واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة فيه لدى عضو هيئة التدريس في كلية التربية بدمشق

د.غسان الخلف*

الملخص

هدف البحث الحالي تعرّف العلاقة بين واقع التشارك المعرفي ومدى تأثير العوامل الفردية فيه، وتعرّف الفروق بين متوسطات إجابات أفراد العينة لدرجة التشارك المعرفي ودرجة تأثير العوامل الفردية لدى عضو هيئة التدريس في تشاركه المعرفي وفقًا لمتغيرات البحث (الجنس، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليليّ وإحدى أدواته المتمثلة بالاستبانة التي طبّقت على عينة بلغت (100) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق، وتوصل البحث 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 وفقًا لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

* أستاذ مساعد – كلية التربية – جامعة دمشق– قسم أصول التربية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي وفقًا 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 وفقًا لمتغير (الجنس، وسنوات الخبرة، الرتبة العلمية).

الكلمات المفتاحية: التشارك المعرفي– العوامل الفردية.

The reality of knowledge sharing and the individual factors affecting it among the faculty member

Dr. Ghassan Khalaf *

Abstract

The aim of the current research is to know the relationship between the reality of knowledge sharing and the extent of the influence of individual factors in it, and the differences between the averages of the responses of the sample individuals to the degree of knowledge sharing and the degree of influence of individual factors among the faculty member according to the research variables (gender, job title, years of experience).

The research used the descriptive analytical method and one of its tools represented in the questionnaire that was applied to a sample of (100) members of the teaching staff in the Faculty of Education at the University of Damascus. The research reached several results, the most important of which are:

- There is no statistically significant correlation between knowledge sharing and the individual factors affecting it from the point of view of the study sample individuals.
- There are statistically significant differences between the averages of the study sample individuals in the total degree of the reality of knowledge sharing according to the gender variable and in favor of females.

* Assistant professor Department of Foundations of Education Faculty of Education -Damascus University Syria.

-There are no statistically significant differences between the mean scores of the individuals in the study sample of the total score for the reality of knowledge sharing, according to the variable of years of experience and the scientific rank.
- There are no statistically significant differences between the mean scores of the members of the study sample on the total score of the individual factors affecting the knowledge sharing, according to the variables (gender, years of experience, educational level).

Key words: knowledge sharing - individual factors.

المقدمة:

أصبحت الميزة التنافسية للجامعات تتمثل في توافر حاملي المعرفة، وذلك أن المعرفة الثابتة تجعل نفسها تنتهي بلا فائدة، ويجب على الجامعات أن تعمل بصورة مستمرة ومنتظمة في مجال إنتاجية المعرفة وحاملي المعرفة، بحيث تكون القضية الأكثر إلحاحًا للجامعات في القرن الواحد والعشرين هي جعل حاملي المعرفة أكثر إنتاجية، لاسيما في ظل ما يشهده العالم من تغيرات متسارعة في شتى المجالات، ما أحدث ثورة في عالم المعرفة، أفضت إلى تحول الجامعات إلى جامعات المعرفة التي ترتكز بشكل أساسي على الإبداع الفكري والإنتاج المعرفي بوصفها ثروة أساسية للتنمية المستدامة.

وهذا التحول شكّل ضغطًا على المؤسسات الجامعية لتطوير أساليبها الإدارية لتواكب التطورات المتسارعة، الأمر الذي دفع الجامعات إلى تبنّي مفاهيم إدارية حديثة باستخدام " نموذج إدارة المعرفة" بوصفها مدخلًا استراتيجيًّا أمامها يمكن أن تسهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق قيمة مضافة لها، من خلال استخدام المعرفة وتشاركها (اليحيوي، 2011، 80) بين أعضاؤها وطلبتها ومجتمعها.

