة المعالجة، ووحدة الإخراج (العمرى، 26، 2004).

2. البرمجيات: وهي برامج تتعلق بإدارة عمليات النظام الحاسوبي ودعمه وبرمجيات التطبيقات اللازمة لإنجاز مهمات ومتطلبات المستخدم النهائي (الشوابكة، 2011، 187).

3. الموارد البشرية: تقسم الموارد إلى نوعين: المستخدمين النهائيين، والمهنيين من محلي النظم والمبرمجين

ومديري قواعد البيانات.

4. قواعد البيانات: وهي مجموعة من المعلومات أو البيانات المبنية المتصلة التي جمعت، ودُخل إليها من

خلال أجهزة الحاسوب (Alter, 2002, 137).

وبالتالي تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصال دوراً حاسماً في أنشطة مشاركة المعرفة بتقديمها لآليات

يمكن من خلالها تسريع وتيرة توليد وتشارك المعرفة، والعمل على تحسين الاتصال والتقارب التقني بين أفراد

المؤسسة، مما يزيد من عدد المشاركين في عمليات تداول المعرفة وتوليدها، وجعلهم جزء من القاعدة المعرفية

للمؤسسة، ويذكر هندرانك (Hendriks, 1999, 94) أربعة مجالات لتأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على

التشارك المعرفي وهي:

1. تقليص تكنولوجيا المعلومات والاتصال عوائق التشارك المعرفي (عوائق الزمان، عوائق المكان، العوائق

الاجتماعية).

2. تسهيل الوصول إلى المعرفة المخزنة في قواعد المعرفة.

3. تسهيل الوصول إلى معارف الخبراء عن طريق الأنظمة الخبيرة.

4. تساعد على تحديد ما وراء المعرفة وتنظم المعرفة حسب مجالات المعرفة المطلوبة.

وللاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل كامل لا بد أن يكون أفراد المؤسسة مدربين على

استخدامها، ومدركين للتغيرات العميقة التي تحدثها تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية اكتساب المعرفة

وتشاركها. فتوفر تكنولوجيا المعلومات ليس شرطاً كافياً لتشارك المعرفة وتوفرها في المؤسسة لا يفيد إذا لم تكن

المؤسسة وأفرادها مهيين لاستخدامها (محمد، 2009، 719).

وهذا ما أكده (أحمد والعصيمي، 2019، 9-10) بأن الكثير من الجامعات لا تولي اهتماماً كبيراً لإدارة

التكنولوجيا وتنمية القدرات الديناميكية، لرفع كفاءة التكنولوجيا، وإنتاج معرفة جديدة.

ولذا فإن عملية التشارك المعرفي تواجه العديد من المعوقات، من أبرزها:

- عدم استخدام التكنولوجيا الملائمة، والتردد في استخدامها.
 - عدم وجود الخبرة في استخدام التكنولوجيا الحديثة.
 - نقص التدريب التكنولوجي للموظفين.
 - ضعف قدرة الأفراد على استيعاب الحجم الضخم من التكنولوجيا الجديدة.
- ويبدو مما سبق أنَّ هناك العديد من المعوقات التي تعوق التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومنها: ضعف البنية التحتية التقنية، نقص التدريب على تكنولوجيا المعلومات، قلة النشر الإلكتروني وغيرها، ولذلك فإنَّ توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس يعني قدرة الجامعة على تنفيذ عملياتها ووظائفها بالاستفادة من الموارد والنظم والبنية التحتية المتكاملة لتكنولوجيا المعلومات: الانترنت والأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات، بكفاءة وفعالية، وتوظيفها وفق تنظيم يدعم التعاون والتكامل وتبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس وتعزيز التشارك المعرفي بينهم، وزيادة قدرتها على تطوير مخرجاتها، وامتلاك المعرفة التكنولوجية، للحصول على مستويات أعلى من الكفاءة التنظيمية.
- كما يركز توظيف القدرات التكنولوجية في تعزيز التشارك المعرفي على مجموعة من المرتكزات كما حددها (الزهيري، 2007، 4) بما يلي:
- دعم الجامعة في مجال اكتساب المعرفة وتكييفها ونشرها.
 - تأمين برامج تعاون وإنشاء روابط مشتركة بين الجامعات والمراكز البحثية لغرض الارتقاء بآليات تعزيز التكنولوجيا.
 - تنمية الموارد البشرية ودعم برامج التأهيل العلمي والتقني.
 - توفير التمويل اللازم لسد احتياجات الجامعة في إجراء عمليات التحول الضرورية باتجاه الاعتماد على تطبيقات تكنولوجيا المعلومات.
 - تهيئة البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والعمل على تطويرها.

- إقامة بيئة مستدامة تشجع على الابتكار وتساعد على تنفيذ المشروعات التكنولوجية، لأن الإبداع والاستخدام الملائم للمعرفة هما أساس التطور التكنولوجي، وأن القدرات التكنولوجية تسهم في إنتاج رأس المال الفكري، كما أنها عنصر رئيس لنجاح وتميُّز الجامعة، إذ تزيد من قدرتها على تسريع وتجديد مخزون المعرفة.

وبالتالي فإنَّ لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دوراً محورياً في تحقيق أهداف التشارك المعرفي في الجامعات، فهي تُسهم في اكتساب أعضاء هيئة التدريس للمعارف وتخزينها وجعلها متاحة لكافة العاملين الآخرين، فهي تسعى لتحويل المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة، كما أنَّ لديها المقدرة على تسريع وتيرة عملية إنتاج المعرفة ونقلها، فهي تساعد على جمع المعرفة وتنظيمها وجعلها متوفرة على أساس المشاركة، كما أنها تعمل على تحسين الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، الأمر الذي يزيد من عدد المشاركين في عملية إنتاج المعرفة ونقلها، أي أنها تقلص من عوائق التشارك المعرفي، وتسهل الوصول إلى المعارف المخزنة، ولكي يكون تأثير التقنيات فعالاً في عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لا بدَّ أن يكونوا مدركين لأهميتها، ومدربين على استخدامها. فهناك علاقة طردية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والقدرة على تشارك المعرفة، فالاستثمار في تكنولوجيا المعلومات ينعكس بالإيجاب على قدرات الأفراد في تشارك المعرفة. وإن كان للعوامل التكنولوجية أثر فعال في التشارك المعرفي إلا أنه لا يجب التركيز المفرط عليها، فتعزيز التشارك المعرفي لا يمكن أن يتم بتطوير الجوانب التكنولوجية فحسب، وتجاهل العوامل الأخرى، لذا لا بدَّ من تحقيق التوازن بينها وبين العوامل الأخرى

وعليه فإنَّ التشارك المعرفي جزء لا يتجزأ من السلوكيات الفردية لأعضاء هيئة التدريس، ويرتبط باستخدام التكنولوجيا بأنشطة فرق العمل والثقافة التنظيمية.

بعد العرض السابق لجوانب التشارك المعرفي وأهميتها، ومبررات تطبيقها في الجامعات خاصة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والعوامل الفردية والتنظيمية والتقنية المؤثرة فيه، سوف نقوم في الفصل التالي، بالتأكد من درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي في هذه المجالات،

والعوامل المؤثرة فيه، من خلال تحليل البيانات التي جمعت من عينة من أساتذة الجامعات، بعد تطبيق أداة الدراسة عليهم.

الفصل الرابع

إجراءات البحث الميدانية

ويتضمّن:

أولاً: منهج البحث.

ثانياً: حدود البحث.

ثالثاً: مجتمع البحث وعينته.

رابعاً: أدوات البحث.

خامساً: القوانين الإحصائية المستخدمة في البحث.

الفصل الرابع

إجراءات البحث الميدانية

. تمهيد:

تناول هذا الفصل تصميم خطة البحث الميدانية وخطواته الإجرائية من خلال تحديد المجتمع الأصلي للبحث، وعينة البحث التي طبقت أدوات البحث عليهم، والتعريف بالمنهج الذي اتبع في البحث، وأدواته، والتحقق من صدق المحكمين والصدق التمييزي لأدوات البحث، وصدق البناء الداخلي، والثبات بالإعادة وثبات التجزئة النصفية وثبات ألفا كرونباخ لأدوات البحث؛ وإجراءات التطبيق.

أولاً: منهج البحث:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي بهدف الكشف عن واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه، والمنهج الوصفي التحليلي يساعد على تفسير الظواهر النفسية والتربوية الموجودة، كما يفسر العلاقات بين هذه الظواهر، حيث قامت الباحثة بجمع المعلومات من خلال أدوات البحث وهي: (استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه)، وبعد ذلك فرغت المعلومات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتحليلها تحليلًا إحصائيًا للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياتها، وصولاً إلى نتائج البحث، ثم حُلَّت النتائج كيفياً من خلال تفسير النتائج، ومقارنتها بالدراسات السابقة، إذ تمَّ تفسير المؤتلف، وتعليل المختلف، ثم تمَّ تقديم بعض المقترحات في ضوء النتائج التي توصلت إليها.

ثانياً: حدود البحث:

- 1- الحدود المكانية: تمثلت بجميع الكليات النظرية والتطبيقية في جامعة دمشق.
- 2- الحدود البشرية: شملت جميع أعضاء الهيئة التدريسية القائمين على رأس عملهم في كليات جامعة دمشق.
- 3- الحدود الزمانية: طبقت أداة الدراسة بتاريخ (2022/3/6 - 2022/5/30م).

4- الحدود العلمية: الكشف عن واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق في المجالات الآتية: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، وتحديد العوامل المؤثرة فيه: (الفردية، التنظيمية، التقنية).

ثالثاً: مجتمع البحث وعينته:

مجتمع البحث:

شمل مجتمع الدراسة الكلي جميع أعضاء الهيئة التدريسية القائمين على رأس عملهم في جامعة دمشق وفروعها، والبالغ عددهم (1411) عضو هيئة تدريسية، بحسب الإحصائية الصادرة عن مديرية الإحصاء في شؤون العاملين بجامعة دمشق للعام الدراسي (2021-2022). وبحسب حدود الدراسة، اقتصر مجتمع الدراسة الحالية على جميع أعضاء الهيئة التدريسية القائمين على رأس عملهم في جامعة دمشق دون فروعها، والبالغ عددهم (1250) عضو هيئة تدريسية موزعين على (19) كلية، بواقع (7) كليات نظرية، و(12) كلية تطبيقية. والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول 1؛ عدد أفراد المجتمع الأصلي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة دمشق

الرقم	الكلية الدراسية	الجنس		المجموع
		ذكور	إناث	
1	الاقتصاد	61	16	77
2	الزراعة	73	26	99
3	طب الأسنان	46	17	63
4	السياحة	4	5	9
5	الهندسة المدنية	51	9	60
6	الشريعة	18	9	27
7	العلوم	78	41	119
8	الصيدلة	16	17	33
9	الطب البشري	123	39	162
10	الفنون الجميلة	18	9	27

23	2	21	العلوم السياسية	11
133	87	46	التربية	12
2	2	0	الهندسة الطبية	13
192	105	87	الآداب والعلوم الإنسانية	14
22	8	14	الهندسة المعمارية	15
16	8	8	الإعلام	16
113	14	99	الهندسة الميكانيكية	17
54	16	38	الحقوق	18
19	5	14	الهندسة المعلوماتية	19
1250	435	815	المجموع الكلي	

عينّة البحث وطريقة اختيارها:

لتحديد حجم العينة المناسب بالنسبة إلى مجتمع الأفراد، طبقت الباحثة معادلة كيرجسي ومورجان

Kergcie & Morgan الآتية:
$$n = \frac{x^2 N p (1-p)}{d^2 (N-1) + x^2 p (1-p)}$$
؛ التي فيها: n = حجم العينة المطلوب، N = حجم

مجتمع الدراسة، و p = نسبة المجتمع ومقترح أن تساوي 0.5، و d = نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه وأكبر

قيمة له هي 0.05، و x^2 = قيمة مربع كاي بدرجة حرية واحدة ويساوي 3.841 عند مستوى ثقة 0.95 أو

مستوى دلالة 0.05 (حسن، 2011، 532).

وبعد التعويض بقيم المعادلة السابقة وحسابها تبين أنّ حجم العينة المناسب الذي يجب سحبه من

مجتمع الدراسة لأعضاء الهيئة التدريسية $\approx (294)$ عضواً أي ما نسبته (24%)، كما يأتي:

$$n = \frac{3.841 \cdot 1250 \cdot 0.5 (1-0.5)}{(0.05)^2 (1250-1) + 3.841 \cdot 0.5 (1-0.5)} = \frac{1200.3125}{3.1225 + 0.96025} = \frac{1200.3125}{4.08275} = 293.99$$

ولسحب عينة الدراسة من مجتمعها، اعتمدت الباحثة طريقة العينة العشوائية العنقودية، باتباع الخطوات

الآتية:

1- تقسيم مجتمع البحث بحسب الكلية: تطبيقية أو نظرية، اعتمدت الكلية وحدة اختيار، وسحب بالطريقة

العشوائية البسيطة (8) كليات، بواقع (4) كليات نظرية، و(4) كليات تطبيقية. ووقعت القرعة على الكليات

الآتية: (طب الأسنان، والهندسة المدنية، والعلوم، والفنون الجميلة، والتربية، والآداب والعلوم الإنسانية، والإعلام، والحقوق)، وقد بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الثمانية (664) عضو هيئة تدريسية، كما يتضح في الجدول الآتي:

الجدول 2؛ عدد أفراد عينة الدراسة المسحوبة (أعضاء الهيئة التدريسية) في كليات جامعة دمشق

الرقم	الكلية الدراسية	الجنس		المجموع
		ذكور	إناث	
1	طب الأسنان	46	17	63
2	الهندسة المدنية	51	9	60
3	العلوم	78	41	119
4	الفنون الجميلة	18	9	27
5	التربية	46	87	133
6	الآداب والعلوم الإنسانية	87	105	192
7	الإعلام	8	8	16
8	الحقوق	38	16	54
المجموع الكلي		372	292	664

2- قامت الباحثة بتوزيع الاستبانات على (300) عضو هيئة تدريسية، أي ما نسبته (45.18%) من مجتمع الدراسة، وتجدر الإشارة إلى أن الباحثة زادت في عدد الاستبانات الموزعة عن عدد العينة المحسوب بالمعادلة أعلاه؛ تحسباً لاحتمالية استبعاد بعض الاستبانات غير الصالحة للتحليل، ولأنه «كلما كبر حجم العينة انعكس ذلك بصورة إيجابية على النتائج وأسهم في زيادة الثقة بالعينة والنتائج المتحصلة منها» (ميخائيل، 2011، 103).

3- لتمثيل كل كلية تمثيلاً صحيحاً في العينة سُحب ما نسبته (45.18%) من عدد أعضاء الهيئة التدريسية فيها باستخدام الصيغة الآتية: (العينة المناسبة لكل كلية = عدد أعضاء الهيئة التدريسية فيها $\times$ 18.45%).

والجدول الآتي يوضح عدد كل من الاستبانات الموزعة والمستبعدة والصالحة للتحليل:

الجدول 3؛ عدد الاستبانات الموزعة والمستبعدة والصالحة للتحليل

الرقم	الكلية	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستبعدة		الاستبانات المستردة الصالحة للتحليل
			لم تُسترد	غير مكتملة	
1	طب الأسنان	29	1	1	27
2	الهندسة المدنية	27	2	0	25
3	العلوم	54	3	2	49
4	الفنون الجميلة	12	1	0	11
5	التربية	60	3	1	56
6	الآداب والعلوم الإنسانية	87	4	2	81
7	الإعلام	7	1	0	6
8	الحقوق	24	0	2	22
	المجموع	300	15	8	277

يتضح من الجدول السابق أنَّ عدد الاستبانات المستبعدة هو (23) استبانة بنسبة (7.66%) من إجمالي الاستبانات الموزعة، وذلك لأنَّ بعضها لم يُسترد وبعضها استُرد دون إجابات أو بإجابات غير مكتملة. كما يتَّضح أنَّ حجم العينة المعتمد في التحليل هو (277) استبانة بنسبة (92.33%) من مجموع الاستبانات الموزعة. والجدول الآتي يبيِّن توزع أفراد العينة على متغيرات الدراسة:

الجدول 4؛ توزع أفراد العينة على متغيرات الدراسة

متغيرات البحث	الفئة	العدد	النسبة المئوية
المسمى الوظيفي	المدرِّس	117	42.2%
	الأستاذ المساعد	79	28.5%
	الأستاذ	81	29.2%
	المجموع الكلي	277	100%
الجنس	ذكور	123	44.4%
	إناث	154	55.6%
	المجموع الكلي	277	100%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	92	33.2%
	من 5 - 10 سنوات	103	37.2%

29.6%	82	10 سنوات فأكثر	الكلية
100%	92	المجموع الكلي	
60.6%	168	تطبيقية	
39.4%	109	نظرية	
100%	277	المجموع الكلي	

نرى من الجداول السابقة أن نسبة الإناث أعلى من الذكور، كما أن نسبة المسمى الوظيفي من رتبة مدرس هي الأعلى، كما نجد نسبة جيدة من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة من 5-10 سنوات، وكذلك النسبة الأعلى للكليات التطبيقية كون مجتمعها الأصلي هو الأكبر.

رابعاً: أدوات البحث:

اعتمد البحث الحالي على الأداة الآتية:

. استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه:

. الاستبانة في صورتها الأولية:

بعد مراجعة الأدبيات النظرية المرتبطة بواقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه، ومراجعة الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة كدراسة (عبد الحافظ والمهدي، 2015) ودراسة (الحضرمي، 2017) ودراسة (المبروك، 2019)، قامت الباحثة بإعداد استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وتتكوّن الاستبانة في صورتها الأولية من (63) بنداً، موزعة على المجالات الفرعية بصورتها الأولية وفق الآتي:

الجدول 5؛ توزيع بنود استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه على المجالات الفرعية في صورتها الأولية

م.	مجالات الاستبانة	عدد البنود	أرقام البنود
1.	التدريس	6	1-6
2.	البحث العلمي	7	7-13
3.	خدمة المجتمع	6	14-19
4.	العوامل الفردية	13	20-32

5.	العوامل التنظيمية	18	33-50
6.	العوامل التقنية	13	51-63

بهذه الصورة الأولية قامت الباحثة بإجراء الدراسة الاستطلاعية للتأكد من صدق الأداة وثباتها.

• صدق الاستبانة وثباتها:

اعتمدت الباحثة الطرائق الآتية في التأكد من صدق استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه:

1. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

استخدمت طريقة الصدق الظاهري بهدف التحقق من صلاحية بنود استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه فعرضت الاستبانة على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية في جامعة دمشق بلغ عددهم (8) أعضاء هيئة تدريسية /الملحق رقم 1/، لبيان رأيهم في صحة كل بند، ودرجة ملاءمته للمجال الذي ينتمي إليه، فضلاً عن ذكر ما يروونه مناسباً من إضافات أو تعديلات، وبناءً على الآراء والملاحظات استبعدت بعض البنود من الاستبانة، وعُدل بعضها من حيث الأسلوب والصياغة، وبالتالي بلغ المجموع النهائي لبنود هذه الاستبانة بصورتها النهائية (59) بنوداً، كما تمّ إضافة سبع أسئلة من دراسة (الخلف، 2021)، وكانت أهم ملاحظات السادة المحكمين هي:

✓ اختصار بعض البنود.

✓ وضع التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث في بداية الاستبانة.

✓ تصويب بعض البنود من الناحية اللغوية.

✓ حذف البنود غير الملائمة أو إضافة بنود جديدة.

والجدول رقم (6) يبين التعديلات على الصورة الأولية للاستبانة لتظهر بالصورة النهائية.