بذلك أصبح التشارك المعرفي كأحد أبرز عمليات إدارة المعرفة في الجامعات، ويؤدي دورًا حاسمًا في تحديد نجاح مبادرات إدارة المعرفة، كما يمثل نشاطًا محوريًا 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). كون التشارك المعرفي بالجامعات عملية تتم بين أفراد يجمعهم هدف مشترك أو

تـواجههم مشـكلات مماثلـة، وأنــه لا يقتصـر علـى تبـادل المعرفـة الصـريحة أو المعلنة فقط في الجامعة، وإنما يتضمن أيضًا تشارك المعرفة الكامنة في العقول.

ويتضـح أن التحـدي الحقيقـي أمـام التشـارك المعرفـي بالجامعـات فـي كيفيـة تحويل المعلومات والخبرات المتاحة والمعرفة الضمنية إلى مخزون معرفي قادر علـى تفعيـل عمليـة إنتـاج المعرفـة وتكـوين رأسـمال معرفـي يسـهم باسـتمرار فـي تحقيق الجودة والتميز والتنمية.

وبنـاء علـى مـا تقدم تعدّ الجامعات أبـرز المنتجين للمعرفـة وأكبـر المخـزنين والمصـدرين لهـا فـي المجتمـع، فهـي مؤسسـات إنتاجيـة تعمـل علـى إثراء المعرفـة البشرية، كما تعاظم دورها ليتجاوز إطار العمل الأكاديمي بتركيزها على الجوانب الإبداعية والفردية لأعضاء هيئة التدريس، كما يفترض فيها أن تطور المعارف والخبرات وتشاركها بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في ظل ما توجهه اليوم من مطالـب عديـدة لتحقيـق جـودة التشـارك فـي المـوارد والخبـرات؛ فأعضـاء هيئـة التدريس بوصفهم عمالًا للمعرفة يعدون العنصر الرئيس في التأثير على التغيير في مجتمع المعرفة كونهم يؤدون أدوارًا أساسية في تطوير تكنولوجيا المعلومات والتغيرات في نظم العمل والإنتاج (Kim & Ju, 2008, P.283).

وعليـه تشـكل عمليـة تشـارك المعرفـة بـين أعضـاء هيئـة التـدريس بالمؤسسـة الجامعية الأساس الذي تبني عليه أي عمليات تحوّل أو تطوّر، وأي توجه نحو الجودة والتميز فـي الجامعـات؛ إذ يدعم قدراتها ويسـهم فـي تحقيق كفـاءة العمل وجودته.

لـذا تبقـى المشـكلة الكبـرى التـي تواجـه الجامعـات مرتبطـةً بموضـوع مشـاركة المعرفـة مـع الآخـرين، ولـيس بقضـايا تحصـيل المعرفـة وإنتاجهـا أو ابتكارهـا وتنظيمهـا، لكـون مشـاركة المعرفـة وتقاسـمها مـع الآخـرين يعنـي تجـاوز عقبـات

متعددة ومعالجة قيود ومحددات في النفس الإنسانية، لاسيما إذا كانت مشاركة المعرفة ترتبط بالخبرة والمهارة الفردية المكتسبة (ياسين، 2007، 18). وهذا ما يدفع إلى أهمية توفير العوامل الفردية أو الشخصية الإيجابية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق التي تحفّز على التشارك، وتعزّز الدافع لديهم على تبادل المعارف ومشاركتها، فضلاً عن أن تكون عوامل سلبية مؤثرة في تشاركهم للمعارف. لا سيما أنّ هناك من يصنف العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي في ثلاثة مجالات رئيسة: التنظيمية، والتكنولوجية، والفردية، فعلى المستوى الفردي غالبًا ما تتعلق بعوامل مثل: ضعف مهارات الاتصال والتواصل، والاختلاف في الثقافة والاختلاف في المكانة، ونقص الوقت، والثقة، ومستوى التوقع من التشارك. (Sohail & Daud, 2009, p.131).

مشكلة البحث:

مما لا شك فيه تسعى معظم الجامعات في ظل مستجدات وتحديات العصر إلى بناء مجتمع المعرفة، والجامعات السورية تسعى كغيرها لمواكبة تلك المستجدات للتحول نحو مجتمع المعرفة لامتلاكها مقومات مادية وبشرية تؤهلها لذلك.