الجدول 6؛ التعديلات على الصورة الأولية للاستبانة لتظهر بالصورة النهائية

المجال	واقع التشارك المعرفي	التعديلات
التدريس	احرص على تبادل الخبرات التدريسية حول المقررات الدراسية مع زملائي بالقسم	احرص على طرح المشاكل التدريسية حول المقررات الدراسية مع زملاء التخصص

	أسعى إلى إمداد زملائي بالمعلومات الجديدة حول المقررات الدراسية	أُتبادل مع زملائي المعلومات الجديدة حول المقررات الدراسية
	أُتشارك مع زملائي المعارف حول تطوير طرائقنا التدريسية	أُتشارك مع زملائي المعارف حول تطوير طرائق التدريس
	أُساعد الزملاء الجدد في اكتساب الخبرة حول مهارات التدريس الفعال	أُساعد الزملاء الجدد في اختيار طرق التدريس الأفضل في تدريس المواد
	أُتبادل مع زملائي المعارف حول المقررات الدراسية التي أعدها لمحاضراتي	أُطرح على زملائي مفردات المقررات التي أعدها لمحاضراتي
	أُقوم بأخذ رأي زملائي بمضمون المحاضرات الخاصة بالمقررات التي أدرّسها	أُهتم بأخذ رأي زملائي بمضمون المحاضرات التي أدرّسها
البحث العلمي	أُتبادل مع زملائي الأفكار الجديدة حول البحث العلمي	أُواظب على طرح مواضيع الأبحاث الجديدة على زملائي
	أُتعاون مع زملائي لإنجاز بحوث علمية مشتركة	لم يطرأ تعديل على البند
	أُسعى لتعريف زملائي الجدد بمتطلبات البحث العلمي	تمّ حذف البند
	أُشارك زملائي في تأليف ونشر الكتب العلمية	لم يطرأ تعديل على البند
	أُشارك زملائي في تأسيس قاعدة بيانات بحثية مشتركة	لم يطرأ تعديل على البند
	أُتبادل مع زملائي أبرز المواقع البحثية عبر وسائل التواصل	تمّ حذف البند
	أُعرض نتاجي العلمي على زملائي بالقسم لأخذ رأيهم	لم يطرأ تعديل على البند
خدمة المجتمع	أُشارك زملائي المعارف والخبرات حول القيام بأنشطة تخدم المجتمع	أُدعم زملائي بالمعارف والخبرات عند القيام بأنشطة تخدم المجتمع المحلي
	أُشارك زملائي الندوات والمحاضرات لنشر المعرفة بين أفراد المجتمع المحلي	أُشارك زملائي الندوات والمحاضرات التي يقيمها المجتمع المحلي أو التي يدعون إليها المجتمع المحلي لنشر المعرفة
	أُتبادل مع زملائي المواد العلمية للاستفادة منها في الندوات والمؤتمرات لخدمة المجتمع	أُطلب من زملائي بعض المعلومات العلميّة أثناء المشاركة بالموتمرات التي تخدم المجتمع
	أُتبادل الأفكار مع زملائي حول تقديم الخدمات الاستشاريّة لكافة مؤسسات المجتمع	لم يطرأ تعديل على البند
	أُتعاون مع زملائي في إجراء البحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع	لم يطرأ تعديل على البند
	أُشارك زملائي في ترجمة الكتب إلى اللغة العربية لخدمة المجتمع	أُشارك زملائي في ترجمة الكتب لنشر المعرفة بين أفراد المجتمع المحلي

العوامل	العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي	التعديلات
---------	------------------------------------	-----------

الفردية	ميل بعض الزملاء إلى احتكار المعرفة باعتبارها مصدر قوة لهم	لم يطرأ تعديل على البند
	خوف بعض الزملاء من إساءة استخدام الآخرين لما يقدموه لهم من معارف	لم يطرأ تعديل على البند
	التردد في طلب المعرفة من الزملاء مباشرة	التردد في طلب المعرفة من الزملاء مباشرة خوفاً من الإحراج
	امتناع بعض الزملاء عن تشارك معارفهم مع الذين لا يبادلونهم المعرفة بالمثل	امتناع بعض الزملاء عن تبادل معارفهم مع الذين لا يبادلونهم المعرفة بالمثل
	عدم الثقة بصحة المعلومات التي يشاركها الزملاء	الشك بصحة المعلومات التي يشاركها الزملاء
	عدم اعتبار مشاركة المعرفة كمعيار للتميز	يكسبني تشارك المعارف التميز وتحقيق الذات
	أجد أن تشارك المعرفة لا يعزز شعوري بالجداوة وإحساسي بالتفوق العلمي	تشارك المعرفة يعزز شعوري بالجداوة وإحساسي بالتفوق العلمي
	أجد ضعف في مهارات الاتصال وتبادل الآراء عند بعض الزملاء	وجود ضعف في مهارات الاتصال وتبادل الآراء عند بعض الزملاء
	أجد أن المعارف التي أشاركها لا تؤخذ بالحسبان عند وضع قرارات العمل في القسم	تؤخذ المعارف التي أشاركها مع زملائي بالقسم بالحسبان عند وضع قرارات العمل
	ضعف الثقة المتبادلة بين الزملاء	يسود جو من ضعف الثقة المتبادلة أثناء تبادل المعارف بين الزملاء
	ضيق الوقت بسبب الأعباء الأكاديمية والإدارية الملقة على عاتق الزملاء	ضيق وقت بعض الزملاء يجنبني المشاركة معهم بسبب الأعباء الأكاديمية والإدارية الملقة عليهم أو التي يقومون بها
	يقتنع بعض الزملاء بعدم الفائدة المرجوة من مشاركة المعرفة	يقتنع بعض الزملاء بقلّة الفائدة المرجوة من مشاركة المعرفة
التنظيمية	وجود ثقافة الاكتفاء الذاتي من المعرفة	يسود بين بعض الزملاء ثقافة الاكتفاء الذاتي من المعرفة
	غياب توافر بيئة عمل موضوعية تحقق التقييم العادل للزملاء وفقاً لمشاركاتهم المعرفية	توفر بيئة عمل موضوعية تحقق العدالة للزملاء أثناء مشاركة المعرفة معهم
	غياب تشجيع الجامعة ثقافة المشاركة والعمل بروح الفريق	تشجع الجامعة ثقافة التشارك المعرفي والعمل بروح الفريق
	غياب القيادات الأكاديمية المشجعة لمبادرات التشارك المعرفي الفردية والجماعية بين الزملاء	تشجع القيادات الأكاديمية مبادرات التشارك المعرفي الفردية والجماعية بين الزملاء
	قلّة المكافآت والحوافز المشجعة على التشارك المعرفي بين الزملاء	قناعة بعض الزملاء أنّ المكافآت والحوافز غير مشجعة على التشارك المعرفي
	غياب تشجيع الجامعة للزملاء على عقد المؤتمرات	تواظب الجامعة على تشجيع كوادرها الأكاديمية على

العلمية	عقد المؤتمرات العلمية لتبادل الخبرات
غياب جذب الجامعة للكفاءات المتميزة من خارج الجامعة للمساعدة في توليد معارف جديدة	جذب الجامعة للكفاءات المتميزة من خارج الجامعة للمساعدة في توليد معارف جديدة غير كافٍ
ضعف اهتمام الجامعة بتفعيل الاستشارات العلمية	تم حذف البند
غياب اهتمام الجامعة بتوفير ميزانية مناسبة لدعم عمليات مشاركة المعرفة	تهتم الجامعة بتوفير ميزانية مناسبة لدعم عمليات مشاركة المعرفة
قلة اهتمام الجامعة بالبرامج التدريبية المتخصصة في تحسين التشارك المعرفي بين الزملاء	تشجع الجامعة البرامج التدريبية المتخصصة في تحسين التشارك المعرفي بين الزملاء
غياب قيام الجامعة بإجراءات تسهم في تسيير تبادل المعرفة بين الأقسام والكلّيات	تقوم الجامعة بإجراءات إدارية تخدم تبادل المعرفة بين الأقسام والكلّيات
غياب تشجيع الجامعة للزملاء على الحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والخارجية	تشجع الجامعة كوادرها الأكاديمية على الحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والخارجية
غياب اهتمام الجامعة بتبادل المعرفة مع كليات الجامعات الأخرى ذات الاهتمام المشترك	تهتم الجامعة بتبادل المعرفة مع كليات الجامعات الأخرى ذات الاهتمام المشترك
غياب تشجيع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التجديد والابتكار	يجد بعض الزملاء أن قانون تنظيم الجامعات يحد من حرية استقلالية التشارك المعرفي
قلة وجود قوانين تضمن الملكية الفكرية للزملاء عند تطبيق الأفكار التشاركية	لم يطرأ تعديل على البند
غياب اهتمام الجامعة بوضع سياسة مكتوبة ومعلنة لإجراءات التشارك المعرفي	تم حذف البند
غياب اهتمام كليات الجامعة بوضع خطة للتشارك المعرفي الجماعي بين الأقسام والكلّيات المختلفة	قلة اهتمام كليات الجامعة بوضع خطة للتشارك المعرفي الجماعي بين الأقسام والكلّيات المختلفة
غياب سعي الجامعة لتكوين فرق عمل استشارية من أصحاب الخبرات المعرفية	تسعى الجامعة لتكوين فرق عمل استشارية من أصحاب الخبرات المعرفية
التقنية	تفتقر الجامعة لنظام تقني متطور لتخزين المعرفة وتبادلها بين الزملاء
ضعف الإمكانيات التقنية والفنية المتاحة واللازمة لتفعيل تشارك المعرفة بين الزملاء	لم يطرأ تعديل على البند
قلة استثمار التقنيات المتوفرة عند الحاجة لتبادل المعارف أو المعلومات	لم يطرأ تعديل على البند
تتجنب إدارة الجامعة توفير نظم اتصالات يتصف بالأسلوب غير الرسمي	تم إضافة البند
غياب تفعيل الجامعة الحواسيب لتدوين المعرفة كلّ في مجال تخصصه	ضعف تفعيل الجامعة لدائرة نظم المعلومات فيها لتدوين المعرفة وفقاً لمجال التخصص

افتقار الجامعة لمكتبة إلكترونية تسهل الوصول للمعرفة وتبادلها	تفتقر الجامعة لمكتبة إلكترونية تسهل الوصول للمعرفة وتبادلها
قلة اعتماد الجامعة على مصادر متنوعة تسهم في توليد المعرفة وابتكارها	قلة اشتراك الجامعة بمواقع (ويب) عالمية متنوعة تسهم في توليد المعرفة وابتكارها
ندرة الاعتماد على منتديات النقاش الإلكترونية للتشارك المعرفي بين الزملاء	لم يطرأ تعديل على البند
افتقار الجامعة لوجود موقع خاص لها على الانترنت متاح للجميع كل حسب تخصصه	تفتقر الجامعة لموقع لها على الانترنت يتيح المعارف لكوادرها كل حسب تخصصه
غياب تدريب الجامعة للزملاء على البرامج التقنية الحديثة لتسهيل عملية التشارك المعرفي	توفر الجامعة دورات تدريبية للزملاء على البرامج التقنية الحديثة لتسهيل عملية التشارك المعرفي
غياب تخزين الجامعة خبرات وتجارب كوادرها وحفظها في قواعد للمعرفة (ترميز المعرفة وتوثيقها)	تفتقر الجامعة لتقنية تخزين خبرات وتجارب كوادرها وحفظها في قواعد للمعرفة (ترميز المعرفة وتوثيقها)
غياب تشجيع الجامعة كوادرها الأكاديمية على المشاركة في المؤتمرات الإلكترونية	تحت الجامعة كوادرها الأكاديمية على المشاركة في المؤتمرات الإلكترونية
قلة مشاركة الزملاء ضمن أنشطة النشر الإلكتروني	لم يطرأ تعديل على البند

وقد قامت الباحثة بالتعديل المطلوب، وأصبحت الاستبانة بصيغتها النهائية مكوّنة من (59) بنداً. (انظر

الملحق رقم 1/).

بعد ذلك قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة عرضية من (40) عضو هيئة تدريسية في جامعة دمشق، لم تشملهم العينة الأصلية لدراسة الصدق والثبات لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.

2. الصدق التمييزي لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل

المؤثرة فيه:

أجري الصدق التمييزي على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه بين الرباعي الأعلى في درجات الاستبانة، وهم (10) أعضاء هيئة تدريسية من أفراد البحث، والرباعي الأدنى في درجات إجاباتهم على الاستبانة، وهم (10) أعضاء هيئة تدريسية من أفراد البحث لاستجابات أفراد عينة البحث، وفق درجاتهم الكلية على الاستبانة، وإهمال (20) عضو هيئة تدريسية الذين كانت درجاتهم في الوسط، حيث رتبت البنود تنازلياً.

وحسب اختبار كولموغوروف - سميرونوف (Kolmogorov- Smirnov Z) لمعرفة توزيع البيانات

وتحديد الاختبار المناسب لدراسة الفروق، وذلك حسب الجدول التالي:

الجدول 7؛ اختبار كولموغوروف - سميرونوف لمعرفة توزيع البيانات في استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

مجلات الاستبانة	المجال الأول: (التدريس)	المجال الثاني: (البحث العلمي)	المجال الثالث: (خدمة المجتمع)	المجال الرابع: (الفردية)
المطلق	1.000	1.000	1.000	0.700
إيجابي	0.000	0.000	0.000	0.000
سلبي	-1.000	-1.000	-1.000	-0.700
اختبار كولموغوروف - سميرونوف	2.236	2.236	2.236	2.012
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.001
مجلات الاستبانة	المجال الخامس: (التنظيمية)	المجال السادس: (التقنية)	إجمالي الاستبانة	
المطلق	1.000	1.000	1.000	
إيجابي	0.000	0.000	0.000	
سلبي	-1.000	-1.000	-1.000	
اختبار كولموغوروف - سميرونوف	2.236	2.236	2.236	
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	

تظهر النتائج في الجدول (7) أنَّ جميع قيم سميرونوف دالة إحصائياً لأنَّ قيم (Sig) مستوى الدلالة

المحسوبة أصغر من (0.05)، وبالتالي فالبيانات ليست موزعة طبيعياً ويجب استخدام اختبار لامعلمي لدلالة

الفرق بين الربيعين الأول والرابع. لذلك عولجت النتائج إحصائياً باستخدام اختبار لا معلمي (اختبار ويلكسون)

لدلالة الفروق بين الرباعين الأعلى والأدنى، وكانت النتائج كما يشير إليها الجدول (8):

الجدول 8؛ اختبار ويلكسون لدراسة الفروق بين الربع الأعلى والربع الأدنى لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى

أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

القرار	مستوى الدلالة	ويلكسون المحسوبة	Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	الصدق التمييزي
دالة عند (0.05)	0.000	55.000	3.838	155.00	15.50	10	1.00
				55.00	5.50	10	4.00
						20	المجموع
دالة عند (0.05)	0.000	55.000	3.844	155.00	15.50	10	1.00
				55.00	5.50	10	4.00
						20	المجموع
دالة عند	0.000	55.000	3.871	155.00	15.50	10	1.00
				55.00	5.50	10	4.00

(0.05)						20	المجموع	
دالة عند (0.05)	0.000	55.000	3.550	155.00	15.50	10	1.00	المجال الرابع: (الفردية)
				55.00	5.50	10	4.00	
						20	المجموع	
دالة عند (0.05)	0.000	55.000	3.801	155.00	15.50	10	1.00	المجال الخامس: (التنظيمية)
				55.00	5.50	10	4.00	
						20	المجموع	
دالة عند (0.05)	0.000	55.000	3.801	155.00	15.50	10	1.00	المجال السادس: (التقنية)
				55.00	5.50	10	4.00	
						20	المجموع	
دالة عند (0.05)	0.000	55.000	3.792	155.00	15.50	10	1.00	الدرجة الكلية
				55.00	5.50	10	4.00	
						20	المجموع	

يُظهر الجدول (8) أنَّ قيمة Z المقابلة لقيمة ويلكسون المحسوبة في الدرجة الكلية لاستبانة واقع

التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه بلغت (3.792)، وجميعها دالة إحصائياً لأن قيمة الاحتمال بلغت (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على وجود صدق تمييزي للاستبانة أي الاستبانة لها قدرة تمييزية لوجود فروق بين الأرباعي الأعلى والأرباعي الأدنى أي أصحاب الدرجات العالية والمنخفضة.

3. صدق البناء الداخلي:

أجري معامل الارتباط بيرسون الدرجة الكلية والمجالات والبنود الفرعية، وفق الآتي:

أ. علاقة درجة المجال الفرعي بالدرجة الكلية للاستبانة: أُجري معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية والمجالات الفرعية، كما يظهر في الجدول (9):

الجدول 9؛ معاملات الارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

مجلات الاستبانة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	القرار
المجال الأول: (التدريس)	**0.873	0.000	دال عند (0.01)
المجال الثاني: (البحث العلمي)	**0.848	0.000	دال عند (0.01)
المجال الثالث: (خدمة المجتمع)	**0.888	0.000	دال عند (0.01)
المجال الرابع: (الفردية)	**0.829	0.000	دال عند (0.01)
المجال الخامس: (التنظيمية)	**0.845	0.000	دال عند (0.01)
المجال السادس: (التقنية)	**0.909	0.000	دال عند (0.01)

يلاحظ من الجدول (9) أنَّ ارتباط الدرجة الكلية مع المجالات الفرعية تراوحت ما بين (0.829 - 0.909)، وهي ذات قيم دالة إحصائية، ما يدل على أنَّ استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

ب . علاقة الدرجة الكلية للاستبانة بدرجة البنود الفرعية: يبين معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية والبنود الفرعية للاستبانة، كما يظهر في الجدول (10):

الجدول 10؛ معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1.	**0,585	16.	**0,640	31.	**0,715	46.	**0,701
2.	**0,636	17.	**0,682	32.	**0,663	47.	**0,648
3.	**0,693	18.	**0,704	33.	**0,697	48.	**0,725
4.	**0,668	19.	**0,611	34.	**0,656	49.	**0,535
5.	**0,752	20.	**0,638	35.	**0,729	50.	**0,650
6.	**0,704	21.	**0,647	36.	**0,667	51.	**0,625
7.	**0,612	22.	**0,688	37.	**0,712	52.	**0,563
8.	**0,409	23.	**0,662	38.	**0,713	53.	**0,685
9.	**0,687	24.	**0,688	39.	**0,607	54.	**0,689
10.	**0,738	25.	**0,758	40.	**0,708	55.	**0,684
11.	**0,740	26.	**0,719	41.	**0,592	56.	**0,539
12.	**0,808	27.	**0,643	42.	**0,596	57.	**0,663
13.	**0,736	28.	**0,702	43.	**0,623	58.	**0,608
14.	**0,762	29.	**0,651	44.	**0,605	59.	**0,505
15.	**0,627	30.	**0,739	45.	**0,618		

يلاحظ من الجدول (10) أنَّ ارتباط الدرجة الكلية مع البنود الفرعية دالة إحصائية تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.409 و 0.808)، ما يدل على أنَّ استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

ج . علاقة الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الاستبانة بدرجة البنود الفرعية: يبين معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمجالات والبنود الفرعية للاستبانة، كما يظهر في الجدول (11):

الجدول 11؛ معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لكل مجال في استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

المجال الأول: (التدريس)		المجال الثاني: (البحث العلمي)		المجال الثالث: (خدمة المجتمع)	
رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1.	**0,611	1.	**0,682	1.	**0,875
2.	**0,780	2.	**0,622	2.	**0,802
3.	**0,812	3.	**0,812	3.	**0,862
4.	**0,808	4.	**0,825	4.	**0,808
5.	**0,863	5.	**0,828	5.	**0,768
6.	**0,749			6.	**0,761
المجال الرابع: (الفردية)		المجال الخامس: (التنظيمية)		المجال السادس: (التقنية)	
رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1.	**0,446	1.	**0,698	1.	**0,722
2.	**0,464	2.	**0,705	2.	**0,577
3.	**0,511	3.	**0,670	3.	**0,705
4.	**0,514	4.	**0,747	4.	**0,666
5.	**0,498	5.	**0,693	5.	**0,765
6.	**0,542	6.	**0,740	6.	**0,704
7.	**0,605	7.	**0,738	7.	**0,690
8.	**0,465	8.	**0,714	8.	**0,772
9.	**0,526	9.	**0,766	9.	**0,671
10.	**0,563	10.	**0,633	10.	**0,725
11.	**0,867	11.	**0,628	11.	**0,698
12.	**0,548	12.	**0,683	12.	**0,626
13.	**0,639	13.	**0,654	13.	**0,624
		14.	**0,687		
		15.	**0,735		
		16.	**0,651		

يلاحظ من الجدول (11) أنَّ ارتباط الدرجة الكلية للمجال الأول: (التدريس) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً

تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.611 و 0.863)، ما يدل على أنَّ استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة

التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق

البناء الداخلي.

- ارتباط الدرجة الكلية للمجال الثاني: (البحث العلمي) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.622 و 0.828)، ما يدل على أنَّ استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.
- ارتباط الدرجة الكلية للمجال الثالث: (خدمة المجتمع) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.761 و 0.875)، ما يدل على أنَّ استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.
- ارتباط الدرجة الكلية للمجال الرابع: (الفردية) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.446 و 0.867)، ما يدل على أنَّ استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.
- ارتباط الدرجة الكلية للمجال الخامس: (التنظيمية) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.628 و 0.766)، ما يدل على أنَّ استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.
- ارتباط الدرجة الكلية للمجال السادس: (التقنية) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.624 و 0.772)، ما يدل على أنَّ استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

. دراسة ثبات الاستبانة:

طبقت أنواع الثبات الآتية على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه:

1 . الثبات بالإعادة: إنَّ إعادة تطبيق الاستبانة يدل على الاستقرار عبر الزمن لذلك طبقت الاستبانة على العينة

الاستطلاعية البالغ عددهم (40) عضو هيئة تدريسية مرتين متتاليتين بفارق زمني أسبوعين، وحسب معامل

الارتباط بيرسون بين استجابات الأفراد حسب الإعادة، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول (12):

الجدول 12؛ نتائج ثبات الإعادة لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

مجالات الاستبانة	ثبات الإعادة	القيمة الاحتمالية	القرار
المجال الأول: (التدريس)	0.887**	0.000	دال عند (0.01)
المجال الثاني: (البحث العلمي)	0.856**	0.000	دال عند (0.01)
المجال الثالث: (خدمة المجتمع)	0.864**	0.000	دال عند (0.01)
المجال الرابع: (الفردية)	0.839**	0.000	دال عند (0.01)
المجال الخامس: (التنظيمية)	0.872**	0.000	دال عند (0.01)
المجال السادس: (التقنية)	0.844**	0.000	دال عند (0.01)
الدرجة الكلية	0.895**	0.000	دال عند (0.01)

يلاحظ من الجدول (12) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات

بالإعادة في الدرجة الكلية (0.895)، وهي تدل على ثبات الاستبانة، وتسمح بإجراء البحث.

2. ثبات التجزئة النصفية:

تمَّ حساب التجزئة النصفية باستخدام معامل الارتباط سبيرمان، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول (13):

الجدول 13؛ نتائج ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل الارتباط (سبيرمان) لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

مجالات الاستبانة	التجزئة النصفية	القيمة الاحتمالية	القرار
المجال الأول: (التدريس)	0.873	0.000	دال عند (0.01)
المجال الثاني: (البحث العلمي)	0.848	0.000	دال عند (0.01)
المجال الثالث: (خدمة المجتمع)	0.888	0.000	دال عند (0.01)
المجال الرابع: (الفردية)	0.829	0.000	دال عند (0.01)
المجال الخامس: (التنظيمية)	0.872	0.000	دال عند (0.01)
المجال السادس: (التقنية)	0.852	0.000	دال عند (0.01)
الدرجة الكلية	0.875	0.000	دال عند (0.01)

يلاحظ من الجدول (13) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات

بطريقة التجزئة النصفية في الدرجة الكلية (0.875) وتدل على ثبات الاستبانة، وتسمح بإجراء البحث.

3. الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ: حسب ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما في الجدول (14):

الجدول 14؛ نتائج ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

مجالات الاستبانة	ألفا كرونباخ
المجال الأول: (التدريس)	0.718
المجال الثاني: (البحث العلمي)	0.776
المجال الثالث: (خدمة المجتمع)	0.758
المجال الرابع: (الفردية)	0.724
المجال الخامس: (التنظيمية)	0.773
المجال السادس: (التقنية)	0.735
الدرجة الكلية	0.856

يلاحظ من الجدول (14) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات

وفق طريقة ألفا كرونباخ (0.856)، وتدل على ثبات الاستبانة، وتسمح بإجراء البحث.

. الصورة النهائية لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه:

أعدت الاستبانة في صورتها النهائية في ضوء ملاحظات المحكمين (انظر الملحق رقم 1) صفحة 136، وتم إضافة عدة أسئلة عن حالة التشارك المعرفي من حيث (الهدف، الأساليب، الآليات التنظيمية، الدوافع، الأنشطة المفضلة، أكثر الزملاء الذين يتشارك معهم المعرفة، مدى الاستفادة مهنيًا من التشارك المعرفي) وبالتالي أصبحت الاستبانة مكونة من ثلاثة أقسام وهي:

القسم الأول: مقدمة الاستبانة، توضيح هدف الاستبانة، ومتغيرات الاستبانة التصنيفية المعتمدة وهي: (الجنس، الكلية، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة).

القسم الثاني: حالة التشارك المعرفي.

القسم الثالث: يضم فقرات الاستبانة البالغ عددها (59) فقرة للاستبانة الموجهة إلى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق.

الجدول 15؛ الصورة النهائية لتوزيع بنود استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

مجالات الاستبانة	عدد البنود	أرقام البنود
المجال الأول: (التدريس)	6	1، 2، 3، 4، 5، 6
المجال الثاني: (البحث العلمي)	5	7، 8، 9، 10، 11

المجال الثالث: (خدمة المجتمع)	6	12، 13، 14، 15، 16، 17
المجال الرابع: (الفردية)	13	18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30
المجال الخامس: (التنظيمية)	16	31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46
المجال السادس: (التقنية)	13	47، 48، 49، 50، 51، 52، 53، 54، 55، 56، 57، 58، 59

. طريقة تصحيح الاستبانة:

أعطيت إجابات عينة البحث على الاستبانة قيماً متدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي: (مرتفعة جداً = 5، مرتفعة = 4، متوسطة = 3، منخفضة = 2، منخفضة جداً = 1). والدرجة العالية تدل على مستوى مرتفع لواقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه، والدرجة المنخفضة على الاستبانة تدل على انخفاضها.

وحسب طول الفئة (مجال الإجابة) باستخدام القانون الآتي: (أعلى درجة للإجابة في المقياس - أدنى درجة للإجابة في المقياس) / عدد فئات تدرج المقياس = $0.80 = 5 / (1 - 5)$.

وبإضافة طول الفئة (0.80) إلى أصغر قيمة في المقياس وهي (1)، نحصل على الفئة الأولى المجال الأول المقابل للإجابة منخفضة جداً (من 1 إلى 1.80). وبإضافة طول الفئة إلى الحد الأعلى من الفئة الأولى نحصل على الفئة الثانية، وهكذا إلى أن نصل إلى الفئة الأخيرة بحيث يكون الفاصل بين كل فئتين هو (0.80). والجدول الآتي يوضح فئات قيم المتوسط الحسابي ودرجة الإجابة الموافقة له.

الجدول 16؛ درجة ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

المتوسط الرتبي	تقدير المستوى
1.8 - 1	منخفض جداً
2.60 - 1.81	منخفض
3.40 - 2.61	متوسط
4.20 - 3.41	مرتفع
5 - 4.21	مرتفع جداً

خامساً: القوانين الإحصائية المستخدمة في البحث:

للحصول على نتائج المقياس بعد انتهاء الباحثة من تطبيق أدوات البحث قامت الباحثة بإدخال البيانات إلى الحاسوب تمهيداً لمعالجتها، والحصول على النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي الـ (SPSS) حيث استخدمت مجموعة من القوانين: (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ألفا كرونباخ، ت ستودينت لدلالة الفروق بين المتوسطات، اختبار كالموغروف - سميرونوف لمعرفة توزيع البيانات، اختبار تحليل التباين الأحادي (أنوفا)، اختبار بونفيروني لأصغر فرق دال بين إجابات عينة الدراسة، اختبار ويلكسون لدراسة الفروق بين الفئة العليا والفئة الدنيا، النسبة المئوية، معامل الترابط (بيرسون)، معادلة (كرونباخ ألفا)، معادلة (سبيرمان براون).

الفصل الخامس

نتائج البحث وتفسيره

ويتضمن:

أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشته.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشته.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث ومناقشته.

رابعاً: نتائج فرضيات البحث ومناقشتها.

خامساً: النتائج العامة للبحث.

سادساً: مقترحات البحث.

الفصل الخامس

نتائج البحث وتفسيره

- تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج أسئلة البحث، ونتائج فرضيات البحث، وتحليلها إحصائياً ومناقشتها وتفسيرها، ومن ثم عرض أهم نتائج البحث التي جرى التوصل إليها، وأخيراً تقديم بعض المقترحات في ضوء نتائج البحث التي جرى التوصل إليها.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصّ على: ما حالة التشارك المعرفي عند عضو هيئة التدريس في جامعة دمشق؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول حالات التشارك المعرفي لعضو هيئة التدريس، وجاءت النتائج وفق الآتي:

1- رتب أهدافك من التشارك المعرفي:

الجدول 17؛ ترتيب أهداف عضو الهيئة التدريسية من التشارك المعرفي

م.	رتب أهدافك من التشارك المعرفي:	التكرارات	النسبة المئوية	الترتيب
1.	التواصل مع الآخرين	48	17.32%	3
2.	الاستفادة من الآخرين علمياً	57	20.57%	2
3.	البحث عن المعلومات الجديدة	32	11.55%	4
4.	حل المشكلات في حالات معينة	114	41.15%	1
5.	أبداً	26	9.38%	5
	المجموع الكلي	277	100%	-

أظهرت النتائج أن أهداف عضو الهيئة التدريسية من التشارك المعرفي كان أعلاها هدف حل المشكلات، وتعزو الباحثة ذلك إلى أهمية الحوار العلمي بين أعضاء هيئة التدريس وأثره في الإثراء الفكري وزيادة التفكير العلمي المتخصص الذي يؤدي في النهاية إلى تبادل الأفكار والتصورات والمقترحات والحلول في سبيل حل المشكلات التي تواجهه.

2- رتب أساليب مشاركة المعرفة مع الآخرين:

الجدول 18؛ ترتيب أساليب مشاركة المعرفة مع الآخرين

م.	رتب أساليب مشاركة المعرفة مع الآخرين:	التكرارات	النسبة المئوية	الترتيب
1.	طوعاً	67	24.18%	2
2.	عندما يهتم الآخرون بتبادل المعرفة	54	19.49%	3
3.	مع الذين لديهم مستوى عالٍ من المعرفة والخبرة	41	14.80%	4
4.	عندما أواجه بعض المشاكل المهنية	89	32.12%	1
5.	أبداً	26	9.38%	5
	المجموع الكلي	277	100%	–

أظهرت النتائج أنَّ أساليب ومبررات مشاركة المعرفة مع الآخرين كان أعلاها عند مواجهة بعض المشاكل المهنية وهذا منطقي حيث تسهم المعرفة المتبادلة بين الأعضاء في دعم مستوى البرامج التعليمية المقدمة من خلال تحديد وتوفير أفضل الممارسات والتجارب وتقييم المخرجات، وأيضاً الاستفادة من الدروس والتجارب والخبرات السابقة للزملاء في حال واجهوا مشكلات تتعلق بالمحاضرات وطرق التدريس أو أثناء إجراء بحوثهم العلمية أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.

3-رتب الآليات التنظيمية لتشارك المعرفة لديك:

الجدول 19؛ ترتيب الآليات التنظيمية لتشارك المعرفة لدى عضو الهيئة التدريسية

م.	رتب الآليات التنظيمية لتشارك المعرفة لديك:	التكرارات	النسبة المئوية	الترتيب
1.	الاجتماعات الرسمية في الكلية	60	21.66%	3
2.	الاجتماعات غير الرسمية مع الزملاء	77	27.79%	2
3.	المشاركة في الندوات وورش العمل	22	7.94%	5
4.	وسائل التواصل الاجتماعي	92	33.21%	1
5.	أبداً	26	9.38%	4
	المجموع الكلي	277	100%	–

أظهرت النتائج أنَّ الآليات التنظيمية لتشارك المعرفة لدى عضو الهيئة التدريسية كان أعلاها وسائل التواصل الاجتماعي ويرجع الباحث ذلك إلى الأعباء الإدارية والأكاديمية الملقاة على عاتق الأعضاء خلال أوقات الدوام الرسمي فلا يجدون الوقت الكافي مع بعضهم للتداول في موضوع معين وتشارك المعرفة، أما في

أثناء الاجتماعات الرسمية فتكون لأخذ القرارات وعقد السيمينارات ومناقشة الأفكار البحثية بين الأعضاء، وقد يعود ذلك أيضاً لقلة المؤتمرات والدورات التدريبية واللقاءات العلمية التي تعقد داخل الجامعة وخارجها.

4- رتب دوافع مشاركتك للمعرفة:

الجدول 20؛ ترتيب دوافع مشاركة عضو الهيئة التدريسية للمعرفة

م.	رتب دوافع مشاركتك للمعرفة:	التكرارات	النسبة المئوية	الترتيب
1.	كسب التميز وتحقيق الذات	30	10.83%	4
2.	يحسّن من فرص الترقية في وظيفتي	71	25.63%	2
3.	المكافآت المالية	51	18.41%	3
4.	يحسّن من تقدير زملائي لي	99	35.74%	1
5.	أبداً	26	9.38%	5
	المجموع الكلي	277	100%	-

أظهرت النتائج أنّ دوافع مشاركة عضو الهيئة التدريسية للمعرفة كان أعلاها يحسّن من تقدير زملائي لي وهذا دافع طبيعي يُكسب عضو هيئة التدريس التميز وتحقيق الذات بين زملائه، خاصةً في ظل تواجده ضمن بيئة عمل تتطلب الاحترام المتبادل وإقامة علاقات طيبة معهم، وهذا ليس له علاقة بمكافآت مالية ولا في ترقيته، بل بما يمتلكه من معارف بغض النظر عن درجته العلمية.

5- رتب الأنشطة المفضلة لديك لمشاركة المعرفة:

الجدول 21؛ ترتيب الأنشطة المفضلة لدى عضو الهيئة التدريسية لمشاركة المعرفة

م.	رتب الأنشطة المفضلة لديك لمشاركة المعرفة:	التكرارات	النسبة المئوية	الترتيب
1.	مناقشات علمية غير رسمية	38	13.71%	4
2.	مناقشة الرسائل والمشاريع	86	31.04%	1
3.	نشر الكتب	60	21.66%	3
4.	نشر الأبحاث	82	29.60%	2
5.	أبداً	11	3.97%	5
	المجموع الكلي	277	100%	-

تظهر النتائج أنّ مناقشة الرسائل والمشاريع أهم الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وهذا واقع طبيعي في ضوء كثرة المناقشات العلمية للرسائل ومشاريع التخرج للطلبة في كل عام، وهذا النشاط انعكس على

أهم أنشطة التشارك المعرفي اللازم توفرها بين الأعضاء وهو البحث العلمي والكتب الذي جاء بالترتيب بعد الرسائل والمشاريع.

6- حدّد أكثر الزملاء الذين تتشارك معه المعرفة:

الجدول 22؛ تحديد أكثر الزملاء الذين يتشارك عضو الهيئة التدريسية معهم المعرفة

م.	حدّد أكثر الزملاء الذين تتشارك معه المعرفة:	التكرارات	النسبة المئوية	الترتيب
1.	الزملاء الأكاديميين من خارج الكلية	30	10.83%	4
2.	الزملاء الأكاديميين من داخل الكلية	82	29.60%	2
3.	الزملاء الأكاديميين من داخل القسم فقط	54	19.49%	3
4.	أقرب الأصدقاء الأكاديميين	85	30.68%	1
5.	أبداً	26	9.38%	5
	المجموع الكلي	277	100%	-

أظهرت النتائج أنّ أكثر الزملاء الذين يتشارك عضو الهيئة التدريسية معهم المعرفة كان الأصدقاء الأكاديميين وتعزو الباحثة ذلك ربما لعدم ثقة العضو بأخذ المعلومة إلا من صديقه الأكاديمي المقرب وربما لضعف مهارات الاتصال عند بعض الزملاء من جهة أخرى، أما على المستوى الخارجي فهو ضعيف ويعود ذلك نتيجة الأحداث في سوريا وتداعيات جائحة كورونا التي حرمت الأعضاء المشاركة بالمؤتمرات العربية، ومن الكراسي البحثية خارج القطر التي كانت متوفرة لهم قبل الأحداث.

7- ما مدى استفادتك مهنيّاً من التشارك المعرفي:

الجدول 23؛ درجة استفادة عضو الهيئة التدريسية من التشارك المعرفي

م.	ما درجة استفادتك مهنيّاً من التشارك المعرفي:	التكرارات	النسبة المئوية	الترتيب
1.	ممتاز	56	20.21%	3
2.	جيد جداً	113	40.79%	1
3.	جيد	74	26.71%	2
4.	وسط	24	8.66%	4
5.	ضعيف	10	3.61%	5
	المجموع الكلي	277	100%	-

أظهرت النتائج أن الاستفادة مهنيًا من التشارك المعرفي كانت جيد جداً لدى أعضاء هيئة التدريس، وهذا يشير إلى أن هناك استفادة من عملية التشارك المعرفي بينهم، حيث يسعى عضو هيئة التدريس إلى تعزيز التعاون وتسهيل تبادل المعرفة وزيادة تدفق المعلومات بينهم، رغم أنها كما سبق اقتصر على الرسائل والمشاريع والاجتماعات الرسمية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصّ على: ما درجة ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق؟

للإجابة عن السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لاستجابة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق للمجالات الثلاثة لاستبانة التشارك المعرفي ودرجتها الكلية، والجدول الآتي يوضح تلك النتائج.

الجدول 24؛ الإحصاءات الوصفية لإجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق عن المجالات الثلاثة

لاستبانة التشارك المعرفي ودرجتها الكلية

المجال	رقم البند	واقع التشارك المعرفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة
التدريس	1	أحرص على طرح المشاكل التدريسية حول المقررات الدراسية مع زملاء التخصص	3.49	0.68	69.80	مرتفعة
	2	أبادل مع زملائي المعلومات الجديدة حول المقررات الدراسية	3.48	0.80	69.60	مرتفعة
	3	أشارك مع زملائي المعارف حول تطوير طرائق التدريس	3.71	0.80	74.20	مرتفعة
	4	أساعد الزملاء الجدد في اختيار طرق التدريس الأفضل في تدريس المواد	3.79	0.83	75.80	مرتفعة
	5	أطرح على زملائي مفردات المقررات التي أعدها لمحاضراتي	3.86	0.90	77.20	مرتفعة
	6	أهتم بأخذ رأي زملائي بمضمون المحاضرات التي أدرسها	3.91	0.90	78.20	مرتفعة
		المحور الأول: (التدريس)				
البحث العلمي	7	أواظب على طرح مواضيع الأبحاث الجديدة على زملائي	3.88	0.80	77.60	مرتفعة
	8	أعاون مع زملائي لإنجاز بحوث علمية مشتركة	3.97	0.74	79.40	مرتفعة

مرتفعة	76.40	1.02	3.82	9	أشارك زملائي في تأليف ونشر الكتب العلمية
مرتفعة	77.20	0.93	3.86	10	أشارك زملائي في تأسيس قاعدة بيانات بحثية مشتركة
مرتفعة	71.60	0.86	3.58	11	أعرض نتاجي العلمي على زملائي بالقسم لأخذ رأيهم
مرتفعة	76.40	0.66	3.82	المحور الثاني: (البحث العلمي)	
مرتفعة	73.20	0.89	3.66	12	أدعم زملائي بالمعارف والخبرات عند القيام بأنشطة تخدم المجتمع المحلي
مرتفعة	73.20	0.88	3.66	13	أشارك زملائي الندوات والمحاضرات التي يقيمها المجتمع المحلي أو التي يدعون إليها المجتمع المحلي لنشر المعرفة
مرتفعة	74.20	0.95	3.71	14	أطلب من زملائي بعض المعلومات العلمية أثناء المشاركة بالمؤتمرات التي تخدم المجتمع
مرتفعة	70.60	0.89	3.53	15	أبادل الأفكار مع زملائي حول تقديم الخدمات الاستشارية لكافة مؤسسات المجتمع
مرتفعة	72.80	0.85	3.64	16	أعاون مع زملائي في إجراء البحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع
مرتفعة	73.40	0.89	3.67	17	أشارك زملائي في ترجمة الكتب لنشر المعرفة بين أفراد المجتمع المحلي
مرتفعة	72.80	0.72	3.64	المحور الثالث: (خدمة المجتمع)	
مرتفعة	74.40	0.62	3.72	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول السابق أنَّ تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق لدرجة ممارسة التشارك المعرفي كما يلي: على المستوى الكلي جاء بمتوسط حسابي (3.72)، وبوزن نسبي (74.40%)، وهو يقع ضمن درجة الممارسة المرتفعة. ولعلَّ السبب في ذلك يعود إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق بأهمية التشارك المعرفي وبأنَّ نجاح الجامعة هو مسؤولية الجميع ولذلك يعملون على تطوير قدراتهم ومهاراتهم ويزيدون من الإنتاجية العلمية للحصول على أفضل النتائج وتوليد معارف جديدة ومشاركتها مع بعضهم نتيجة عدم وجود مشاركات خارجية منذ 2011 وحتى الآن. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عنتر (2018) التي أكدت وجود مستوى عالٍ من التشارك المعرفي لدى أساتذة الجامعة ودراسة حسن (2016) التي أكدت انتشار ثقافة مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بنسبة كبيرة، وتختلف مع نتيجة دراسة المبروك (2019) التي أكدت أنَّ درجة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس كانت ضعيفة.

أما على مستوى البحث العلمي فقد جاء بمتوسط حسابي (3.82)، وبوزن نسبي (76.40%)، وهو يقع ضمن درجة الممارسة المرتفعة. ولعلّ سبب صدارة هذا المجال يعود إلى أنّ البحث العلمي أصبح في هذا العصر يشغل حيزاً كبيراً من وقت وجهد أساتذة الجامعات لأنّ مكانة الأستاذ الجامعي العلميّة أصبحت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالبحث والنشر والتأليف، إضافة إلى دور البحث العلمي في تزويد عضو الهيئة التدريسية بالمعلومات والمعارف المتنوعة وهذا ما تشجعه جامعة دمشق حيث إنها تضع البحث العلمي في مقدمة أولوياتها فهو الذي يدعم أنشطة التدريس ومن ثمّ الخدمات المجتمعيّة. وهذا ما أكدته نتيجة دراسة فولود وآخرون (2013) بأنّ التشارك المعرفي يحسّن أداء الأكاديميين في الجامعة ويوفر فرصة للترقية الداخلية والتعيينات الخارجيّة.

بينما جاء على مستوى التدريس بمتوسط حسابي (3.71)، وبوزن نسبي (72.40%)، وقد تعزو الباحثة ذلك إلى حرص عضو هيئة التدريس على إقامة علاقات مع زملائه ومشاركتهم المعلومات فيما يخص مضمون المحاضرات وطرق التدريس في ظل كثافة الطلبة مما تتطلب التشارك في تدريس بعض المقررات، ما يسهّل على عضو هيئة التدريس الاطلاع على آخر المستجدات في ميدان تخصصه، وتبادل الأفكار والآراء حول وضع المقررات وتنسيقها، وكيفية إعطائها بطرق التدريس الحديثة، مما ينعكس إيجابياً على الطلبة الذين يدرسونهم.

أما على مستوى خدمة المجتمع فقد جاء بمتوسط حسابي (3.64)، وبوزن نسبي (72.80%)، وتعزو الباحثة ذلك إلى سعي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السوريّة وخاصة جامعة دمشق لتوسيع نطاق مهامهم ليصبحوا شركاء في مواجهة قضايا المجتمع التي زادت في ظروف الحرب والمساهمة في إيجاد الحلول لها من خلال تبادل المعلومات والمعارف في الندوات والمحاضرات التي يقيمها المجتمع المحلي، وبالتالي ربط المهام الأساسيّة من تدريس وتنقيف مع احتياجات ومتطلبات المجتمع، وتسخير هذه المهام لخدمته وتوظيفها في حل مشكلاته لا سيما في ظل الظروف الخاصة التي فرضتها الأزمة السوريّة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي نص على: ما العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق؟

للإجابة عن السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لاستجابة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق للمجالات الثلاثة لاستبانة العوامل المؤثرة ولدرجتها الكلية، والجدول الآتي يوضح تلك النتائج.