غير أن هناك العديد من المعوقات التي تعترض محاولات تطبيق مفاهيم إدارة المعرفة في الجامعات السورية، وهذا ما أكدته أغلب الدراسات المحلية كدراسة (ميا، 2019، ودراسة غدير، 2016، ودراسة حلاق، 1995)؛ إذ توصلت معظمها إلى غياب وجود تشخيص للمعرفة وعدم وضوح مفهوم إدارة المعرفة، وعدم توفر المقومات التنظيمية والمادية والتكنولوجية. كما أظهرت دراسة (كنعان، 2001) مع بعض الدراسات العربية كدراسة (طناش، 1995) أنّ

أعضاء هيئة التدريس تواجههم مشكلات وتحديات كثيرة تحول دون النهوض بعملية إنتاج المعرفة وتطويرها.

وعلى الرغم من كل ما توصلت إليه الدراسات السابقة بخصوص واقع إدارة المعرفة بالجامعات إلا أنها ركزت على الجوانب التنظيمية والمادية والتكنولوجيا بوصفها عوامل ومقومات أساسية لإدارة المعرفة، إلا أن أهمية إدارة المعرفة في جامعة دمشق تظهر في التركيز على تشارك المعرفة الذي يعد أحد أكثر المفاهيم الفكرية التي استحوذت اهتمام المفكرين والباحثين في مجال إدارة المعرفة، فضلاً عن أن مفهوم التشارك المعرفي لا يحتاج لتوافر كل المقومات التي سعت إليها الدراسات السابقة، بل يعتمد على الدافع الذاتي لدى عضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.

وبذلك يبقى التحدي الرئيس أمام الجامعات هو أن عملية التشارك المعرفي تواجهه العديد من التحديات التي تؤثر في سلوكيات تشارك المعرفة على المستوى الفردي؛ إذ أكدت الدراسات السابقة كدراسة (عبد الحافظ، والمهدي 2015)، ودراسة (العنزي، والحربي 2014)، ودراسة (أبو العلا 2012)، ودراسة (إبراهيم 2010)، ودراسة (الذبياني 2010)، ودراسة (الكيلاني وأبو النادي 2010)، على كثيراً من السلبيات الشخصية التي تضعف التشارك المعرفي، ومن ذلك: الفرديّة والانعزاليّة، وغياب العمل الجماعي المنظم، والمبالغة في الاعتداد بالتخصص على حساب وحدة المعرفة وتكاملها ما أدى إلى انكفاء الأقسام والتخصصات العلميّة على ذاتها، وأعاق إقامة حوار بينها في إطار مبدأ وحدة المعرفة، وضعف تقبّل النقد البناء.

وكل ما سبق يؤكد أن التشارك المعرفي له أهمية على المستوى الفردي أو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس، الذي ينعكس إيجابًا على المستوى الاجتماعي

من حيث دعم الروابط والعلاقات الإنسانية بين الزملاء أو على المستوى المهني من حيث تحقيق مفهوم التطور المهني، ودعم التعليم المستمر، فالتشارك المعرفي في كثير من الأحيان يحقق مصلحة شخصية للأفراد كونه يعزز التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي، ويجلب المكافآت أو مزيد من الاحترام والتقدير الشخصي.

وانطلاقًا من رؤية (Yi,2005,4) "أن الناس عمومًا لن يكونوا مستعدين لتشارك معارفهم إلا عندما يدركون أن الفوائد التي تعود عليهم تتجاوز التكاليف المتصورة". هذا الأمر اقتضى من الباحث ضرورة الكشف عن واقع ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، ومدى تأثره بالعوامل الفردية أو الشخصية بوصفه أحد العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي.

وفي ضوء كل ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

- ما واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، وما تأثير العوامل الفردية في تشاركهم المعرفي؟

أهمية البحث: تتمثل فيما يأتي:

- أهمية موضوع التشارك المعرفي أحد أبرز عمليات إدارة المعرفة كون ظاهرة التشارك المعرفي تمثل أعظم الموارد الاستراتيجية التي تملكها الجامعة.
- كون التشارك المعرفي مسألة مهمة للنجاح، وأن الحاجة إليه تعتبر مسألة أكثر إلحاحًا في مؤسسات المعرفة المكثفة مثل: الجامعات؛ إذ تحتاج إلى تشارك المعرفة من قبل كوادرها التدريسية إذا كانت تسعى لتحقيق أكبر استفادة ممكنة من رأس مالها الفكري والمنافسة بفاعلية.

- ميل بيئات العمل بالجامعات إلى جانب دعم المشاركة في المعرفة الصريحة المعلنة إلى تجاوز صعوبات التحكم في المعرفة الضمنية المختزنة في عقول أفرادها باعتبارها مصدرًا للميزة التنافسية المستدامة.
- الحاجة الماسة للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتقوية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل الجامعة.
- قد تفيد نتائج البحث مساعدة متخذي القرار بالجامعة تلافي معوقات التشارك المعرفي وممارسته بين أعضاء هيئات التدريس وإيجاد آليات تنظيمية تعزّز ثقافة التشارك فيها. كذلك لفت نظرهم لضرورة إشاعة الثقة ببعضهم لتلافي العوامل الشخصية التي تؤثر في ممارسة التشارك المعرفي بينهم بما يعود بالفائدة عليهم وعلى الجامعة والمجتمع.

أهداف البحث: يسعى البحث لتحقيق الأهداف الآتية:

- تعرّف واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليّة التربية.
- تعرّف دور العوامل الفردية في تشارك المعرفة لدى أعضاء الهيئة التدريسيّة في كلية التربية.
- تعرّف العلاقة بين التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس والعوامل الفردية المؤثرة فيها.
- تعرّف الفروق بين استجابات عينة البحث حول واقع التشارك المعرفي في كلية التربية وفق متغيرات البحث (الجنس، المرتبة العلمية، سنوات الخبرة).
- تعرّف الفروق بين استجابات عينة البحث حول دور العوامل الفردية على تشارك المعرفي في كلية التربية وفق متغيرات البحث (الجنس، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة).

– تقديم مقترحات تسهم في تفعيل ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وتجاوز العوامل الفردية المؤثرة فيها.

فرضيات البحث: تختبر الفروض عند مستوى دلالة معنوي (0.05).

– لا توجد علاقة ارتباطيّة بين واقع التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة لدى أعضاء هيئة التدريس.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغيرات البحث (الجنس، المرتبة العلمية، سنوات الخبرة).

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول تأثير العوامل الشخصية على التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغيرات البحث (الجنس، المرتبة العلمية، سنوات الخبرة).

حدود البحث:

– **الحدود المكانية:** تتمثل في كلية التربية في جامعة دمشق.

– **الحدود البشرية:** تشمل جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.

– **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أداة البحث في شهر آذار 1–3 العام الدراسي 2020.

– **الحدود العلمية:** واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة فيه لدى عضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق.

مصطلحات البحث: عُرّفت مفاهيم البحث اصطلاحًا وإجرائيًا على النحو:

- **التشارك المعرفي (knowledge sharing):** "عملية يتم من خلالها تبادل الأفكار، والمعارف والخبرات، والمعلومات وترتبط بقدرة الفرد على تحويل معارفه الظاهرة والضمنية للآخرين" (Manaf; Marzuki; 2009, p.7).

ويعرفه (Bartol & Srivastava, 2002, 65) أنّه " تبادل أو تشارك الأفراد للمعلومات، والأفكار والاقتراحات، والخبرات المتعلقة بالمؤسسة مع بعضهم البعض، ويمكن تشارك المعرفة الصريحة وكذلك الضمنية". ويعرف الباحث التشارك المعرفي إجرائيًا: بأنه عملية تبادل أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية وتقاسمهم للمعلومات والأفكار والخبرات والمعارف الصريحة والضمنية ذات الصلة بالعمل الأكاديمي مع بعضهم من خلال (الاجتماعات والنشر والمناقشات بالندوات وورش لعمل ووسائل التواصل...إلخ) وبما يمكنهم من القيام بأعمالهم بشكل مبدع داخل الكلية والجامعة. ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية على أداة البحث التي تحدّد مدى تقاسمهم للمعرفة مع بعضهم فعليًا.