الجدول 25؛ الإحصاءات الوصفية لإجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق لمجالات استبانة العوامل المؤثرة ولدرجتها الكلية

العوامل	رقم البند	العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التأثير
الفردية	18	ميل بعض الزملاء إلى احتكار المعرفة باعتبارها مصدر قوة لهم	3.6	0.85	72.00	مرتفعة
	19	خوف بعض الزملاء من إساءة استخدام الآخرين لما يقدموه لهم من معارف	3.71	0.92	74.20	مرتفعة
	20	التردد في طلب المعرفة من الزملاء مباشرة خوفاً من الإحراج	3.75	0.82	75.00	مرتفعة
	21	امتناع بعض الزملاء عن تبادل معارفهم مع الذين لا يبادلونهم المعرفة بالمثل	3.71	0.94	74.20	مرتفعة
	22	الشك بصحة المعلومات التي يشاركها الزملاء	3.83	0.98	76.60	مرتفعة
	23	يكسبني تشارك المعارف التميز وتحقيق الذات	3.79	0.98	75.80	مرتفعة
	24	تشارك المعرفة يعزز شعوري بالجدارة وإحساسي بالتفوق العلمي	3.73	0.98	74.60	مرتفعة
	25	وجود ضعف في مهارات الاتصال وتبادل الآراء عند بعض الزملاء	3.61	0.94	72.20	مرتفعة
	26	تؤخذ المعارف التي أشاركها مع زملائي بالقسم بالحسبان عند وضع قرارات العمل	3.69	0.96	73.80	مرتفعة
	27	يسود جو من ضعف الثقة المتبادلة أثناء تبادل المعارف بين الزملاء	3.6	0.97	72.00	مرتفعة
	28	ضيق وقت بعض الزملاء يجنبني المشاركة معهم بسبب الأعباء الأكاديمية والإدارية الملقة عليهم أو التي يقومون بها	3.59	1.01	71.80	مرتفعة
	29	يقتنع بعض الزملاء بقلّة الفائدة المرجوة من مشاركة	3.66	0.91	73.20	مرتفعة

المعرفة					
30	يسود بين بعض الزملاء ثقافة الاكتفاء الذاتي من المعرفة	3.69	0.89	73.80	مرتفعة
المجال الأول: (العوامل الفرديّة)					
31	توفر بيئة عمل موضوعية تحقق العدالة للزملاء أثناء مشاركة المعرفة معهم	30.4	0.92	73.00	متوسطة
32	تشجع الجامعة ثقافة التشارك المعرفي والعمل بروح الفريق	3.00	0.89	73.80	متوسطة
33	تشجع القيادات الأكاديمية مبادرات التشارك المعرفي الفردية والجماعية بين الزملاء	3.31	0.89	76.40	متوسطة
34	قناعة بعض الزملاء أنّ المكافآت والحوافز غير مشجعة على التشارك المعرفي	3.31	0.92	75.60	متوسطة
35	تواظب الجامعة على تشجيع كوادرها الأكاديمية على عقد المؤتمرات العلمية لتبادل الخبرات	2.71	1.13	70.00	مرتفعة
36	جذب الجامعة للكفاءات المتميزة من خارج الجامعة للمساعدة في توليد معارف جديدة غير كافٍ	3.51	1.02	70.20	مرتفعة
37	تهتم الجامعة بتوفير ميزانية مناسبة لدعم عمليات مشاركة المعرفة	2.69	0.92	71.20	متوسطة
38	تشجع الجامعة البرامج التدريبية المتخصصة في تحسين التشارك المعرفي بين الزملاء	3.09	0.93	72.40	مرتفعة
39	تقوم الجامعة بإجراءات إدارية تخدم تبادل المعرفة بين الأقسام والكليات	3.64	0.93	72.80	مرتفعة
40	تشجع الجامعة كوادرها الأكاديمية على الحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والخارجية	3.09	0.84	74.40	مرتفعة
41	تهتم الجامعة بتبادل المعرفة مع كليات الجامعات الأخرى ذات الاهتمام المشترك	3.55	0.80	71.00	مرتفعة
42	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرص الكراسي البحثية التي تسهم في التجديد والابتكار للمعارف	3.52	0.84	70.40	مرتفعة
43	يجد بعض الزملاء أن قانون تنظيم الجامعات يحد من حرية استقلالية التشارك المعرفي	3.74	0.81	74.80	مرتفعة
44	قلة وجود قوانين تضمن الملكية الفكرية للزملاء عند تطبيق الأفكار التشاركية	3.72	0.92	74.40	مرتفعة
45	قلة اهتمام كليات الجامعة بوضع خطة للتشارك المعرفي الجماعي بين الأقسام والكليات المختلفة	3.79	0.94	75.80	مرتفعة

التنظيمية

متوسطة	79.20	0.80	3.01	تسعى الجامعة لتكوين فرق عمل استشارية من أصحاب الخبرات المعرفية	46	
مرتفعة	73.40	0.63	3.67	المجال الثاني: (العوامل التنظيمية)		
مرتفعة	76.60	0.85	3.83	تفتقر الجامعة لنظام تقني متطور لتخزين المعرفة وتبادلها بين الزملاء	47	
مرتفعة	77.40	0.86	3.87	ضعف الإمكانيات التقنية والفنية المتاحة واللازمة لتفعيل تشارك المعرفة بين الزملاء	48	
مرتفعة	75.00	0.95	3.75	قلة استثمار التقنيات المتوفرة عند الحاجة لتبادل المعارف أو المعلومات	49	
مرتفعة	78.00	0.76	3.9	تتجنب إدارة الجامعة توفير نظم اتصالات يتصف بالأسلوب غير الرسمي	50	
مرتفعة	74.40	0.70	3.72	ضعف تفعيل الجامعة لدائرة نظم المعلومات فيها لتدوين المعرفة وفقاً لمجال التخصص	51	
مرتفعة	74.80	0.69	3.74	تفتقر الجامعة لمكتبة إلكترونية تسهل الوصول للمعرفة وتبادلها	52	
مرتفعة	73.40	0.81	3.67	قلة اشتراك الجامعة بمواقع (ويب) عالمية متنوعة تسهم في توليد المعرفة وابتكارها	53	التقنية
مرتفعة	74.60	0.85	3.73	ندرة الاعتماد على منتديات النقاش الإلكترونية للتشارك المعرفي بين الزملاء	54	
مرتفعة	74.00	0.79	3.7	تفتقر الجامعة لموقع لها على الأنترنت يتيح المعارف لكوادرها كل حسب تخصصه	55	
مرتفعة	74.40	0.85	3.72	توفر الجامعة دورات تدريبية للزملاء على البرامج التقنية الحديثة لتسهيل عملية التشارك المعرفي	56	
مرتفعة	75.80	0.88	3.79	تفتقر الجامعة لتقنية تخزين خبرات وتجارب كوادرها وحفظها في قواعد للمعرفة (ترميز المعرفة وتوثيقها)	57	
مرتفعة	75.80	0.86	3.79	تحت الجامعة كوادرها الأكاديمية على المشاركة في المؤتمرات الإلكترونية	58	
مرتفعة	77.00	0.86	3.85	قلة مشاركة الزملاء ضمن أنشطة النشر الإلكتروني	59	
مرتفعة	75.40	0.56	3.77	المجال الثالث: (العوامل التقنية)		
مرتفعة	74.20	0.59	3.71	الدرجة الكلية		

يلاحظ من الجدول السابق أنَّ تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق للعوامل المؤثرة في التشارك المعرفي

كما يلي: على المستوى الكلي جاء بمتوسط حسابي (3.71)، وبوزن نسبي (74.20%)، وهو يقع ضمن درجة

الموافقة المرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى انشغال عضو هيئة التدريس بالعملية التدريسية نتيجة كثرة الأعباء

الملقاة على عاتقه وضغوط الطلبة، كذلك هجرة الكفاءات والعقول السورية الذي ازداد خلال سنوات الحرب على سورية وما زال إلى يومنا هذا، الذي يعود لأسباب اقتصادية واجتماعية مرتبطة بالظروف الراهنة، فضلاً عن الحصار الاقتصادي على سورية الذي أدى إلى ارتفاع أسعار الوسائل التكنولوجية اللازمة للتشارك المعرفة، كذلك قلة المكافآت المادية المشجعة على تشارك المعرفة، وهذا ما أكدته نتيجة دراسة جين وآخرين (2007) أنَّ في مقدمة معوقات التشارك المعرفي ما يتمثل في قلة المكافآت والتقدير وضيق الوقت. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحضرمي (2017) التي أكدت وجود معوقات للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة.

- كما يتّضح أنَّ مستوى العوامل التقنيّة جاء بمتوسط حسابي (3.77)، ووزن نسبي (75.40%)، وهو يقع بالمرتبة الأولى، وتعزو الباحثة ذلك إلى التحديات التقنيّة في البنية التحتيّة، وضعف شبكات الاتصال في ظل الانقطاع المتكرر للتيار الكهربائي، التي كلها كانت من آثار الحرب على سورية خلال الأعوام الماضية، وأيضاً ارتفاع تكاليف الانترنت، وقلة توفير الحاسب الآلي في مكاتب أعضاء هيئة التدريس، وضعف التنسيق بين مراكز المعلومات المحلية والعالمية، كذلك نجد مشاركة قليلة في النشر الإلكتروني وقد يكون السبب في ذلك سهولة سرقة المعلومات وضياع حقوق النشر على الانترنت وعدم الاعتراف بها من أجل الترقية.

كما قد يعود ذلك إلى قلة استغلال الجامعة لأدوات تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها في نظم إدارة الوثائق، ونظم إدارة وقواعد العمل التي تساهم في مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس وتساعدتهم في حفظ واسترجاع المعلومات عند الحاجة، وهذا ما أكدته نتيجة دراسة حسن (2016) بأنّ توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة يساهم في تيسير تداول المعرفة ومشاركتها. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كيم وجو Kim and Ju (2008) التي أكدت وجود تأثير غير مباشر لعامل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التشارك المعرفي.

- وجاء مستوى العوامل الفردية في المرتبة الثانية ضمن العوامل المؤثرة على التشارك المعرفي؛ إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.69)، بوزن نسبي (73.80%)، وهو يقع ضمن درجة الموافقة المرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى قلة اللقاءات بين أعضاء هيئة التدريس وذلك بسبب كثرة الأعباء الأكاديمية والإدارية الملقاة على عاتقه،

فضلاً عن ارتباطه بعمل خارج الكلية مما قلل فرص الالتقاء مع الزملاء، وأيضاً البعض منهم قد يرى أنّ المعرفة للجميع ومشاركتها مع غيره تحقق له التميز والبعض الآخر يعتبرها ملكاً خاصاً ولذلك يخاف من مشاركة معارفه وخبراته كونها تهدد مستواه الوظيفي، خاصةً وأنه ينظر للمعرفة على أنها قوة، ووسيلة لتحقيقه منفعة شخصية مما يجعله يحتكر المعرفة. وهذا ما أكدته نتيجة دراسة بوه ين Poh Yen (2007) أنّ من بين العوامل التي تؤثر في درجة تشارك المعرفة وتبادلها: تصورات أعضاء هيئة التدريس حول التهديد الذي يمثله تشارك المعرفة من حيث هدم المكانة أو فقدان ميزة.

- بينما جاء مستوى العوامل التنظيمية في المرتبة الثالثة الأخيرة، بمتوسط حسابي (3.67)، ووزن نسبي (73.40%)، وهو يقع ضمن درجة الموافقة المرتفعة. ولعلّ السبب في ذلك يعود إلى قلة وجود نظام للمكافآت والحوافز المادية والمعنوية للتشارك المعرفي، على الرغم من صرف مبالغ كبيرة على الأبحاث فإنّ ذلك لم ينعكس بالشكل الأمثل على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، إما لعدم كفايته ومحدودية المبالغ المتحصلة منه، أو صعوبة الإجراءات وتعقيدها، كذلك لا يوجد بالجامعة سياسة مكتوبة ومعلنة توضح أسس وإجراءات التشارك المعرفي بين الأعضاء بحيث تضمن حقوق الملكية الفكرية بشكل واضح ومحدد على الرغم من تشجيع الجامعة على ذلك باستمرار، وعدم اقتناعهم بالإجراءات المتخذة لتشجيعهم حضور المؤتمرات العلمية، حيث يتحمل بعض الأعضاء تكاليف السفر وهذا قد يدفعهم لقلّة المشاركة في المؤتمرات العلمية وخاصة الخارجية منها، فضلاً عن غياب الكراسي البحثية التي كان يتلقاها أعضاء الهيئة التدريسية خارج القطر في جامعات متنوعة مما انعكس على تجديد معارفه ومشاركتها، وأيضاً قانون تنظيم الجامعات لا يمنح عضو هيئة التدريس الحرية الأكاديمية في معارفه.

رابعاً: نتائج فرضيات الدراسة ومناقشتها:

اختبرت فرضيات الدراسة عند مستوى الدلالة (0.05):

. الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه من

وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

للتحقق من صحة الفرضية قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد عينة الدراسة على محور التشارك المعرفي ودرجاتهم على محور العوامل الفردية والتنظيمية والتقنية المؤثرة فيه.

الجدول 26؛ معامل ارتباط بيرسون بين إجابات أفراد عينة البحث على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وإجاباتهم على استبانة العوامل المؤثرة فيه

العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي				الاستبانة		
الدرجة الكلية	التقنية	التنظيمية	الفردية			
-0.877**	-0.727**	-0.924**	-0.826**	ارتباط بيرسون	التدريس	التشارك المعرفي
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة		
-0.867**	-0.782**	-0.826**	-0.845**	ارتباط بيرسون	البحث العلمي	
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة		
-0.897**	-0.804**	-0.876**	-0.859**	ارتباط بيرسون	خدمة المجتمع	
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة		
-0.956**	-0.839**	-0.950**	-0.917**	ارتباط بيرسون	الدرجة الكلية	
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة		

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.05

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين مجالات التشارك المعرفي بدرجة الكلية ومجالات العوامل المؤثرة بدرجة الكلية؛ إذ إنَّ معامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانتين تراوحت بين (-0.727** و -0.956**)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، وكذلك على مستوى كل مجال من مجالات التشارك مع كل مجال من مجالات العوامل. أي أنه كلما زادت درجة التشارك المعرفي نقصت درجة العوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق والعكس صحيح، فعلى مستوى التدريس قد لا يجد عضو هيئة التدريس الوقت الكافي لتبادل مضمون المحاضرات والمادة العلمية مع زملائه بسبب ضيق وقته وتكليفه بأعمال إدارية إضافةً إلى نصابه التدريسي، وانشغاله بالعمل خارج الكلية والبحث عن التدريس في الجامعات الخاصة نظراً لضعف راتبه مقارنةً مع ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة، وأيضاً على مستوى البحث العلمي قد يكون عدم قدرة الزملاء على إنجاز أبحاث فردية وقيامهم بأبحاث مشتركة هو الانشغال بالمحاضرات، سواء من خلال التدريس في البرنامج النظامي أو من خلال برنامج التعليم المفتوح والجامعات الخاصة أو

الانشغال برسائل الماجستير والدكتوراه، الذي يتطلب وقتاً طويلاً يؤثر على إنجازهم العلمي، عدا عن أن التحكيم يأخذ وقتاً طويلاً نتيجة الروتين الإداري وقلة متابعة المجلة للمحكمين، ومتابعة هذه الأمور تستهلك عضو هيئة التدريس علمياً ونفسياً.

ونجد على مستوى خدمة المجتمع ضعف اهتمام القيادات الأكاديمية في تحسين العلاقات المشتركة بين الجامعات والمجتمع المحلي من خلال ضعف تشجيع كوادرها على إجراء البحوث وخاصة التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع، فالثقافة التنظيمية السائدة لا تشجع على ثقافة العمل بروح الفريق وخاصة أنها غير ملزمة، فضلاً عن قلة سعي الجامعة لتكوين فرق عمل استشارية تعمل على تشارك المعرفة مع المجتمع المحلي. وبذلك يلاحظ أن العوامل المؤثرة في تشارك المعرفة سواء الفردية أو التنظيمية أو التقنية تنعكس على مشاركة المعرفة وتفعيلها بين أعضاء هيئة التدريس. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة خلف (2021) التي أكدت عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة فيه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

. الفرضية الثانية: لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الكلية).

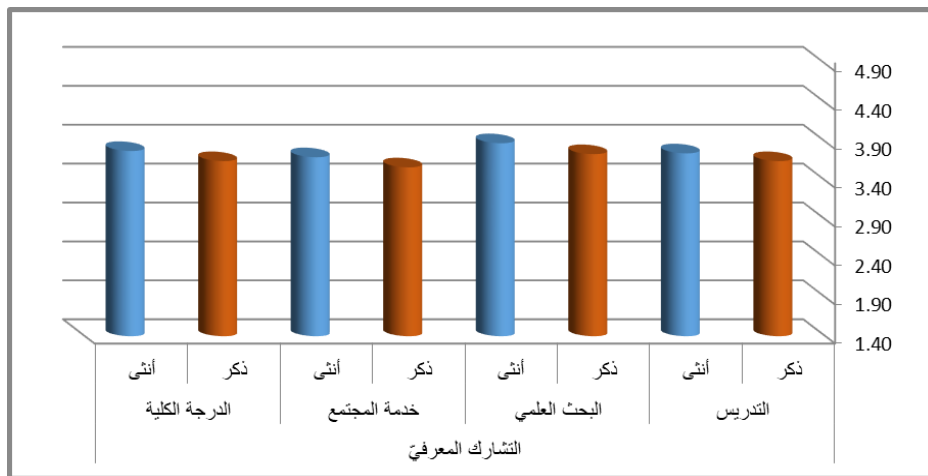
1- متغير الجنس: لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير الجنس.

لاختبار صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في أبعاد استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الجنس، ثم استخدم اختبار (independent Samples t-test) لعينتين مستقلتين. والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول 27؛ نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الدرجة الكلية لمحور واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير الجنس:

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
التدريس	ذكر	123	3.65	0.64	-	275	0.195	غير دال
	أنثى	154	3.75	0.63	1.411-			
البحث العلمي	ذكر	123	3.74	0.63	-	275	0.079	غير دال
	أنثى	154	3.88	0.69	1.763-			
خدمة المجتمع	ذكر	123	3.57	0.72	-	275	0.119	غير دال
	أنثى	154	3.70	0.73	1.564-			
الدرجة الكلية	ذكر	123	3.65	0.61	-	275	0.088	غير دال
	أنثى	154	3.78	0.63	1.712-			

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ قيمة مستوى الدلالة الكلية للفرق بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق تبعاً لمتغير الجنس بلغت (0.088) وهي غير دالة إحصائياً في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية؛ إذ كان مستوى دلالتها أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)؛ لذا نقبل بشأنها الفرضية الصفرية التي تقول: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير الجنس. والشكل البياني الآتي يوضح طبيعة هذه الفروق:



الشكل 1؛ الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها

يُتضح من الشكل السابق أنَّ ثمة تقارباً واضحاً بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الجنس.

وتفسر الباحثة ذلك أنَّ أعضاء هيئة التدريس (ذكوراً وإناثاً) يتعرضون للبيئة الجامعية السورية نفسها، فعلى مستوى التدريس يلتزم الأعضاء بما تتخذه مجالس الأقسام في حال وجود مشاركة في مقرر دراسي بين أعضاء هيئة التدريس ويعملون معاً في تحديد مضمون الفصول الدراسية وتوزيع ساعات التدريس بينهم. فضلاً عن القيام أحياناً حسب ما تقتضيه الحاجة إلى تأليف كتب مشتركة وإجراء بحوث علمية، وأيضاً الإشراف على الرسائل العلمية (ماجستير، دكتوراه)، وكل ذلك قد يزيد فرص الاستفادة من خبرات بعضهم البعض ومن كل فكرة جديدة، وبالتالي الثقافة السائدة في الجامعة لا تميز بين الذكر والأنثى، فكل الجنسين اتفق في درجة ممارسة التشارك المعرفي وربما يعود ذلك لإظهار قدراتهم في تحسين العمل التعليمي والتربوي معاً، وطرح أفكار تسهم في تحسين مشكلات المجتمع وحلها متجاوزين كل الظروف الصعبة التي تواجههم منذ عدة سنوات وحتى الآن. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العسكري (2013) ودراسة الخلف (2021) اللتين أكدتا وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى الجنس ولصالح الإناث، وتتفق مع دراسة شهيد ونافيد Shahid and Naveed (2020) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مؤشر سلوك التشارك المعرفي تبعاً للجنس.

2- متغير المسمى الوظيفي: لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

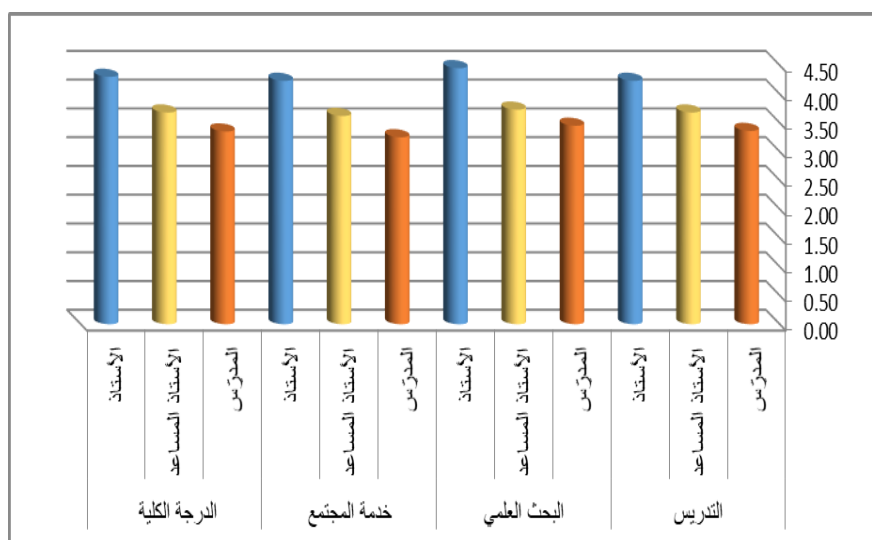
لاختبار صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول 28؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	المسمى الوظيفي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
--------	----------------	--------	-----------------	-------------------	----------------

0.06	0.65	3.36	117	المدرّس	التدريس
0.06	0.52	3.68	79	الأستاذ المساعد	
0.03	0.26	4.23	81	الأستاذ	
0.04	0.64	3.71	277	المجموع	
0.05	0.59	3.45	117	المدرّس	البحث العلمي
0.06	0.51	3.73	79	الأستاذ المساعد	
0.04	0.39	4.45	81	الأستاذ	
0.04	0.67	3.82	277	المجموع	
0.07	0.78	3.25	117	المدرّس	خدمة المجتمع
0.06	0.54	3.62	79	الأستاذ المساعد	
0.03	0.30	4.23	81	الأستاذ	
0.04	0.73	3.64	277	المجموع	
0.06	0.62	3.35	117	المدرّس	لدرجة الكلية للاستبانة
0.05	0.45	3.68	79	الأستاذ المساعد	
0.02	0.19	4.30	81	الأستاذ	
0.04	0.62	3.72	277	المجموع	

والشكل الآتي يوضح الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي:



الشكل 2؛ الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي

يتبين من الجدول والشكل السابقين وجود فروق واضحة بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي.