- **العوامل الفردية (الشخصية) إجرائيًا:** هي مجموعة الأفعال والتصرفات الذاتية بعضو هيئة التدريس وتتمثل بـ(عامل التقدير، والاتصال والتواصل، وتوفير الوقت والثقة بالآخرين) التي قد تؤثر إيجابيًا أو سلبيًا في ممارسة التشارك المعرفي مع زملائه في كلية التربية بجامعة دمشق.

الدراسات السابقة:

ركزت دراسة "جين وساندوه" و "سيدهو" (Jain, k. k., Sandhu, M.S.,& Sidhu, G.K 2007) على أهمية تبادل المعرفة وتشاركها بين أعضاء هيئة التدريس، ومعوقات ذلك والآليات اللازمة لتبادل المعرفة وتشاركها، واستخدمت

المنهج الوصفي وأداة الاستبانة التي طبقت على عينة بلغت (256) عضوًا من كليات إدارة الأعمال في ماليزيا، وتوصلت لنتائج عدة، أهمها: موافقة أفراد العينة على أهمية التشارك المعرفي في البيئة الأكاديمية. ويأتي في مقدمة معوقات التشارك المعرفي قلة المكافأة والتقدير، وضيق الوقت، ونقص الأنشطة لغرس ثقافة التشارك المعرفي.

وأما دراسة "بلكي" و"جيانا كوبولوس" (Buckley & Giannakopoulos2009) هدفت إلى تحديد درجة التشارك المعرفي في الجامعات الحكومية، وتحديد العوامل التي تعزز أو تعيق التشارك المعرفي بين الأكاديميين. واستخدمت الدراسة المنهج الإحصائيّ الوصفيّ، وتكونت عينة الدراسة من (54) عضوًا من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في كلية الإدارة التابعة لجامعة جوهانسبيرغ في جنوب إفريقيا. استخدم الباحثان استبيانه لجمع بيانات الدراسة، أظهرت نتائج هذه الدراسة العديد من الجوانب المشجعة؛ إذ تبين وجود رغبة كبيرة من المشاركين في الدراسة لتشارك المعرفة معرفاتهم الآخرين، كما أن التشارك المعرفي يساعد على بناء الثقة بين الأعضاء رغم اختلاف الخبرة، وأنَّ تشارك المعرفة يسهم في زيادة القاعدة المعرفية لديهم.

وقد هدفت دراسة أبو العلا (2012) إلى معرفة درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة (التنظيم، التوليد، التشارك، التطبيق) في كلية التربية بجامعة الطائف، تكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الطائف، استخدمت الدراسة المنهج المسحيّ الوصفيّ التحليلي، وأعدت استبانة لجمع المعلومات، وقدت وصلت الدراسة أن عملية التشارك في المعرفة

لا تتم بصورة إيجابية بكلية التربية بجامعة الطائف، وأن الترتيب التنازلي للأهمية النسبية لعمليات إدارة المعرفة كما يأتي :التنظيم، التوليد، التشارك، التطبيق.

أما دراسة "فولوود" ورولي" و"ديلبريدج":

(Fullwood, R., Rowley, J. and Delbridge, R 2013) هدفت تعرف اتجاهات الأكاديميين في جامعات المملكة المتحدة في تبادل المعرفة، وطبّقت على عينة بلغت (230) أكاديميًا في (11) جامعة، واستخدمت المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة لنتائج عدة، أهمها: أن اتجاهات الأكاديميين بمختلف درجاتهم العلمية نحو تشارك المعرفة إيجابي فيما يتعلق باعتقادهم أن التشارك المعرفي يحسن أداءهم ويوسع علاقاتهم مع زملائهم ويوفر فرص للترقية.

كما هدفت دراسة العسكري (2013) إلى عرض لأبعاد الإطار الفكر كمفهوم الثقافة التنظيمية ومفهوم التشارك المعرفي، كما هدفت إلى عرض الانعكاس لمفهوم أبعاد الثقافة وأثرها في التشارك المعرفي، اعتمدت الدراسة الاستبانة التي تضمنت الثقافة التنظيمية بوصفه متغيرًا مستقلاً بأبعاده الثلاثة (الثقة، الصراع الفكري، التوجه الإبداعي) والتشارك المعرفي بوصفه متغيرًا معتمدًا، شملت عينة (70) عضو هيئة تدريس في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية، ومن أهم نتائجها: وجود علاقة ارتباط وأثر بين أبعاد الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالتشارك المعرفي تعود إلى العمر أو مدة العمل بالجامعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى الجنس لصالح الإناث، كما أن الصراع الفكري من العوامل الأكثر تأثيرًا في التشارك المعرفي.

وهدفت **دراسة شاهزادي وحميد وكاوشف**(Shahzadi; Hameed; Kashif 2015) إلى فهم تأثير العوامل الفردية(توقعات النتائج، الكفاءة الذاتية، والتمتع بمساعدة

الآخرين) المؤثرة في سلوك تشارك المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة باكستان.

وقد طبّقت الدراسة على (327) من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات في القطاعين العام والخاص من مدينتي (روالبندي وإسلام إباد) بوصفها عينة للدراسة، واستخدمت الاستبانة وتوصلت الدراسة إلى: أن جميع العوامل الفردية ترتبط إيجابيًا" بقوة "بسلوك تشارك المعرفة في الأوساط الأكاديمية الجامعية، وأن الكفاءة الذاتية لها تأثير كبير على موقف تشارك المعرفة، وتوصلت أيضًا إلى أن الموقف يؤثر بشكل كبير في نية تشارك المعارف.

وأجرى عبد الحافظ والمهدي (2015) دراسة هدفت إلى تعرّف واقع ممارسة التشارك المعرفي، والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات العربية، واعتمدت المنهج الوصفي، وطبّقت الدراسة على عينة بلغت (144) من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعات (الأزهر، وعين شمس، والسلطان قابوس، والملك خالد)، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: أنّ النسبة الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأربع تقع في المدى المتوسط، وتؤكد الحاجة إلى تنمية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأسفر التحليل العاملي عن عاملين رئيسين هما: العامل التنظيمي والعامل الشخصي بوصفها عوامل مؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي.

وسعت دراسة الشهري (2016) إلى التعرف على الدور الثقافي والدور التحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة في دورهم كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها، وقد استخدمت

الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة بوصفها أداة لجمع المعلومات، وطُبقت على عينة مكونة من(309) عضو هيئة تدريس في إحدى عشرة كلية بجامعة الملك خالد بأبها، وخلص البحث إلى نتائج عدة، أهمها: أنّ الدور الثقافي والتحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي متحقق بدرجة" متوسطة"،وأن ّالعوامل المؤثرة في دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تتحقق بدرجة" كبيرة."وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة للدور الثقافي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تعزى إلى متغيرات(الجنس، ونوع الكلية، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية)، وعدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة للدور التحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تعزى إلى متغيرات(الجنس، ونوع الكلية، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية)، في حين وجدت فروق دالة إحصائيًا بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة للدور التحفيزي للقيادة الأكاديميّة في تنمية التشارك المعرفي تبعًا لمتغير الجنس، لصالح الذكور.

أما دراسة "سانتوش" و"باندا"(Santosh, S., & Panda, S. (2016)؛ إذ سعت لاستكشاف سلوك مشاركة المعرفة في كلية الجامعة الوطنية المفتوحة في الهند. استخدمت طريقة المسح لدراسة سلوك المشاركة المعرفية، جمعت البيانات من خلال استبيان منظم حول سلوك مشاركة المعرفة والحواجز التي تحول دون مشاركة 62 من أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى تخصصات مختلفة بجامعة أنديرا غاندي الوطنية المفتوحة. تشير النتائج بوضوح إلى أن هيئة التدريس بالجامعة تسهم بنشاط في مشاركة المعرفة. كما تشير النتائج إلى أن 65 ٪ من المشاركين يشاركون طواعية، وأنّ أعضاء هيئة التدريس يفضلون تبادل معارفهم وخبراتهم مع أكاديميين آخرين من داخل الكلية والمؤسسة، وأيضًا،