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين الفئات الثلاث لمتغير المسمى الوظيفي، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لأكثر من عيّنتين مستقلتين، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول 29؛ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الدلالة	القرار
التدريس	بين المجموعات	36.226	2	18.113	66.034	.000	دالّ
	داخل المجموعات	75.158	274	.274			
	المجموع	111.385	276				
البحث العلمي	بين المجموعات	49.306	2	24.653	92.579	.000	دالّ
	داخل المجموعات	72.964	274	.266			
	المجموع	122.270	276				
خدمة المجتمع	بين المجموعات	45.649	2	22.824	62.542	.000	دالّ
	داخل المجموعات	99.994	274	.365			
	المجموع	145.643	276				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	43.336	2	21.668	93.633	.000	دالّ
	داخل المجموعات	63.408	274	.231			
	المجموع	106.744	276				

يتّضح من الجدول السابق أنّ قيمة (F) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي كانت دالة إحصائياً في جميع محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية؛ إذ كان مستوى دلالتها أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)؛ لذا نرفض بشأنها الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة لها التي تقول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث حول واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي، أُجريت المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول 30؛ نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في استبانة التشارك المعرفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	المسمى الوظيفي (I)	المسمى الوظيفي (J)	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	القرار
التدريس	المدرّس	الأستاذ المساعد	*-0.31698	0.07627	0.000	دال **
		الأستاذ	*-0.86897	0.07570	0.000	دال **
	الأستاذ المساعد	الأستاذ	*-0.55200	0.08282	0.000	دال **
البحث العلمي	المدرّس	الأستاذ المساعد	*-0.28549	0.07515	0.001	دال **
		الأستاذ	*-1.00570	0.07459	0.000	دال **
	الأستاذ المساعد	الأستاذ	*-0.72021	0.08160	0.000	دال **
خدمة المجتمع	المدرّس	الأستاذ المساعد	*-0.36917	0.08797	0.000	دال **
		الأستاذ	*-0.97604	0.08732	0.000	دال **
	الأستاذ المساعد	الأستاذ	*-0.60687	0.09552	0.000	دال **
الدرجة الكلية	المدرّس	الأستاذ المساعد	*-0.32383	0.07005	0.000	دال **
		الأستاذ	*-0.94896	0.06953	0.000	دال **
	الأستاذ المساعد	الأستاذ	*-0.62512	0.07607	0.000	دال **

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق من خلال المقارنات البعدية بين كل فئتين من الفئات الثلاث لمتغير المسمى

الوظيفي في محاور الاستبانة ودرجتها الكلية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للاستبانة وفي محاور استبانة التشارك المعرفي الثلاث وذلك لصالح الأستاذ.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّ أعضاء الهيئة التدريسية الذين هم برتبة أستاذ جامعي ربما كانوا أقدر على الاستفادة من المعارف المتاحة ومناقشتها مع زملاء المهنة، بحكم خبرتهم التي تمنحهم القدرة على رؤية المشكلات بشكل أوضح، والتصدي لها بهدف إيجاد الحلول المناسبة، كما أنّ سعة اطلاع الأساتذة في جامعة دمشق وكثرة الأبحاث والدراسات الميدانية التي قاموا بها خلال مسيرتهم العلمية بهدف الترقّي أو المشاركة في الندوات والمؤتمرات، وخاصةً فيما يتعلق بالمواضيع الجديدة والحيوية التي تشكل ضرورة حتمية للمجتمع السوري لتقوية دعائمه والتخلص من آثار الأزمة ومواجهة التحديات التي أوجدتها ثم العودة إلى المسيرة التنموية ربما دفعهم إلى تقديم خبراتهم عبر الدورات التدريبية والمؤتمرات والاجتماعات التي تنظمها الجامعة

أو جهات المجتمع. فضلاً عن خبرته الطويلة في تدريس المواد ووضع مضمون المحاضرات فيقوم بمشاركة زملائه هذه الخبرة والمعلومات سواء في اجتماعات رسمية داخل الكلية أو خارجها. فأعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ لديه إنتاجية معرفية قد تكون أكثر من غيره ولديه إنجازات ومشاركة سابقة، سواء على الصعيد المحلي أو الدولي.

وقد يكون الأستاذ المساعد والمدرس أقل في عملية التشارك المعرفي وخاصة خلال السنوات العشر الماضية، نتيجة كثرة أعباء ساعات التدريس وانشغاله بإنجاز أبحاث الترفيع لدرجة علمية أخرى، فضلاً عن الأعمال الإدارية والإمتحانية وغيرها، لذا كان عضو هيئة التدريس بمرتبة أستاذ الأكثر مشاركة للمعرفة.

واختلفت هذه النتيجة مع دراستي العسكري (2013) والخلف (2021) اللتان أكدتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالتشارك المعرفي تعود إلى الرتبة العلمية، كما اختلفت مع دراسة المبروك (2019) التي أكدت أن درجة التشارك المعرفي تختلف باختلاف الدرجة العلمية ولصالح أستاذ مساعد. واختلفت أيضاً مع نتيجة دراسة فولود وآخرون (2013) التي أكدت أن اتجاهات الأكاديميين نحو تشارك المعرفة إيجابي فيما يتعلق باعتقادهم أن التشارك المعرفي يحسن أداءهم ويوسع علاقاتهم مع زملائهم باختلاف درجاتهم العلمية.

3- متغير عدد سنوات الخبرة: لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة

البحث على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

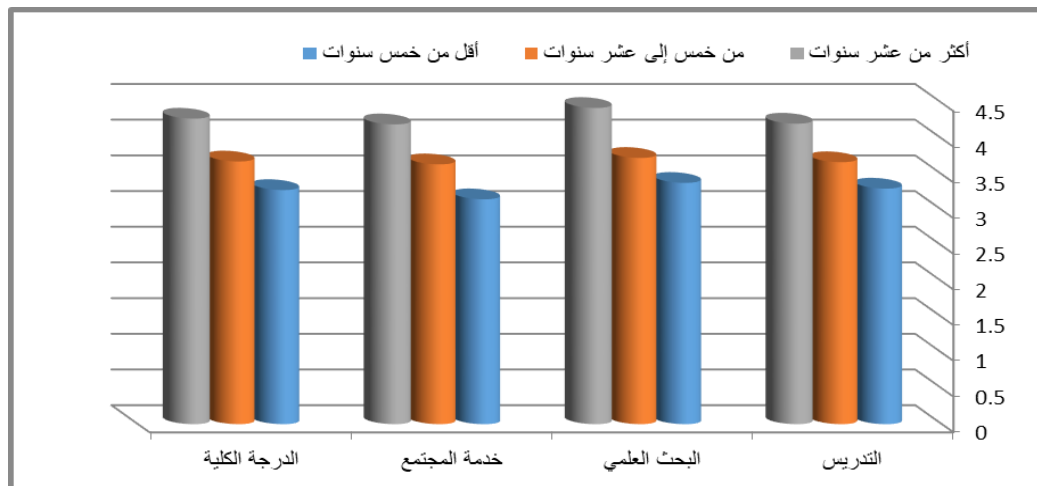
لاختبار صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخدمة، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول 31؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخدمة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
التدريس	أقل من 5 سنوات	92	3.30	0.62	0.06
	من 5 إلى 10 سنوات	103	3.67	0.58	0.06
	أكثر من 10 سنوات	82	4.21	0.28	0.03
	المجموع	277	3.71	0.64	0.04
البحث العلمي	أقل من 5 سنوات	92	3.38	0.58	0.06
	من 5 إلى 10 سنوات	103	3.73	0.53	0.05
	أكثر من 10 سنوات	82	4.43	0.41	0.05
	المجموع	277	3.82	0.67	0.04
خدمة المجتمع	أقل من 5 سنوات	92	3.15	0.75	0.08
	من 5 إلى 10 سنوات	103	3.64	0.60	0.06
	أكثر من 10 سنوات	82	4.20	0.33	0.04
	المجموع	277	3.64	0.73	0.04
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	92	3.28	0.60	0.06
	من 5 إلى 10 سنوات	103	3.68	0.51	0.05
	أكثر من 10 سنوات	82	4.28	0.22	0.02
	المجموع	277	3.72	0.62	0.04

والشكل الآتي يوضح الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في

محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخدمة:



الشكل 3؛ الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخبرة

يتبين من الجدول والشكل السابقين وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخبرة.

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين الفئات الثلاث لمتغير سنوات الخدمة، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لأكثر من عيّنتين مستقلتين، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول 32؛ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الدلالة	القرار
التدريس	بين المجموعات	35.683	2	17.842	64.577	.000	دالّ
	داخل المجموعات	75.701	274	.276			
	المجموع	111.385	276				
البحث العلمي	بين المجموعات	49.432	2	24.716	92.975	.000	دالّ
	داخل المجموعات	72.838	274	.266			
	المجموع	122.270	276				
خدمة المجتمع	بين المجموعات	48.029	2	24.015	67.408	.000	دالّ
	داخل المجموعات	97.614	274	.356			
	المجموع	145.643	276				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	43.862	2	21.931	95.562	.000	دالّ
	داخل المجموعات	62.882	274	.229			
	المجموع	106.744	276				

يتضح من الجدول السابق أنّ قيمة (F) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة كانت دالة إحصائياً في جميع محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية؛ إذ كان مستوى دلالتها أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)؛ لذا نرفض بشأنها الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة لها التي تقول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخدمة، أُجريت المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول 33؛ نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في استبانة التشارك المعرفي حسب متغير سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخدمة (I)	سنوات الخدمة (J)	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	القرار
التدريس	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	-.36965*	.07540	.000	دال **
		أكثر من 10 سنوات	-.90456*	.07983	.000	دال **
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	-.53491*	.07779	.000	دال **
البحث العلمي	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	-.35378*	.07396	.000	دال **
		أكثر من 10 سنوات	-1.05345*	.07830	.000	دال **
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	-.69967*	.07631	.000	دال **
خدمة المجتمع	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	-.48582*	.08562	.000	دال **
		أكثر من 10 سنوات	-1.05244*	.09065	.000	دال **
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	-.56662*	.08834	.000	دال **
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	-.40273*	.06872	.000	دال **
		أكثر من 10 سنوات	-1.00222*	.07275	.000	دال **
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	-.59949*	.07090	.000	دال **

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق من خلال المقارنات البعدية بين كل فئتين من الفئات الثلاث لمتغير سنوات الخدمة في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للاستبانة وفي محاور استبانة التشارك المعرفي الثلاث وذلك لصالح ذوي الخبرة أكثر من عشر سنوات.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ ذوي الخبرة أصبحوا يمتلكون آراء مختلفة حول واقع التشارك المعرفي وسبل تطويره، فهم أكثر دراية بالمنهاج وتأليفه وتنقيحه وأكثر فاعلية ومرونة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس، ومشاركاتهم معارفه بحكم خبرته الطويلة في التدريس والقدرة على مساعدتهم وحل مشاكلهم بسبب معرفته بالجامعة والبرامج التي يقوم بها والخدمات التي تقدمها بالتشارك مع منظمات المجتمع المحلي، كما أنه كلما

زادت سنوات الخدمة بين الأعضاء زادت العلاقات الاجتماعية فيما بينهم والتي تنعكس على تبادل المعرفة فضلاً عن اعتبارهم خبراء يمكن الاستفادة منهم في عملية اتخاذ القرارات لأنهم يتميزون بالدقة والموثوقية والكفاءة والمهنية والحكمة والانضباط، فهم أعلم باللوائح التنظيمية الخاصة في عملية التشارك سواء في تأليف المناهج وقراراته وخطوات إنجازه والمجاس التي يحتاجها فضلاً عن خبرته في مجال التدريس وطريقة نقل المعارف للطلبة والآخرين، وكيفية التعامل مع منظمات المجتمع المدني وتقديم الخبرات لهم في معالجة القضايا المطروحة، ونتيجة الخبرة قد ألف آليات إنجاز البحوث العلمية والمعارف الجديدة التي يجب تناولها بالدراسة والبحث ونشرها للآخرين بغية الاستفادة منها على المستوى الشخصي أو الجماعي أو المجتمع. أما بين فئة أقل من 5 سنوات و 5-10 سنوات كانت لصالح 5-10 سنوات وهذا الأمر من المسلمات فكلما زادت الخبرة كلما زادت المعارف والمعلومات بالتدرج. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العسكري (2013) والشهري (2016) والخلف (2021) والتي أكدت جميعها انعدام الفروق في التشارك المعرفي وفق متغير الخبرة.

4- متغير الكلية: لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على

استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير الكلية.

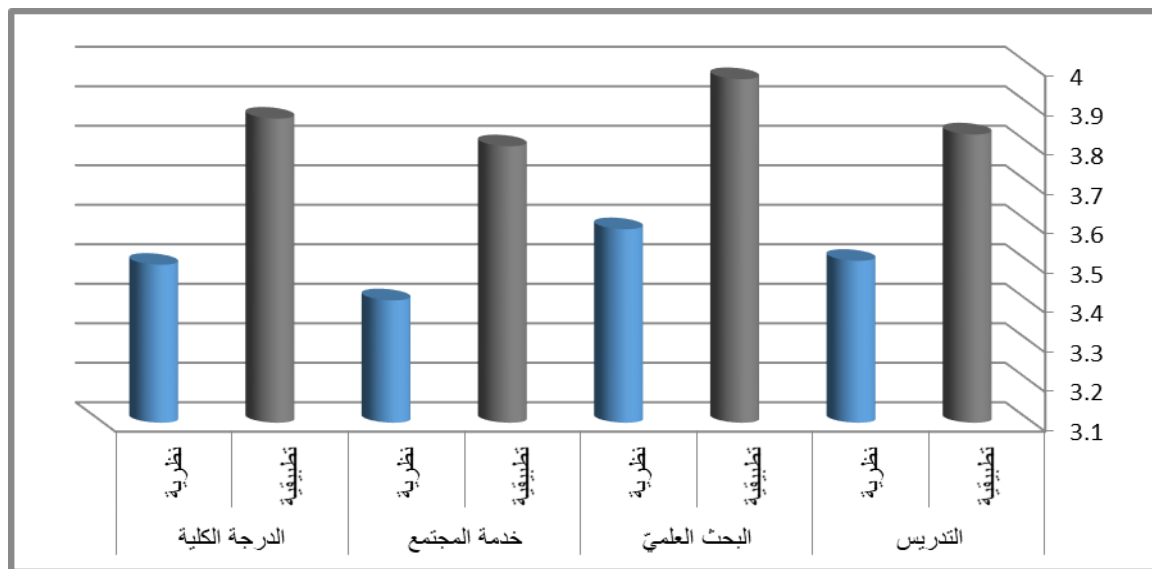
لاختبار صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في أبعاد استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الكلية، ثم استخدم اختبار (independent Samples t-test) لعينتين مستقلتين. والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول 34؛ نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق

في أبعاد استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الكلية

المحور	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
التدريس	تطبيقية	168	3.83	0.57	4.225	275	0.000	دالّ
	نظرية	109	3.51	0.68				
البحث العلمي	تطبيقية	168	3.97	0.64	4.876	275	0.000	دالّ
	نظرية	109	3.59	0.64				
خدمة المجتمع	تطبيقية	168	3.80	0.60	4.541	275	0.000	دالّ
	نظرية	109	3.41	0.84				
الدرجة الكلية	تطبيقية	168	3.87	0.53	4.969	275	0.000	دالّ
	نظرية	109	3.50	0.69				

تُظهر نتائج الجدول السابق أنَّ قيمة (t) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق تبعاً لمتغير الكلية كانت دالة إحصائياً في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية؛ إذ كان مستوى دلالتها أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)؛ لذا نرفض بشأنها الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير الكلية. والشكل البياني الآتي يوضح طبيعة هذه الفروق:



الشكل 4؛ الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الكلية في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية

يتضح من الشكل السابق أنَّ ثمة فرقاً واضحاً بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الكلية.

بناءً على ما تقدم تعتمد الباحثة النتيجة الآتية: يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير الكلية، وهذا الفرق لمصلحة أعضاء الهيئة التدريسية التابعين للكليات التطبيقية ذوي المتوسط الحسابي الأعلى، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ترابط وتكامل المواد الدراسية في الكليات التطبيقية أكثر من النظرية حيث يعتمد كل منها

على الآخر بخلاف مفردات المواد بالكلديات النظرية التي قد يكون الترابط بين موادها أقل، وبالتالي فالكليات التطبيقية بحاجة تشارك معرفي بين الزملاء للاطلاع على كل جديد وسد الثغرات فيما يتعلق بمضمون المقررات الدراسية، فالتخصصات العلمية وبسبب طبيعة التدريس العملي لديهم قد يجبرهم على تشارك معارفهم فيما بينهم، فالتدريس العملي يختلف عن النظري الذي قد لا يحتاج إلى الممارسة الفعلية. أما على مستوى إجراء البحوث العلمية قد يعود ذلك إلى أنَّ البحوث التطبيقية تحتاج لعمل مشترك سواء بين الأعضاء أو الأعضاء مع طلبتهم في مرحلة الدراسات وخاصة إذا كانت تعالج مشكلات المجتمع، فيعملون على تثقيف أفراد المجتمع المحيط بهم، على المستوى المحلي وذلك من خلال كتبهم التي ينجزونها، وبحوثهم التي توزع على الهيئات العلمية، ومن خلال الندوات التي يعقدونها داخل جامعاتهم أو خارجها، التي تسهم في اقتراح الحلول التجريبية في مجالات التنمية الزراعية والصناعية ومصادر الطاقة وغيرها، وبالتالي تبدو تلك النتيجة طبيعية لاعتماد الدراسة والتجارب في التخصصات العلمية على العمل الجماعي، أما الكليات النظرية فيميل معظم أفرادها إلى الاعتماد على الذات والقدرات الشخصية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السليحات والعدوان (2019) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للكلية ولصالح الكليات العلمية.

. الفرضية الثالثة: لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الكلية).

1- متغير الجنس: لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير الجنس. لاختبار صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في أبعاد استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الجنس، ثم استخدم اختبار (independent Samples t-test) لعينتين مستقلتين. والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول 35؛ نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في أبعاد

استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الجنس.

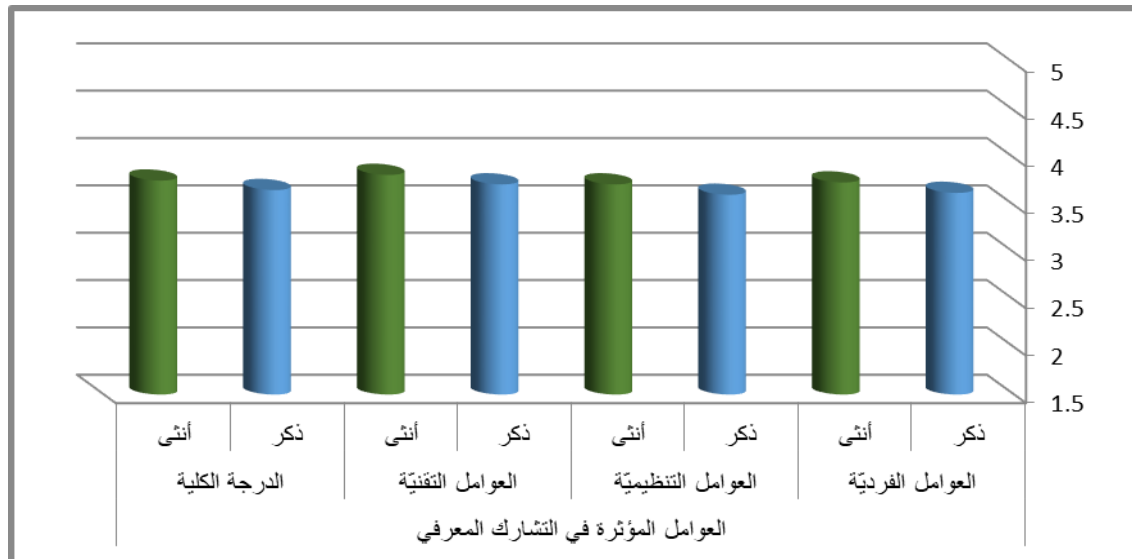
المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
العوامل الفردية	ذكر	123	3.63	0.68	-	275	.211	غير دالّ
	أنثى	154	3.74	0.70	-1.254			
العوامل التنظيمية	ذكر	123	3.61	0.62	-	275	.158	غير دالّ
	أنثى	154	3.72	0.64	-1.415			
العوامل التقنية	ذكر	123	3.72	0.55	-	275	.163	غير دالّ
	أنثى	154	3.82	0.57	-1.398			
الدرجة الكلية	ذكر	123	3.66	0.59	-	275	.155	غير دالّ
	أنثى	154	3.76	0.60	-1.426			

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ قيمة مستوى الدلالة في الدرجة الكلية للعوامل المؤثرة بلغت (0.155)

وهي أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)؛ لذا نقبل بشأنها الفرضية الصفرية التي تقول: لا يوجد فرق

ذو دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى

أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير الجنس. والشكل البياني الآتي يوضح طبيعة هذه الفروق:



الشكل 5؛ الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية

يتّضح من الشكل السابق أنّ ثمة تقارباً واضحاً بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الجنس.

بناءً على ما تقدم تعتمد الباحثة النتيجة الآتية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير الجنس، وتفسر الباحثة ذلك إلى تشابه المتطلبات والأعباء المهنية لأعضاء هيئة التدريس، فمعظم اللوائح والتعليمات الخاصة بالجامعات السورية لا تفرق بين الذكور والإناث فيما يُطلب من عضو هيئة التدريس من حيث العبء التدريسي، وساعات العمل، ونظام الترقّيات، والبحث العلمي، فوظيفة الاستاذ الجامعي سواء أكانت في التدريس أم في البحث العلمي أم في خدمة المجتمع واتجاهاتهم نحوها، لا ترتبط بنوع عضو هيئة التدريس ذكراً كان أو أنثى، بقدر ما ترتبط بالظروف والمهارات التي يمتلكها العضو لتشارك المعرفة، الأمر الذي يدل على وجود مستوى عالٍ من الاتفاق في الآراء بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث عينة الدراسة، حيث لديهم ثقافة تنظيمية واحدة، ويتعرضون لظروف ثقافية وتكنولوجية متشابهة إلى حد كبير، مما أضعف تأثير الجنس على آرائهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحضرمي (2017) ودراسة سبر وأراني Sepehr and Arani (2019) اللتان أكدتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول معوقات التشارك المعرفي تبعاً لمتغير الجنس.

2- متغير المسمى الوظيفي: لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

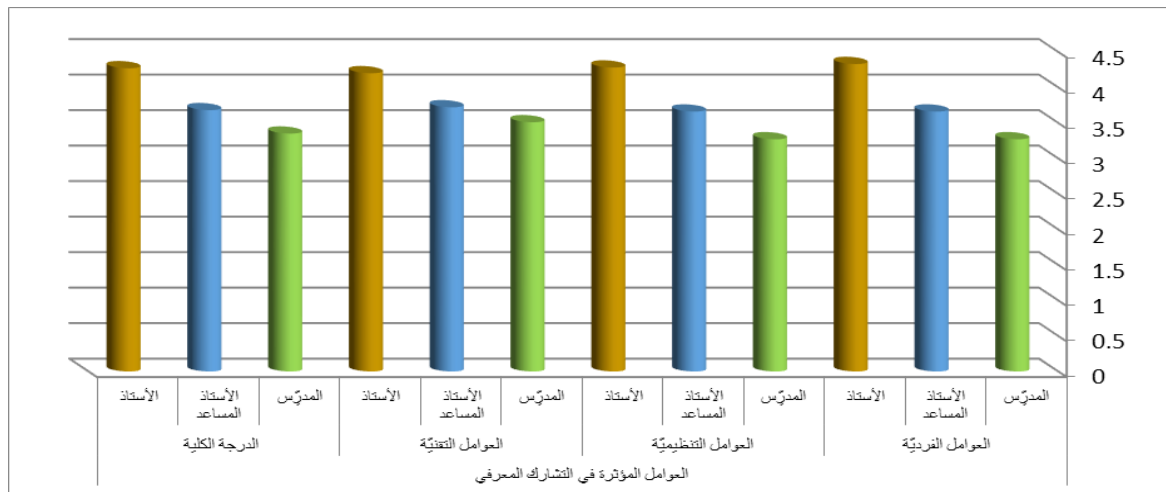
لاختبار صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول 36؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	المسمى الوظيفي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
العوامل الفردية	المدرّس	117	3.27	0.69	0.06
	الأستاذ المساعد	79	3.66	0.52	0.06
	الأستاذ	81	4.33	0.19	0.02
	المجموع	277	3.69	0.69	0.04
العوامل التنظيمية	المدرّس	117	3.27	0.59	0.05
	الأستاذ المساعد	79	3.66	0.46	0.05
	الأستاذ	81	4.28	0.23	0.03
	المجموع	277	3.67	0.63	0.04
العوامل التقنية	المدرّس	117	3.51	0.59	0.05
	الأستاذ المساعد	79	3.72	0.45	0.05
	الأستاذ	81	4.20	0.30	0.03
	المجموع	277	3.77	0.56	0.03
الدرجة الكلية	المدرّس	117	3.35	0.58	0.05
	الأستاذ المساعد	79	3.68	0.44	0.05
	الأستاذ	81	4.27	0.20	0.02
	المجموع	277	3.71	0.60	0.04

والشكل الآتي يوضح الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور

الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي:



الشكل 6؛ الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي

يتبين من الجدول والشكل السابقين وجود فروق واضحة بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي.

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين الفئات الثلاث لمتغير المسمى الوظيفي، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لأكثر من عيّنتين مستقلتين، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول 37؛ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الدلالة	القرار
العوامل الفردية	بين المجموعات	53.704	2	26.852	93.600	.000	دالّ
	داخل المجموعات	78.605	274	.287			
	المجموع	132.309	276				
العوامل التنظيمية	بين المجموعات	49.178	2	24.589	108.944	.000	دالّ
	داخل المجموعات	61.842	274	.226			
	المجموع	111.020	276				
العوامل التقنية	بين المجموعات	23.445	2	11.723	50.464	.000	دالّ
	داخل المجموعات	63.648	274	.232			
	المجموع	87.094	276				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	40.963	2	20.481	98.306	.000	دالّ
	داخل المجموعات	57.086	274	.208			
	المجموع	98.049	276				

يتضح من الجدول السابق أنّ قيمة (F) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي كانت دالة إحصائياً في جميع محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية؛ إذ كان مستوى دلالتها أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)؛ لذا نرفض بشأنها الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة لها التي تقول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي، أُجريت المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول 38؛ نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	المسمى الوظيفي (I)	المسمى الوظيفي (J)	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	القرار
العوامل الفردية	المدرّس	الأستاذ المساعد	-.39137*	.07800	.000	دال **
		الأستاذ	-1.05829*	.07742	.000	دال **
	الأستاذ المساعد	الأستاذ	-.66692*	.08469	.000	دال **
العوامل التنظيمية	المدرّس	الأستاذ المساعد	-.38974*	.06918	.001	دال **
		الأستاذ	-1.01328*	.06867	.000	دال **
	الأستاذ المساعد	الأستاذ	-.62353*	.07512	.000	دال **
العوامل التقنية	المدرّس	الأستاذ المساعد	-.21487*	.07018	.000	دال **
		الأستاذ	-.69576*	.06967	.000	دال **
	الأستاذ المساعد	الأستاذ	-.48090*	.07621	.000	دال **
الدرجة الكلية	المدرّس	الأستاذ المساعد	-.33163*	.06647	.000	دال **
		الأستاذ	-.92374*	.06598	.000	دال **
	الأستاذ المساعد	الأستاذ	-.59211*	.07218	.000	دال **

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق من خلال المقارنات البعدية بين كل فئتين من الفئات الثلاث لمتغير المسمى

الوظيفي في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للاستبانة وفي محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي وذلك لصالح رتبة أستاذ.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أنّ عضو الهيئة التدريسية في مرتبة الأستاذ الجامعي على الرغم من سعيه

للتشارك المعرفي بحكم خبراته، إلا أنه الأكثر دراية بما قد يعيق عمليات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة

التدريس والتي قد تتمثل في ضيق الوقت وكثرة أعباء التدريس لعضو هيئة التدريس، وإذا كان في مرتبة أستاذ

فإن الأعباء الإدارية التي يتقلدها في الجامعة تؤدي دوراً في إعاقة عمليات التشارك، وربما البعض يرى في قرار نفسه أنه وصل لأعلى الدرجات الأكاديمية وأصبح لديه اكتفاء ذاتي من المعرفة مما يجعله لا يقتنع بجدوى المعارف والمعلومات ومشاركتها، وخاصةً أن الدافع الأساسي لكل عضو هيئة تدريس في إنجاز البحوث وتأليف الكتب هو الترقية لمرتبة علمية أخرى وليس ما قد ينعكس على الجامعة وجعلها في التصنيفات العالمية، وقد يُرجع الأستاذ الجامعي ضعف المشاركة إلى قلة خبرة بعض الأعضاء في استخدام التكنولوجيا الحديثة أو لسوء توفر الكهرباء والانترنت، ولكن هذه النتيجة لا تنفي ما ذكرناه سابقاً عن دوره المهم في التشارك المعرفي مع زملائه سواء في التدريس أو في البحث العلمي أو خدمة المجتمع، وإنما نعزو هنا رأيه بأكثر العوامل المؤثرة في عملية التشارك المعرفي التي بحكم خبرته يعلمها جيداً دون غيره، أما بين رتبة أستاذ مساعد ومدرس فكان لصالح أستاذ مساعد وقد يعود ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من ذوي فئة مدرس لا تتاح لهم نفس الفرص للاشتراك في الندوات والمؤتمرات لانشغالهم بالأعباء التدريسية وأبحاث الترفيع كذلك المتاحة إلى الذين أعلى منه رتبة، كما أنهم قد لا يُستشارون في كثير من الأمور الأكاديمية لعدم تمثيلهم كثيراً في المجال العلمي. تختلف هذه النتيجة مع دراسة الحصري (2017) التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول معوقات التشارك المعرفي تبعاً لمتغير الدرجة العلميّة.

3- متغير عدد سنوات الخبرة: لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

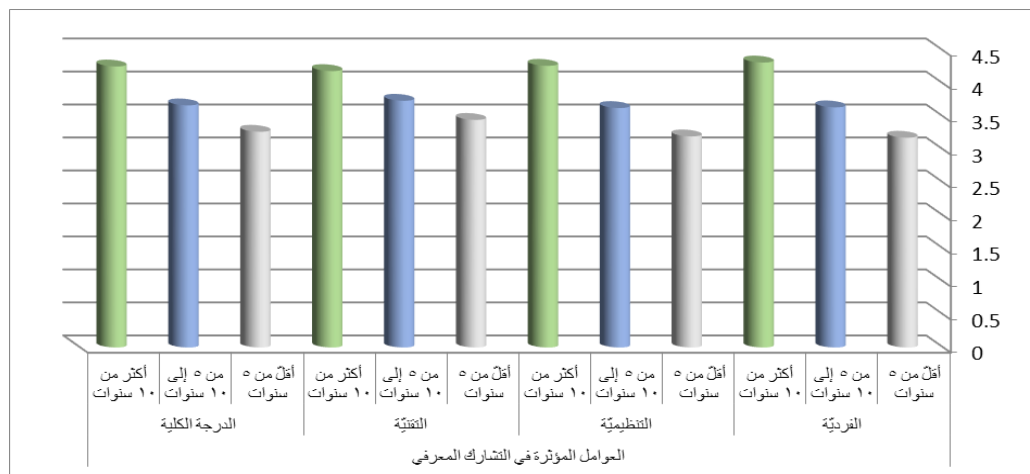
لاختبار صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخبرة، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول 39؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخدمة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
العوامل الفردية	أقل من 5 سنوات	92	3.18	0.67	0.07
	من 5 إلى 10 سنوات	103	3.64	0.55	0.05
	أكثر من 10 سنوات	82	4.32	0.21	0.02
	المجموع	277	3.69	0.69	0.04
العوامل التنظيمية	أقل من 5 سنوات	92	3.20	0.57	0.06
	من 5 إلى 10 سنوات	103	3.63	0.51	0.05
	أكثر من 10 سنوات	82	4.27	0.25	0.03
	المجموع	277	3.67	0.63	0.04
العوامل التقنية	أقل من 5 سنوات	92	3.45	0.56	0.06
	من 5 إلى 10 سنوات	103	3.74	0.51	0.05
	أكثر من 10 سنوات	82	4.19	0.31	0.03
	المجموع	277	3.77	0.56	0.03
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	92	3.27	0.55	0.06
	من 5 إلى 10 سنوات	103	3.67	0.49	0.05
	أكثر من 10 سنوات	82	4.26	0.22	0.02
	المجموع	277	3.71	0.60	0.04

والشكل الآتي يوضح الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في

محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخدمة:



الشكل 7؛ الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

يتبين من الجدول والشكل السابقين وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخدمة. وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين الفئات الثلاث لمتغير سنوات الخدمة، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لأكثر من عيّنتين مستقلتين، فكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول 40؛ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الدلالة	القرار
العوامل الفردية	بين المجموعات	57.145	2	28.572	104.156	.000	دال
	داخل المجموعات	75.164	274	.274			
	المجموع	132.309	276				
العوامل التنظيمية	بين المجموعات	49.905	2	24.953	111.872	.000	دال
	داخل المجموعات	61.114	274	.223			
	المجموع	111.020	276				
العوامل التقنية	بين المجموعات	24.076	2	12.038	52.340	.000	دال
	داخل المجموعات	63.018	274	.230			
	المجموع	87.094	276				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	42.500	2	21.250	104.816	.000	دال
	داخل المجموعات	55.549	274	.203			
	المجموع	98.049	276				

يتضح من الجدول السابق أنّ قيمة (F) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة كانت دالة إحصائياً في جميع محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية؛ إذ كان مستوى دلالتها (0.000) أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)؛ لذا نرفض بشأنها الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة لها التي تقول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخدمة، أُجريت المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول 41؛ نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخدمة (I)	سنوات الخدمة (J)	متوسط الفروق	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	القرار
العوامل الفردية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	*-.46348	.07513	.000	دال **
		أكثر من 10 سنوات	*-1.14431	.07954	.000	دال **
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	*-.68084	.07752	.000	دال **
العوامل التنظيمية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	*-.42817	.06775	.000	دال **
		أكثر من 10 سنوات	*-1.06889	.07172	.000	دال **
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	*-.64072	.06990	.000	دال **
العوامل التقنية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	*-.28911	.06880	.000	دال **
		أكثر من 10 سنوات	*-.74153	.07283	.000	دال **
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	*-.45242	.07098	.000	دال **
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	*-.39362	.06459	.000	دال **
		أكثر من 10 سنوات	*-.98625	.06838	.000	دال **
	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	*-.59262	.06664	.000	دال **

(**) دال عند مستوى الدلالة 0.05

يتبين من الجدول السابق من خلال المقارنات البعدية بين كل فئتين من الفئات الثلاث لمتغير سنوات

الخدمة في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للاستبانة وفي محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي وذلك لصالح ذوي الخبرة أكثر من عشر سنوات.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه ربما أغلب أعضاء هيئة التدريس من العينة هم بدرجة أستاذ مساعد ومدرس ويدل على ذلك جدول رقم (3) الذي جاء به توزيع خصائص العينة للمسمى الوظيفي والخبرة، وكان أغلبهم من مرتبة أستاذ مساعد ومدرس وهما قد يهتمان ببحوث الترقية، وبالتالي يرون أن هناك عوامل تؤثر على مشاركة المعرفة على المستوى الفردي، حيث يُلاحظ أن أغلب أعضاء هيئة التدريس لا يقوم بتسجيل البحوث عن طريق القسم والكلية خوفاً من معرفة الآخرين لعنوان بحثه، وعلى المستوى التنظيمي لا يوجد قانون أو قرار يلزمه بالمشاركة في مؤتمرات أو ندوات أو حتى تأليف الكتب، أو خدمة المجتمع المحلي، وعلى المستوى التقني فهو معروف للجميع في ظل ظروف المجتمع السوري.

4- متغير الكلية: لا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير الكلية.

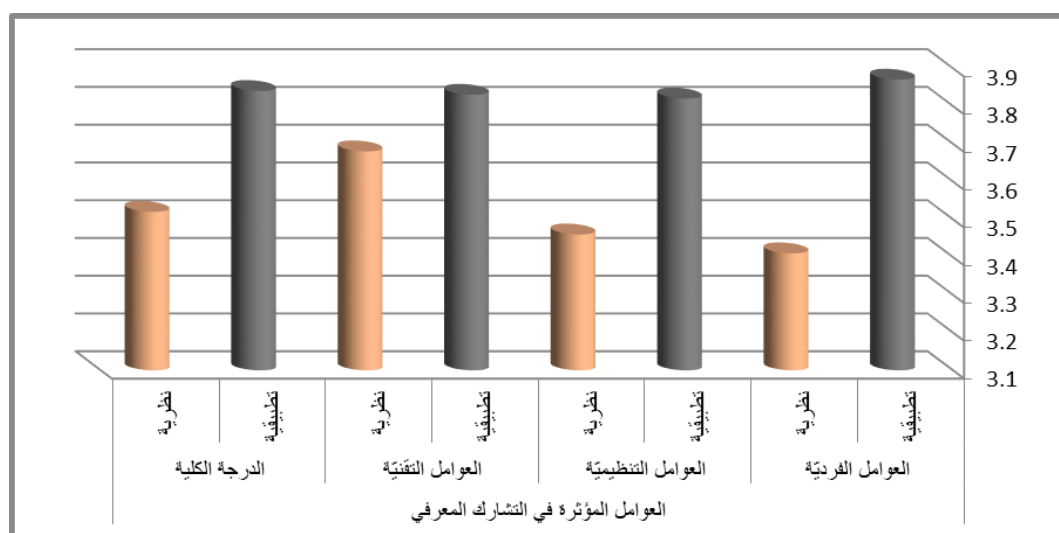
لاختبار صحة هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في أبعاد استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الكلية، ثم استُخدم اختبار (independent Samples t-test) لعينتين مستقلتين. والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول 42؛ نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في أبعاد استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الكلية

المحور	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
العوامل الفردية	تطبيقية	168	3.87	0.63	5.629	275	.000	دالّ
	نظرية	109	3.41	0.70				
العوامل التنظيمية	تطبيقية	168	3.82	0.58	4.786	275	.000	دالّ
	نظرية	109	3.46	0.66				
العوامل التقنية	تطبيقية	168	3.83	0.52	2.217	275	.027	دالّ
	نظرية	109	3.68	0.61				

الدرجة الكلية	تطبيقية	168	3.84	0.55	4.563	275	.000	دالّ
	نظرية	109	3.52	0.62				

تُظهر نتائج الجدول السابق أنّ قيمة (t) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسيّة في جامعة دمشق تبعاً لمتغيّر الكلية كانت دالة إحصائيّاً في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية؛ إذ كان مستوى دلالتها أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)؛ لذا نرفض بشأنها الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: يوجد فرق ذو دلالة إحصائيّة بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغيّر الكلية. والشكل البياني الآتي يوضح طبيعة هذه الفروق:



الشكل 8؛ الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة تبعاً لمتغيّر الكلية في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية

يتّضح من الشكل السابق أنّ ثمة فرقاً واضحاً بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسيّة في جامعة دمشق في محاور الاستبانة ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغيّر الكلية.

بناءً على ما تقدم تعتمد الباحثة النتيجة الآتية: يوجد فرق ذو دلالة إحصائيّة بين متوسطي إجابات أفراد عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغيّر الكلية ولصالح الكلية التطبيقية، وتعزو الباحثة الفروق لصالح الكليات التطبيقية الأكثر تأثراً بالعوامل

المؤثرة في مشاركتهم للمعرفة على الرغم من أنّ درجة التشارك المعرفي لديهم مرتفعة، ولكن قد يعود ذلك إلى غياب المشاركة لهم في الندوات والمؤتمرات العلميّة خارج القطر نتيجة للظروف التي مرّ بها المجتمع السوري منذ 10 سنوات التي حرمت عضو هيئة التدريس من الحضور والمشاركة في مثل هذه المؤتمرات لنشره وإطلاعه بشكل شخصي على آخر المستجدات في الأبحاث العمليّة التي تقيد وتعالج مشكلات وقضايا المجتمع المحلي، كما أن هناك معاناة من قلة توفر المخابر اللازمة وقد يكون بسبب كثافة الطلاب في الكليات التطبيقية خلال سنوات الحرب، على الرغم من أنّ هناك دعماً مستمراً من قبل وزارة التعليم العالي والجامعة لتجهيز المخابر بالتجهيزات والآليات اللازمة لذلك. ويضاف إلى ذلك الإجراءات المعقدة في عملية تمويل الأبحاث التطبيقية نتيجة الروتين الإداري وأخذ الموافقات على صرف النفقات اللازمة للبحوث، وأيضاً ضعف التعاون بين الجامعات السورية وخاصةً التطبيقية منها مع مؤسسات القطاع الخاص، وقد يعود ذلك إلى ضعف ثقة بعض مؤسسات القطاع الخاص بالأبحاث الجامعية والذي ربما يعود إلى قلة التشبيك بين الجامعة ومؤسسات القطاع الخاص أو عمل اتفاقيات ومذكرات تفاهم بينهم.

خامساً: النتائج العامة للبحث:

توصلت الباحثة بعد إتمام إنجاز البحث الحالي إلى النتائج التالية:

أولاً: حالة التشارك المعرفي لعضو هيئة التدريس:

1. أهم هدف للتشارك المعرفي لعضو هيئة التدريس هو حل المشكلات في حالات معينة.
2. تتم أكثر أساليب مشاركة المعرفة مع الآخرين عند مواجهة بعض المشاكل المهنية.
3. تتم أكثر آليات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس عبر وسائل التواصل الاجتماعي.
4. تمثلت أهم دوافع مشاركة عضو هيئة التدريس للمعرفة تحسين تقدير الزملاء له ويشاركها مع الأصدقاء الأكاديميين.

5. إنّ أهم الأنشطة المفضلة لدى عضو هيئة التدريس لمشاركة المعرفة كان مناقشة الرسائل والمشاريع.

6. إنّ درجة الاستفادة مهنيّاً من التشارك المعرفي جيد جداً لدى أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: تقييم درجة ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه:

7. جاء تقييم أعضاء هيئة التدريس لدرجة ممارسة التشارك المعرفي جامعة دمشق ضمن درجة الموافقة المرتفعة.
8. جاءت العوامل التقنية المؤثرة على التشارك المعرفي في المرتبة الأولى من بين العوامل التي اقترحت على أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق، تليها العوامل الفردية ثم التنظيمية، وجميعها بدرجة موافقة مرتفعة.

ثالثاً: فرضيات الدراسة:

9. توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين واقع التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق.

❖ على مستوى التشارك المعرفي:

10. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير الجنس.

11. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على استبانة واقع التشارك المعرفي في جامعة دمشق وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي وذلك لصالح الأستاذ، ووفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة وذلك لصالح أكثر من 10 سنوات، ووفقاً لمتغير الكلية وذلك لصالح الكلية التطبيقية.

❖ على مستوى العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي:

12. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير الجنس.

13. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي في جامعة دمشق وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي وذلك لصالح الأستاذ، ووفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة وذلك لصالح أكثر من 10 سنوات، ووفقاً لمتغير الكلية وذلك لصالح الكلية التطبيقية.