من خارج المؤسسة، كما أن غالبية المشاركين يستخدمون الهاتف، تليها الندوات وورش العمل والمحاضرات العامة والمؤتمرات والبرامج التدريبية لتبادل المعرفة، وتكونت الحواجز الهامة التي تحول دون تبادل المعرفة، المكافآت، وغياب ثقافة تبادل المعرفة التنظيمية، وعدم الاهتمام بالمشاركة.

كما هدفت دراسة الحضرمي (2017) إلى تحديد معوقات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وسبل التغلب عليها، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة، وبلغت عينة الدراسة (300) عضو هيئة تدريس، وتوصلت لنتائج عدّة، أهمها: ضعف ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وجاء ترتيب معوقات التشارك المعرفي كما يلي (المادية، التنظيمية، واخيرًا الشخصية)، كما أكدت غياب فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول معوقات التشارك المعرفي تبعًا لمتغيرات الدراسة (الجنس، والدرجة العلمية).

وهدفت دراسة "أوينغ" وآخرين Oyenuga, O. (2019) إلى تعرّف الحواجز والعوائق الفردية التي تحول دون مشاركة المعرفة في الأوساط الأكاديمية في جامعة لاغوس باستخدام نموذج عملية الشبكة التحليلية، وتقييم مدى العوامل الدافعة التي تدفع رغبة الأوساط الأكاديمية في مشاركة المعرفة في هذه الجامعة. وقد أجريت الدراسة على (176) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في جامعة لاغوس، وكانت أبرز النتائج: يعتقد المجيبون أنه على الرغم من وجود عوائق تنظيمية، فإن الأفراد يمتلكون عراقيل مثل الاختلاف الثقافي، ونقص الثقة والوقت، ونقص مهارات الاتصال، وسلوك اكتساب المعرفة الطبيعية لدى أعضاء هيئة التدريس يميل إلى إعاقة الرغبة في مشاركة المعرفة. وأن التميز في البحث

والتطوير الأكاديمي يتأثر بدرجة أكبر بمعايير مشاركة المعرفة داخل المؤسسات الأكاديمية.

دراسة المبروك (2019) هدفت إلى معرفة درجة توفر مهارات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتحديد مجالات التشارك المعرفي بينهم ودرجة ممارسة عمليات التشارك المعرفي بشكل عام، وتبعًا للدرجات العلمية، واستخدمت المنهج الوصفيّ التحليليّ وأداة الاستبانة على عينة بلغت (44) من أعضاء هيئة التدريس، وخلصت الدراسة إلى نتائج عدّة، أهمها: هناك ضعف في درجة توفر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، في حين كانت درجة مهارة التشارك المعرفي الإلكتروني متوسطة لديهم، كما بينت النتائج أنّ درجة التشارك المعرفي في مجالات التدريس والبحث وخدمة المجتمع ضعيفة جميعها، كما اختلفت تلك المجالات باختلاف الدرجة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس.

وباستقراء الدراسات السابقة لاحظ الباحث أن جميعها اهتم بموضوع التشارك المعرفي، ولكن بعضها ربطها بالعوامل المؤثرة بالتشارك المعرفي كدراسة جين وآخرون (2007) ودراسة الحافظ والمهدي (2015) ودراسة بلكي وجيانا (2009)، في حين تناولت دراسة الحضرمي (2017) معوقات التشارك المعرفي، وركزت دراسة العسكري (2013) على الثقافة التنظيمية، وتناولت دراسة أبو العلا (2012) عمليات إدارة المعرفة كلها.