سادساً: مقترحات البحث:

في ضوء ما توصلت له الدراسة من نتائج، تقدم الباحثة مجموعة من المقترحات التي قد تساعد في تفعيل عملية التشارك المعرفي والتغلب على العوامل المؤثرة فيه، وهي كالآتي:

1. تشجيع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على تبادل الخبرات الأكاديمية المتميزة للإفادة منها في الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية لخدمة المجتمع.
2. توفير الكراسي البحثية للخارج من قبل الجامعات، لإجراء الأبحاث وتبادل الخبرات، وذلك من خلال التشبيك مع الجامعات المتقدمة في مجال البحث العلمي.
3. تشجيع العمل الفريقي والتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية بهدف تقوية العلاقات والروابط التي تعزز ثقتهم ببعض وتشجعهم على مشاركة المعرفة.
4. وضع نظام واضح ومعلن للمكافآت والحوافز المادية والتشجيعية تُمنح للمتميزين في التشارك المعرفي.
5. إقامة ندوات ومؤتمرات محلية تشجع عضو هيئة التدريس على المشاركة المعرفية.
6. اعتماد معيار المشاركة بالمعرفة لعضو هيئة التدريس كأحد المعايير المعتمدة للترقية وتقييم أدائه بحيث يحصل على عدد من النقاط تتناسب مع مجموع تقييم أدائه الكلي.
7. دعم الإنتاج الفكري والحقوق الفكرية لأعضاء هيئة التدريس وحمايته عن طريق سن الأنظمة والقوانين التي تكفل حقه الأكاديمي والعلمي.
8. العمل على بناء علاقات قائمة على الثقة بين أعضاء هيئة التدريس من خلال أسس واضحة للتقدير والاعتراف بالجهود والمبادرات المتميزة له.
9. زيادة الوعي بأهمية النشر الإلكتروني والعمل على حفظ حقوق الملكية الفكرية والاعتراف بها من أجل الترقية.
11. تضمين اللوائح والقرارات ما يلزم عضو هيئة التدريس على مشاركة المعرفة مع الآخرين.

12. توفير تكنولوجيا المعلومات ضمن الكلية وخارجها، بما يرفع من قدرة أعضاء هيئة التدريس على

التشارك المعرفي لإنجاز البحوث العلمية ومشروعات خدمة المجتمع.

13. تقديم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على البرامج التقنية الحديثة التي تساعد في عملية

التشارك المعرفي.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية.

- آل عثمان، عبد العزيز. (2013). واقع تطبيق إدارة المعرفة في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: المعوقات وسبل التطوير. رسالة ماجستير غير منشور، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، السعودية.
- أمينة، جودي. (2020). أثر التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات المحورية. مجلة الاقتصاديات البنكية وإدارة الأعمال، المجلد (9)، العدد (2)، ص. ص: 219-237.
- باوية، نبيلة. (2006). تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي - دراسة مقارنة بين فئات مختلفة من مدينة ورقلة - رسالة ماجستير غير منشور، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- البدرى، أحمد محمد؛ وعارف، محمد بن جعفر. (2013). دور مشاركة المعرفة بالمجالس العلمية بالجامعات السعودية: دراسة تطبيقية، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد (19)، العدد (2)، ص. ص: 371-390.
- أبو عليان، بسام محمد. (2015). محاضرات في علم اجتماع المعرفة. جامعة الأقصى، قسم علم الاجتماع: الفصل الدراسي الأول.
- البلوي، سلمى. (2019). درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك والملك سعود. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (183)، الجزء الثاني، ص 561-620.
- جاد الرب، سيد محمد. (2006). إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية. دار الفكر العربي القاهرة: مصر.

- ججيق، عبد المالك، وعبيدات، سارة. (2014). تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميدتيرام بالجزائر العاصمة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد (16)، ص. 138-127.
- ججيق، عبد المالك؛ وججيق، زكية. (2017). تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي. مجلة الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد (51).
- جرادات، نصر محمد سعود، والمعاني، أحمد إسماعيل. (2014). أثر توافر البيئة التحتية لإدارة المعرفة على تحقيق فاعلية الأداء في المنظمات الأردنية. مجلة الأعمال والاقتصاد العربية، العدد (9)، ص. ص: 36-27.
- جلدة، سليم بطرس، وعبودي، زيد مثير. (2006). إدارة الإبداع والابتكار. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، (ط: 1). دبي.
- جوهرة، أقطي. (2014). أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة: دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة بسكة، الجزائر.
- حرب، محمد خميس (2013). تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات لتحقيق التميز في البحث التربوي. مجلة كلية التربية، الزقازيق، المجلد (28)، العدد (79)، مصر.
- حرب، محمد خميس. (2021). دور القيادات الأكاديمية في تعزيز ممارسات التشارك المعرفي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، عدد: 25، الجزء: 2.
- حسن، عزت عبد الحميد محمد (2011). الإحصاء النفسي والتربوي: تطبيقات باستخدام برنامج Spss. دار الفكر العربي. القاهرة.
- حسن، محمد إبراهيم. (2016). مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية: دراسة مسحية على جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، المجلد (3). (2)، ص 209-159.
- الحضرمي، نوف بنت خلف محمد. (2017). معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها. المجلة الدولية للتربية المتخصصة، المجلد (6). (9)، ص 15-3.

- حلاجوي، مريم. (2016). واقع التعليم العالي والجامعي في الجزائر في إطار برنامج الإصلاح. رسالة ماجستير غير منشور، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- حلاق، محمد أحمد. (2012). معوقات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مج: 10، عدد: 1، ص-ص: 11-45. دمشق: سوريا. جامعة دمشق.
- الحمداني، حاتم علي. (2018). أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، عدد: 54، العراق.
- الخلف، غسان. (2021). واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة فيه لدى عضو هيئة التدريس في كلية التربية بدمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، مج: 37، عدد: 2، ص-ص: 57-6. دمشق: سوريا. جامعة دمشق.
- دروزة، سوزان. (2008). العلاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وعملياتها وأثرها على الأداء المؤسسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن.
- دريس، ناريمان. (2019). نحو نموذج مقترح لتشارك المعرفة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- الدهراوي، كمال الدين. (2010). منهجية البحث العلمي في الإدارة والمحاسبة. مكتبة العلوم المالية والإدارة والاقتصاد، الإسكندرية: مصر.
- دويدار، عبد الفتاح. (2006). المرجع في مناهج البحث في علم النفس وفنيات كتابة البحث العلمي. ط4، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية: مصر.
- الدويري، خلدون؛ والسردى، محمد؛ وعبيدات، عثمان. (2019). الجامعات الحكومية الأردنية ودورها في بناء وتنمية التشارك المعرفي. مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات، عدد 13، ص-ص: 53-96، جامعة القاهرة - كلية الآداب.

- الذنبيات، معاذ يوسف؛ والعتيبي، محمود حسني؛ والبقر، خيرو خلف. (2011). المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف: إطار مقترح لتطوير إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد (51)، مصر، ص. ص: 200-239.
- الرشيد، نايف فايد. (2020). دور إدارة المعرفة في تحقيق جودة التعليم في المؤسسات التعليمية في دولة الكويت. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، مج: 4.
- الزهراني، إبراهيم. (2019). القيادة التحويلية وعلاقتها بسلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم والآداب بجامعة القصيم. مجلة العلوم التربوية، العدد (21)، السعودية.
- السالم، مؤيد. (2002). تنظيم المنظمات -دراسة في تطوير الفكر خلال مائة عام. دار الكتاب الحديث، عمان: الأردن.
- سبرينة، مانع، وبوزيدي، هدى. (2018). تنمية الموارد البشرية من منظور تبني استراتيجية التشارك المعرفي. مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد (11). (2)، ص 61-83.
- السليحات، فواز، والعدوان، مجدين. (2019). درجة الاتصال الأكاديمي والتشارك المعرفي بين طلبة كلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية وأعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظر طلبة الكلية. مجلة دراسات (العلوم التربوية)، المجلد (46). (1)، ملحق (1)، ص 175-188.
- سمية، إبراهيم. (2006). إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكر، الجزائر.
- سميرة، صولح. (2013). دور توليد المعرفة في تحسين الأداء البشري -دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة -عمر البرناوي-. رسالة ماجستير غير منشورة، بسكرة، الجزائر.
- سنقر، صالحة. (2001). تطور التعليم العالي في سورية من عام 1970 وحتى 2000 وتوجهاته المستقبلية. وزارة التعليم العالي، دمشق: سورية.

- شباب، مريم. (2019). أثر التشارك المعرفي في جودة الخدمة التعليمية لمؤسسات التعليم العالي من منظور أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- الشهري، فوزية. (2017). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد، السعودية.
- الشواهين، إبراهيم. (2017). أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي "دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الشوابكة، عدنان عواد. (2011). دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية. ط: 1، عمان. دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- الشيمي، حسنى عبد الرحمن. (2009). إدارة المعرفة: الأسس المعرفية بديلاً. دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة: مصر.
- الصالح، أسماء؛ والمعاني، أحمد؛ وجردات، ناصر. (2011). إدارة المعرفة. إثراء للنشر والتوزيع، أبو ظبي: الإمارات العربية المتحدة.
- صراع، توفيق. (2014). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي. دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علوم التسيير، الجزائر.
- الصغير، أحمد حسين. (2005). التعليم الجامعي في الوطن العربي تحديات الواقع ورؤى المستقبل. دار علاء للنشر والتوزيع، القاهرة: مصر.

- الطاهر، أسمهان؛ ومنصور، إبراهيم. (2009). متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الأردنية. المؤتمر العلمي الثالث، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، الأردن.
- الطحاينة، زياد؛ والخالدي، حسن. (2015). تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية. مجلة دراسات (العلوم التربوية)، المجلد (42). (2)، ص 571-585.
- طيطي، إسماعيل. (2010). إدارة المعرفة: التحديات والتقنيات والحلول. دار حامد للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- عبد الحافظ، ثروت؛ المهدي، ياسر. (2015). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، المملكة السعودية، المجلد (16). (4)، ص 480-517.
- العسكري، هناء. (2013). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (3). (6)، جامعة المثنى، العراق.
- العمري، غسان. (2004). الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة لتحقيق قيمة لأعمال البنوك التجارية الأردنية. دكتوراه. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان - الأردن.
- عنتر، خمقاني. (2018). أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي - دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة -. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علوم التسيير، الجزائر.
- الفايز، ضحى. (2017). واقع مساهمة جامعة شقراء في برامج خدمة المجتمع. مجلة بحوث علمية، الرياض، السعودية، عدد: 7.
- فيصل، محمد عبد الوهاب. (2008). خصائص عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة وأساتذة كلية العلوم بجامعة الخرطوم بجمهورية السودان. دراسات تربوية، المركز القومي للمناهج والبحث التربوي، مج: 9، عدد: 17. ص-ص: 72-121.

- قدي، عبد المجيد. (2009). أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والإدارية. دار الأبحاث للنشر والترجمة والتوزيع، الجزائر: الجزائر.
- الكبيسي، صلاح الدين. (2005). إدارة المعرفة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- المبروك، خيرية عمر. (2019). واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية- طرابلس. مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، العدد (4)، ص. ص: 290-314.
- محمد، إبراهيم. (2016). مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية: دراسة مسحية على جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة. المجلة المغربية للتوثيق والمعلومات، تونس، المجلد (3). (2)، ص 159-209.
- محمد، أشرف السعيد أحمد. (2009). أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية لتطبيق مدخل إدارة المعرفة بالجامعات المصرية. المؤتمر الدولي السابع، مصر، القاهرة، معهد الدراسات التربوية، المجلد (2)، ص 756-892.
- محمود، خالد. (2016). مراكز التميز البحثي كصيغة لتطوير البحث العلمي في الجامعات المصرية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، دمنهور، العدد (2)، مصر.
- معاينة، عادل موسى. (2008). إدارة المعرفة والمعلومات في مؤسسات التعليم العالي: تجارب عالمية. مجلة دراسات المعلومات، العدد (3)، السعودية.
- المطرفي، محمد. (2013). المناخ التنظيمي ودوره في تطبيق إدارة المعرفة. رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- ميخائيل، امطانيوس (2011). القياس والتقويم في التربية الحديثة. دمشق: منشورات جامعة دمشق.
- هلال، محمد سعيد. (2012). إدارة مشروعات تطوير التعليم والثقافة التنظيمية السائدة بجامعة عين شمس: دراسة تحليلية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- وزارة التعليم العالي، قانون تنظيم الجامعات رقم 6/ لعام 2006، الجمهورية العربية السورية، مطبعة جامعة دمشق.

- ياسر، ضيف الله، وهشام، فارس. (2018). دور الجامعة في تفعيل سلوكيات التشارك المعرفي -دراسة حالة جامعة سعيدة-. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة، الجزائر.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية.

- Abd El Aziz, R. Wahba, L. El sagheer. N. (2013). How to promote knowledge sharing within organisations: the CIB bank. Int. J. cross Discip. Subj. Educ, 3: 1355-1363.
- Alter, Steven. (2002). Information System: The Foundation of e – Business. (4th edition). New York: Prentice – Hall.
- Baruch, A. & HersHKovitz, A. (2012). A case study of Israeli Higher Education Institutes sharing scholarly Information with the community via social Network. Op. Cit.
- Camacho, K. (2007). "La catalina: A knowledge sharing Experience for capacity Building process". Agencia Latino Americana de Information.
- Cheng, W, J. & Cheng, H, Y. (2012). Factors affecting the knowledge sharing in attitude of hotel service personnel. International Journal of Hospitality Management, 31 (2), 468-476.
- Dube, L. & Ngulube, P. (2012). Knowledge sharing in a Multicultural Environment: challenges and opportunities. OP. Cit.
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK Universities. Journal of knowledge management, vol. 17. No. 1, pp. 123-136.
- Hendriks, P, H, J. (1999). Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. Knowledge and process management, 6 (2), 91-100.

- Holowetzki, A. (2002). **The relationship between knowledge management and organizational culture: An examination of cultural factors that support the flow and management of knowledge within an organization.** Eugene, OR: University of Oregon Applied Information Management program.
- Islam, A. Ikeda, M. Islam, M. (2013). Knowledge sharing behavior influences: a study of information science and library management faculties in Bang laddish. **IFLA Journal**, 39 (3), 221-234.
- Ives, W. Torrey, B. Gordon, C, K. (2000). Knowledge sharing is a human behavior. In D. Morey, M. Maybury & B. Thuraisingham (Eds), **Knowledge management**, (pp. 99-129). Cambridge, MA: MIT press.
- Jain, K, K. Sandhu, M, S. Sidhu, G. K. (2007). Knowledge sharing among academic staff: A case study of business schools in klang valley, Malaysia. **Journal for the Advancement of science and Arts**, (2), 23-29.
- Jolaei, A., Mdnor, K., Khani, N., & Md yusoff, R. (2014). Factors affecting knowledge sharing intention among academic staff. **International Journal of Educational Management**, 28 (4), 413-431.
- Kim, S. & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. **Library & Information science Research**, (30), 282-290.
- King, R. W. (2011). **Global Aspects and cultural perspectives on knowledge Management Emergency Dimensions.** IGI global, USA.
- Lamari, M. (2010). **Le Transfert Inter generationnel des connaissances Tacites: Les concept et les Evidences Empiriques Demontrees**, Telescope.

- Lee, J. (2018). The effects of knowledge sharing on Individual creativity in Higher Education Institutions: Socio –Technical view. Administrative science, MDPI, **Open Access Journal**, 8 (2), 21, 1-16 <https://doi.org/10.3390/admsci8020021>.
- Levitt, R, E., Wang, C, M., HO, S, P., & Javernick- will, A. (2011). "A contingency Theory of organizational strategies for facilitating knowledge sharing in Engineering organizations", collaborator for research on global projects.
- Liebowitz, J. Suen, C, Y. (2000). Developing knowledge management metrics for measuring intellectual capital, **Journal of intellectual capital**, 1 (1), 54-67.
- Manaf, H, A. Marzuki, N, A. (2014). The roles of personality in the context of knowledge sharing: A malaysian perspective. **Asian social science**, 10 (1), 138-150.
- Pilerot, O. & Louise, L. (2011). **Information as Means to Reach Collective Understanding: A study of Design Scholar Information practices**. Op. cit.
- Poh Yen, Ng (2007). **Learning organization dimensions on knowledge sharing: a study of faculty members in the private universities in Malaysia**. Unpublished master's thesis, Curtin University of Technology, Sarawak, Malaysia.
- Ramayah, T. Yeap, Jasmine, A. & Joshua, I. (2013). **An Empirical Inquiry on knowledge sharing Among Academicians in Higher Learning Institution**. Op. cit. pp. 131-154.
- Reid, F. (2003). Creating a knowledge – sharing culture among diverse business units. **Employment Relations Today**, 30 (3), 43-49.
- Santosh, S. & Panda, S. (2016). **Sharing of knowledge among faculty in a Mega Open University**. Article in open praxis <https://www.researchgate.net/publication/303689748>, 8 (3)/, 247-264.

- Sepehr, M, N. & Arani, L, K. (2019). The Relationship between Effective factors on knowledge sharing among faculty members of Alborz. **University of Medical Sciences**, Vol (6), pp, 24-32.
- Shahid, Q. & Naveed, M, A. (2020). **Knowledge sharing Behavior of Academicians in Pakistan**. Library philosophy and practice (e-journal) pp. 1-14.
- Sharratt, M. & Usoro, A. (2003). Understanding knowledge –sharing in online communities of practice. **Electronic Journal on knowledge Management**, 1 (2), 187-196.
- Siemsen, E., Roth, A., & Balasubramanian, S. (2008). How motivation, opportunity, and ability drive knowledge sharing: The constraining factor model. **Journal of Operations Management**, Vol.26 No. 3, PP: 400– 430.
- Singh, S.K., (2008). Role of Leadership in Knowledge Management. **Journal of Knowledge Management**, 12 (4), 11-36.
- Sohail, M, S. & Daud, S. (2009). **Knowledge sharing in higher Education institutions Perspectives from Malaysia**. The journal of information and knowledge management systems, (39) 2, 125-142.
- Turban, E. (2002). **Introduction to Information Technology**. John Wiley & Sons, 3rd ed , New York.
- Wiig, K. (2003). Knowledge model for situation –handling. **Journal of knowledge management**, Vol (7). No. S. pp. 17-22.
- Yi, J. (2005). **A measure of knowledge sharing Behavior: scale Development and validation**. Unpublished Master's Thesis. Indiana University USA.
- Yang, J.T. (2007). Knowledge Sharing: Investigating Appropriate Leadership Roles and Collaborative Culture. **Tourism Management**, 28 (2), 24-51.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (1)

الاستبانة في صورتها النهائية

السيد الدكتور المحترم / السيدة الدكتورة المحترمة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية بعنوان " واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه " وتهدف الدراسة بشكل رئيسي إلى تحديد واقع التشارك المعرفي والتعريف على العوامل المؤثرة فيه من وجهة نظركم.

ويقصد بالتشارك المعرفي: عملية تبادلية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق للخبرات والمعارف والمقررات الدراسية وطرق التدريس وتأليف الكتب والمقالات المشتركة والقيام بمشروعات البحوث المشتركة والقيام بأنشطة خدمة المجتمع ونشر المعرفة بين أفراد المجتمع المحلي بما يمكنهم من القيام بأعمالهم بشكل مبدع داخل الجامعة وخارجها.

العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي: مجموعة العوامل الفردية والتنظيمية والتقنية التي قد تحول دون تحقيق تشارك وتقاسم المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق.

- **العوامل الفردية:** وهي مجموعة الأفعال والتصرفات الشخصية المتصلة بعضو هيئة التدريس التي تؤثر على تشارك المعرفة وتتمثل ب: السلوكيات، الخوف من التقييم، تصورات ملكية المعلومات، الخوف من استغلال المعلومات، الثقة بالآخرين، توفير الوقت وعامل التقدير.

- **العوامل التنظيمية:** هي مجموعة العوامل المتصلة بالهيكل الإدارية واللوائح والقرارات والقوانين ونظام المكافآت والحوافز والتعاملات الرسمية وغير الرسمية.

- **العوامل التقنية:** هي مجموعة الأدوات التي تساعد على تخزين المعلومات والبيانات ومعالجتها وتوزيعها من خلال استعمال أجهزة الحاسوب والبرامج والإلكترونيات الرقمية.

نرجو ملء هذه الاستبانة وفق البنود الموجودة والخيارات المتاحة للإجابة، وذلك لأغراض البحث العلمي المنهجي، وشكراً لتعاونكم.

بيانات أولية:

- الجنس: ذكر أنثى
- المسمى الوظيفي: أستاذ دكتور أستاذ مساعد مدرس
- عدد سنوات الخبرة التدريسية: أقل من 5 سنوات من 5 - 10 سنوات 10 سنوات فأكثر
- الكلية: نظرية تطبيقية

مع خالص الشكر والتقدير

الباحثة: أريج جبل

حالة التشارك المعرفي:

1- رتب أهدافك من التشارك المعرفي:

- ❖ التواصل مع الآخرين.
- ❖ الاستفادة من الآخرين علمياً.
- ❖ البحث عن المعلومات الجديدة.
- ❖ حل المشكلات في حالات معينة.
- ❖ أبداً.

2- رتب أساليب مشاركة المعرفة مع الآخرين:

- ❖ طوعاً.
- ❖ عندما يهتم الآخرون بتبادل المعرفة.
- ❖ مع الذين لديهم مستوى عالٍ من المعرفة والخبرة.
- ❖ عندما أواجه بعض المشاكل المهنية.
- ❖ أبداً.

3- رتب الآليات التنظيمية لتشارك المعرفة لديك:

- ❖ الاجتماعات الرسمية في الكلية.
- ❖ الاجتماعات غير الرسمية مع الزملاء.
- ❖ المشاركة في الندوات وورش العمل.
- ❖ وسائل التواصل الاجتماعي.
- ❖ أبداً.

4- رتب دوافع مشاركتك للمعرفة:

- ❖ كسب التميز وتحقيق الذات.
- ❖ يحسن من فرص الترقية في وظيفتي.
- ❖ المكافآت المالية.
- ❖ يحسن من تقدير زملائي لي.
- ❖ أبداً.

5- رتب الأنشطة المفضلة لديك لمشاركة المعرفة:

- ❖ مناقشات علمية غير رسمية.
- ❖ مناقشة الرسائل والمشاريع.
- ❖ نشر الكتب.
- ❖ نشر الأبحاث.
- ❖ أبداً.

6- حدد أكثر الزملاء الذين تتشارك معه المعرفة:

- ❖ الزملاء الأكاديميين من خارج الكلية.
- ❖ الزملاء الأكاديميين من داخل الكلية.
- ❖ الزملاء الأكاديميين من داخل القسم فقط.

❖ أقرب الأصدقاء الأكاديميين.

❖ أبداً.

7- ما مدى استفادتك مهنيًا من التشارك المعرفي:

ممتاز ☐ جيد جداً ☐ جيد ☐ وسط ☐ ضعيف ☐

المحور الأول: واقع التشارك المعرفي: وهو يتناول مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

المجال	واقع التشارك المعرفي	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
التدريس	أحرص على طرح المشاكل التدريسية حول المقررات الدراسية مع زملاء التخصص					
	أتبادل مع زملائي المعلومات الجديدة حول المقررات الدراسية					
	أشارك مع زملائي المعارف حول تطوير طرائق التدريس					
	أساعد الزملاء الجدد في اختيار طرق التدريس الأفضل في تدريس المواد					
	أطرح على زملائي مفردات المقررات التي أعدها لمحاضراتي					
	أهتم بأخذ رأي زملائي بمضمون المحاضرات التي أدرسها					
	أواظب على طرح مواضيع الأبحاث الجديدة على زملائي					
البحث العلمي	أتعاون مع زملائي لإنجاز بحوث علمية مشتركة					
	أشارك زملائي في تأليف ونشر الكتب العلمية					
	أشارك زملائي في تأسيس قاعدة بيانات بحثية مشتركة					
	أعرض نتائجي العلمي على زملائي بالقسم لأخذ رأيهم					
	أدعم زملائي بالمعارف والخبرات عند القيام بأنشطة تخدم المجتمع المحلي					
خدمة المجتمع	أشارك زملائي الندوات والمحاضرات التي يقيمها المجتمع المحلي أو التي يدعون إليها المجتمع المحلي لنشر المعرفة					
	أطلب من زملائي بعض المعلومات العلمية أثناء المشاركة بالمؤتمرات التي تخدم المجتمع					
	أتبادل الأفكار مع زملائي حول تقديم الخدمات الاستشارية لكافة مؤسسات المجتمع					
	أتعاون مع زملائي في إجراء البحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع					
	أشارك زملائي في ترجمة الكتب لنشر المعرفة بين أفراد المجتمع المحلي					

المحور الثاني: العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي: وهي جملة العوامل الفردية والتنظيمية والتقنية.

العوامل	العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الفردية	ميل بعض الزملاء إلى احتكار المعرفة باعتبارها مصدر قوة لهم					
	خوف بعض الزملاء من إساءة استخدام الآخرين لما يقدموه لهم من معارف					

					التردد في طلب المعرفة من الزملاء مباشرة خوفاً من الإحراج	
					امتناع بعض الزملاء عن تبادل معارفهم مع الذين لا يبادلونهم المعرفة بالمثل	
					الشك بصحة المعلومات التي يشاركها الزملاء	
					يكسبني تشارك المعارف المتميز وتحقيق الذات	
					تشارك المعرفة يعزز شعوري بالجدارة وإحساسي بالتفوق العلمي	
					وجود ضعف في مهارات الاتصال وتبادل الآراء عند بعض الزملاء	
					تؤخذ المعارف التي أشاركها مع زملائي بالقسم بالحسبان عند وضع قرارات العمل	
					يسود جو من ضعف الثقة المتبادلة أثناء تبادل المعارف بين الزملاء	
					ضيق وقت بعض الزملاء يجنبني المشاركة معهم بسبب الأعباء الأكاديمية والإدارية الملقة عليهم أو التي يقومون بها	
					يقنع بعض الزملاء بقلّة الفائدة المرجوة من مشاركة المعرفة	
					يسود بين بعض الزملاء ثقافة الاكتفاء الذاتي من المعرفة	
					توفر بيئة عمل موضوعية تحقق العدالة للزملاء أثناء مشاركة المعرفة معهم	التنظيمية
					تشجع الجامعة ثقافة التشارك المعرفي والعمل بروح الفريق	
					تشجع القيادات الأكاديمية مبادرات التشارك المعرفي الفردية والجماعية بين الزملاء	
					قناعة بعض الزملاء أنّ المكافآت والحوافز غير مشجعة على التشارك المعرفي	
					تواظب الجامعة على تشجيع كوادرها الأكاديمية على عقد المؤتمرات العلمية لتبادل الخبرات	
					جذب الجامعة للكفاءات المتميزة من خارج الجامعة للمساعدة في توليد معارف جديدة غير كافٍ	
					تهتم الجامعة بتوفير ميزانية مناسبة لدعم عمليات مشاركة المعرفة	
					تشجع الجامعة البرامج التدريبية المتخصصة في تحسين التشارك المعرفي بين الزملاء	
					تقوم الجامعة بإجراءات إدارية تخدم تبادل المعرفة بين الأقسام والكلّيات	
					تشجع الجامعة كوادرها الأكاديمية على الحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والخارجية	
					تهتم الجامعة بتبادل المعرفة مع كليات الجامعات الأخرى ذات الاهتمام المشترك	
					توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرص الكراسي البحثية التي تسهم	

					في التجديد والابتكار للمعارف	
					يجد بعض الزملاء أن قانون تنظيم الجامعات يحد من حرية استقلالية التشارك المعرفي	
					قلة وجود قوانين تضمن الملكية الفكرية للزملاء عند تطبيق الأفكار التشاركية	
					قلة اهتمام كليات الجامعة بوضع خطة للتشارك المعرفي الجماعي بين الأقسام والكليات المختلفة	
					تسعى الجامعة لتكوين فرق عمل استشارية من أصحاب الخبرات المعرفية	
					تفتقر الجامعة لنظام تقني متطور لتخزين المعرفة وتبادلها بين الزملاء	التقنية
					ضعف الإمكانيات التقنية والفنية المتاحة واللازمة لتفعيل تشارك المعرفة بين الزملاء	
					قلة استثمار التقنيات المتوفرة عند الحاجة لتبادل المعارف أو المعلومات	
					تتجنب إدارة الجامعة توفير نظم اتصالات يتصف بالأسلوب غير الرسمي	
					ضعف تفعيل الجامعة لدائرة نظم المعلومات فيها لتدوين المعرفة وفقاً لمجال التخصص	
					تفتقر الجامعة لمكتبة إلكترونية تسهل الوصول للمعرفة وتبادلها	
					قلة اشتراك الجامعة بمواقع (ويب) عالمية متنوعة تسهم في توليد المعرفة وابتكارها	
					ندرة الاعتماد على منتديات النقاش الإلكترونية للتشارك المعرفي بين الزملاء	
					تفتقر الجامعة لموقع لها على الانترنت يتيح المعارف لكوادرها كل حسب تخصصه	
					توفر الجامعة دورات تدريبية للزملاء على البرامج التقنية الحديثة لتسهيل عملية التشارك المعرفي	
					تفتقر الجامعة لتقنية تخزين خبرات وتجارب كوادرها وحفظها في قواعد للمعرفة (ترميز المعرفة وتوثيقها)	
					تحت الجامعة كوادرها الأكاديمية على المشاركة في المؤتمرات الإلكترونية	
					قلة مشاركة الزملاء ضمن أنشطة النشر الإلكتروني	

الملحق رقم (2)

قائمة بأسماء السادة المحكمين وقد تمّ ترتيبها وفق المرتبة العلمية

م	السيد المحكم	الصفة العلمية	جامعة دمشق
1	أ. د. عيسى الشماس	الأستاذ في قسم أصول التربية	كلية التربية
2	أ. د. محمود محمد	الأستاذ في قسم أصول التربية	كلية التربية
3	د. لينا الشالاتي	الأستاذ المساعد في قسم التربية المقارنة	كلية التربية
4	د. رنا الزين	المدرسة في قسم التربية المقارنة	كلية التربية
5	د. نسرين موشلي	المدرسة في قسم أصول التربية	كلية التربية
6	د. لينا يونس	المدرسة في قسم أصول التربية	كلية التربية
7	د. فدى القحف	المدرسة في قسم أصول التربية	كلية التربية
8	د. خديجة غرير	المدرسة في قسم التربية المقارنة	كلية التربية

الملحق رقم (3)

كتاب تسهيل مهمة الدراسة


الجمهورية العربية السورية
جامعة دمشق
 نائب رئيس الجامعة
 لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا
 الرقم:

(الآداب والعلوم الإنسانية - الإعلام - الاقتصاد - التربية - الحقوق - الزراعة - السياحة - الشريعة - الصيدلة - الطب - طب الأسنان - العلوم - العلوم الصحية - العلوم السياسية - الفنون الجميلة - الهندسة المدنية - الهندسة المعمارية - الهندسة الميكانيكية والكهربائية - الكلية التطبيقية - المعهد العالي للغات - المعهد العالي للتنمية الإدارية - المعهد العالي لبحوث الليزر وتطبيقاته - المعهد العالي لبحوث والدراسات الزلزالية - المعهد العالي للترجمة والترجمة الفورية - المعهد العالي للتخطيط الإقليمي)

السيد الأستاذ الدكتور عميد كلية :

يرجى السماح لطالبة الماجستير أريج عدنان جبل المسجلة في كلية التربية بجامعة دمشق بتطبيق الاستبانة في الكليات النظرية والتطبيقية لزوم البحث الذي تعده بعنوان " واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه " وذلك بإشراف السيد الدكتور غسان الخلف.

علماً أن جامعة دمشق لا تتحمل أية نفقات لقاء ذلك.

شاكرين تعاونكم،،،

نائب رئيس جامعة دمشق
 لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا
 الأستاذ الدكتور محمد فراس الحناوي

نائب عميد كلية العلوم
 للشؤون العلمية
 أ.م.م. / أ.م.م. / أ.م.م.

قاعة لطالب س.ب.ب.
 الاستبانة رقم ١٢٣٤٥٦٧

ناره ٢٠٢٢/٢/٢١
 صورة إلى :
 - كلية التربية

عميد الكلية

[illegible]

6	ذكر	سوري	جامعة دمشق معهد عالي لبحوث الليزر وتطبيقاته	هيئة تدريسية في الخدمة
4	ذكر	سوري	جامعة دمشق معهد عالي للتخطيط الإقليمي	هيئة تدريسية في الخدمة
1	انثى	سوري	جامعة دمشق معهد عالي للترجمة و الترجمة الفورية	هيئة تدريسية في الخدمة
3	انثى	سوري	جامعة دمشق معهد عالي للتنمية الإدارية	هيئة تدريسية في الخدمة
5	ذكر	سوري	جامعة دمشق معهد عالي للتنمية الإدارية	هيئة تدريسية في الخدمة
1411	العدد الإجمالي			

م. صرح رمضان

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	فهرس المحتويات
ت	فهرس الجداول
خ	فهرس الأشكال
خ	فهرس الملاحق
1	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
2	. مقدمة
3	أولاً: مشكلة البحث.
5	ثانياً: أهمية البحث.
6	ثالثاً: أهداف البحث.
6	رابعاً: أسئلة البحث.
6	خامساً: متغيرات البحث.
7	سادساً: فرضيات البحث.
7	سابعاً: المصطلحات والتعريفات الإجرائية.
21-9	ثامناً: الدراسات السابقة.
22	الفصل الثاني: للتشارك المعرفي
23	أولاً: ماهية التشارك المعرفي ويتضمن:
24	1- مفهوم التشارك المعرفي.
25	2- أشكال التشارك المعرفي.
26	3- أهمية التشارك المعرفي.
27	3-1- الأهمية الفردية للتشارك المعرفي.
28	3-2- الأهمية التنظيمية للتشارك المعرفي.
29	3-3- الأهمية التقنية للتشارك المعرفي.
30	4- أهداف التشارك المعرفي.
31	5- عمليات التشارك المعرفي.
34	6- متطلبات التشارك المعرفي.
35	7- عناصر تحقيق التشارك المعرفي.

36	8- النظريات المفسرة لتشارك المعرفة.
40	الفصل الثالث: التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه في التعليم الجامعي
41	أولاً: التشارك المعرفي في الجامعات ويتضمن:
41	1- مبررات تطبيق التشارك المعرفي في الجامعات.
43	2- مجالات تطبيق التشارك المعرفي في وظائف الجامعة. وتتناول:
44	1-2 مجال التدريس.
46	2-2 مجال البحث العلمي.
49	3-2 مجال خدمة المجتمع.
51	3- دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس.
52	ثانياً: العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي وتتضمن:
52	4- العوامل المؤثرة في المعرفة.
53	5- العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي وتتناول:
54	1-5 العوامل الفردية.
56	2-5 العوامل التنظيمية.
61	3-5 العوامل التقنية.
65	الفصل الرابع: إجراءات البحث الميدانية
66	أولاً: منهج البحث.
66	ثانياً: حدود البحث.
67	ثالثاً: مجتمع البحث وعينته.
71	رابعاً: أدوات البحث.
85	خامساً: القوانين الإحصائية المستخدمة في البحث.
86	الفصل الخامس: نتائج البحث وتفسيره
87	أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشته.
91	ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشته.
94	ثالثاً: نتائج السؤال الثالث ومناقشته.
98	رابعاً: نتائج فرضيات البحث ومناقشتها.
124	خامساً: النتائج العامة للبحث.
126	سادساً: مقترحات البحث.

128	قائمة المراجع
135	أولاً: المراجع العربية.
131	ثانياً: المراجع الأجنبية.
139	الملاحق
أ	الملخص باللغة العربية
A	الملخص باللغة الأجنبية

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان
67	الجدول 1؛ عدد أفراد المجتمع الأصلي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة دمشق.
69	الجدول 2؛ عدد أفراد عينة الدراسة المسحوبة (أعضاء الهيئة التدريسية) مقارنة مع عدد أفراد المجتمع الأصلي.
70	الجدول 3؛ عدد الاستبانات الموزعة والمستبعدة والصالحة للتحليل.
70	الجدول 4؛ توزيع أفراد العينة على متغيرات الدراسة.
71	الجدول 5؛ توزيع بنود استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه على المجالات الفرعية في صورتها الأولية.
72	الجدول 6؛ التعديلات على الصورة الأولية للاستبانة لتظهر بصورتها النهائية.
77	الجدول 7؛ اختبار كولموغوروف - سميرونوف لمعرفة توزيع البيانات في استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.
77	الجدول 8؛ اختبار ويلكسون لدراسة الفروق بين الربيع الأعلى والربيع الأدنى لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.
78	الجدول 9؛ معاملات الارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية والمجالات الفرعية لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.
79	الجدول 10؛ معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.
80	الجدول 11؛ معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لكل مجال في استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.

82	الجدول 12؛ نتائج ثبات الإعادة لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.
82	الجدول 13؛ نتائج ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل الارتباط (سبيرمان) لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.
83	الجدول 14؛ نتائج ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.
84	الجدول 15؛ الصورة النهائية لتوزيع بنود استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.
84	الجدول 16؛ تقدير مستوى تحقق التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه.
87	الجدول 17؛ ترتيب أهداف عضو الهيئة التدريسية من التشارك المعرفي.
88	الجدول 18؛ ترتيب أساليب مشاركة المعرفة مع الآخرين.
88	الجدول 19؛ ترتيب الآليات التنظيمية لتشارك المعرفة لدى عضو الهيئة التدريسية.
89	الجدول 20؛ ترتيب دوافع مشاركة عضو الهيئة التدريسية للمعرفة.
89	الجدول 21؛ ترتيب الأنشطة المفضلة لعضو الهيئة التدريسية لمشاركة المعرفة.
90	الجدول 22؛ تحديد أكثر الزملاء الذين يتشارك عضو الهيئة التدريسية معهم المعرفة.
90	الجدول 23؛ درجة استفادة عضو الهيئة التدريسية من المعرفة.
91	الجدول 24؛ الإحصاءات الوصفية لإجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق عن المجالات الثلاثة لاستبانة واقع التشارك المعرفي ولدرجتها الكلية.
94	الجدول 25؛ الإحصاءات الوصفية لإجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق لمجالات استبانة العوامل المؤثرة ولدرجتها الكلية.
99	الجدول 26؛ معامل ارتباط بيرسون بين إجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وإجاباتهم على استبانة العوامل المؤثرة فيه.
101	الجدول 27؛ نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمحور واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق تبعاً لمتغير الجنس.

102	الجدول 28؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.
104	الجدول 29؛ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.
105	الجدول 30؛ نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في استبانة التشارك المعرفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.
106	الجدول 31؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
108	الجدول 32؛ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
109	الجدول 33؛ نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في استبانة التشارك المعرفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
110	الجدول 34؛ نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في أبعاد استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الكلية.
113	الجدول 35؛ نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في أبعاد استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الجنس.
115	الجدول 36؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

116	الجدول 37؛ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.
117	الجدول 38؛ نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.
119	الجدول 39؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري لدرجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
120	الجدول 40؛ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
121	الجدول 41؛ نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
122	الجدول 42؛ نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في أبعاد استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية تبعاً لمتغير الكلية.

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان
101	الشكل 1؛ الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية.
103	الشكل 2؛ الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي.
107	الشكل 3؛ الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخبرة.
111	الشكل 4؛ الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الكلية في محاور استبانة التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية.
113	الشكل 5؛ الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية.
115	الشكل 6؛ الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير المسمى الوظيفي.
119	الشكل 7؛ الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية حسب متغير سنوات الخبرة.
123	الشكل 8؛ الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الكلية في محاور استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي ودرجاتها الكلية.

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان
140	الملحق رقم (1): الاستبانة في صورتها النهائية
145	الملحق رقم (2): قائمة المحكمين.
146	الملحق رقم (3): كتاب تسهيل المهمة.
147	الملحق رقم (4): عدد أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق.

الملخص باللغة العربية

واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والعوامل المؤثرة فيه

هدفت الدراسة الكشف عن واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وأهم العوامل المؤثرة فيه، وحالات التشارك المعرفي لديه، ومعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء أعضاء الهيئة التدريسية حول واقع التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الكلية).

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في دراسة المشكلة، وتفسير نتائجها، معتمدة على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات موجهة إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق والتي بلغ عددها (277) عضو هيئة تدريس في 8 كليات نظريّة وتطبيقية لتحقيق أهداف الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أنّ أهم هدف للتشارك المعرفي لعضو هيئة التدريس هو حل المشكلات في حالات معينة، وتتم أكثر آليات التشارك المعرفي عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وأنّ درجة الاستفادة مهنيّاً من التشارك المعرفي كانت جيدة جداً.

- جاء تقييم أعضاء هيئة التدريس لواقع التشارك المعرفي من وجهة نظرهم في جامعة دمشق ضمن درجة الموافقة المرتفعة، وكانت العوامل التقنيّة المؤثرة على التشارك المعرفي في المرتبة الأولى من بين العوامل التي تمّ اقتراحها على أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق، تليها العوامل الفرديّة ثمّ التنظيميّة، وجميعها بدرجة موافقة مرتفعة.

- توجد علاقة ارتباطيّة عكسيّة سالبة بين واقع التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على استبانة واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير الجنس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على استبانة واقع التشارك المعرفي في جامعة دمشق وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي وذلك لصالح الأستاذ، ووفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة وذلك لصالح أكثر من 10 سنوات، ووفقاً لمتغير الكلية وذلك لصالح الكلية التطبيقية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق وفقاً لمتغير الجنس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس على استبانة العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي في جامعة دمشق وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي وذلك لصالح الأستاذ، ووفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة وذلك لصالح أكثر من 10 سنوات، ووفقاً لمتغير الكلية وذلك لصالح الكلية التطبيقية.
- وفي ضوء ما توصلت له الدراسة من نتائج، تمّ تقديم مجموعة من المقترحات التي قد تساعد في تفعيل عملية التشارك المعرفي والتغلب على العوامل المؤثرة فيه ومنها: وضع نظام واضح ومعلن للمكافآت والحوافز المادية والتشجيعية يتم منحها للمتميزين في التشارك المعرفي، تضمين اللوائح والقرارات ما يلزم عضو هيئة التدريس على مشاركة المعرفة مع الآخرين.

The reality of knowledge sharing among faculty members at Damascus University and the factors affecting it

The study aimed to reveal the reality of knowledge sharing among faculty members at the University of Damascus and the most important factors affecting it, and the cases of knowledge sharing it has, and to know whether there is a statistically significant relationship between the reality of knowledge sharing and the factors affecting it from the point of view of the faculty members, and significant differences A statistic between the average opinions of faculty members about the reality of knowledge sharing and the factors affecting it due to the study variables: (gender, job title, number of years of experience, college).

The researcher used the descriptive analytical method in studying the problem and interpreting its results, relying on a questionnaire as a tool for collecting information directed to a sample of faculty members at Damascus University, which numbered (277) faculty members in 8 theoretical and applied faculties to achieve the objectives of the study.

The study reached a set of results, the most important of which are:

- The most important goal of knowledge sharing for a faculty member is to solve problems in certain cases, and most of the mechanisms of knowledge sharing take place through social media, and that the degree of professional benefit from knowledge sharing was very good.
- The faculty members' evaluation of the reality of knowledge sharing from their point of view at Damascus University came within the high degree of approval, and the technical factors affecting knowledge sharing ranked first among the factors that were proposed to faculty members at Damascus University, followed by individual and then organizational factors All of them have a high degree of approval.
- There is a negative inverse correlation between the reality of knowledge sharing and the factors affecting it from the point of view of the faculty members at the University of Damascus.

- There are no statistically significant differences between the average scores of faculty members on the identification of the reality of knowledge sharing among faculty members at the University of Damascus according to the gender variable.
- There are statistically significant differences between the average grades of faculty members on the identification of the reality of knowledge sharing at Damascus University according to the job title variable in favor of the professor, and according to the number of years of experience variable in favor of more than 10 years, and according to the college variable in favor of the Applied College.
- There are no statistically significant differences between the average scores of faculty members on the identification of factors affecting knowledge sharing among faculty members at the University of Damascus according to the gender variable.
- There are statistically significant differences between the average grades of faculty members on identifying the factors affecting knowledge sharing at Damascus University according to the job title variable in favor of the professor, and according to the number of years of experience variable in favor of more than 10 years, and according to the college variable in favor of the Applied College.

In light of the results of the study, a set of proposals were presented that may help in activating the process of knowledge sharing and overcoming the factors affecting it, including: Establishing a clear and announced system for rewards and material and incentive incentives to be granted to the distinguished in knowledge sharing, including regulations and decisions that oblige a member Teaching staff to share knowledge with others.