وقد اتفق البحث الحالي مع دراسة شاهزادي وآخرين (2015) في التركيز على العوامل الفردية المؤثرة في التشارك المعرفي، ولكن مع اختلاف بينهما في نوع العوامل الفردية المؤثرة (كتوقعات النتائج، والكفاءة الذاتية، والتمتع بمساعدة الآخرين)، وذهب البحث الحالي في تحديد عوامل أخرى لم تتطرق لها دراسة

السابقة. أما دراسة "سانتوش" و"باندا" (2016) ركزت على سلوك التشارك والوسائل التي يستخدمونها في التشارك المعرفي بينما دراسة "أوينغ" وآخرين (2019) ركزت على العوامل التنظيمية المعيقة للتشارك المعرفي.

وما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة من حيث بيئة التطبيق الممثلة بكلية التربية في جامعة دمشق، فضلًا عن تركيزه فقط على العوامل الفردية المؤثرة الممثلة (بالتقدير، والاتصال والتواصل، وتوفير الوقت والثقة) على التشارك المعرفي. واستفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في صوغ مشكلة الدراسة وإعداد أداة البحث الميدانية.

الخلفية النظرية للبحث:

1- مشاركة المعرفة (Knowledge Sharing):

تعرف بأنها العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة الصريحة أو الضمنية إلى الأفراد الآخرين من خلال الاتصالات التي تتم بين هؤلاء الأفراد. وفي هذا الإطار يمكن النظر لثلاثة تفسيرات مهمة هي: (نجادات، 2012، 6-7):

أ- يمكن تفسير مشاركة المعرفة على أنها البحث عن المعرفة في أماكن وجودها في أنحاء المنظمة بحيث يتشارك الأفراد والجماعات المعرفة المختزنة في أماكن مخصصة لخزن المعرفة، بهذا المعنى فإن المستقبلين للمعرفة يحصلون عليها من أماكن وجودها ويتفهمونها للعمل بها.

ب- يمكن اعتبار مشاركة المعرفة على أنها عملية إدراك التفسيرات المختلفة المعتمدة على معرفة ما بحيث يقوم المستقبلون للمعرفة باستخدام هذه المعرفة.

ت- المشاركة في المعرفة تعني التحوّل الفعّال للمعرفة، وهذا يعني أن يكون من يملك المعرفة قادرًا وراغبًا في مشاركتها مع الآخرين، فقد تكون المعرفة موجودة، إلا أن وجود المعرفة في مكان ما لا يعني ذلك أن هناك مشاركة في المعرفة.

مما سبق يتضح أن مشاركة المعرفة هي عملية مهمة لدعم الإبداع في المنظمات ومهمة جدًا لدعم أداء المنظمات وتطوير معرفة الأفراد الضمنية والصريحة إما من خلال التبادل Exchange أو من خلال النواحي الاجتماعية Socialization، ويتم من خلال هذه العمليات الفرعية للتشارك المعرفي التبادل للمعرفة الصريحة وتسهيل نقل المعرفة الضمنية من خلال الاتصال بين الأفراد.

2- أهمية التشارك المعرفي:

يعد تشارك المعرفة أحد أهم عمليات إدارة المعرفة؛ نظرًا لما له من دور كبير في تطوير الموارد البشرية للمؤسسات فكريًا، 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 التبادلية والاحترام ومن البديهي القول بأن المشاركة في المعرفة ليست غاية في حد ذاتها ولكنها وسيلة لتحقيق غاية، حيث 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 علميًا وتقانيًا (الحضرمي، 2017، 4).

وقام كل من (ججيق وعبيدات، 2014، 129) بتحديد أهمية التشارك المعرفي في النقاط الآتية:

- إنشاء وتوليد معارف جديدة يؤدي إلى اكتساب الميزة التنافسية والمحافظة عليها.
- دوران المعرفة بين جميع الأفراد يضمن استمراريتها وبقاءها 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 في المعرفة في تحسين أداء الفريق، من خلال إيجاد جو من الثقة.

أما الأهمية الفردية للتشارك المعرفي فتكمن في أنّه يحقق مصلحة شخصية للأفراد، ويحدث إذا كان الشخص يرى أن تبادل المعرفة وتقاسمها يساعده على أداء الوظيفة على نحو أكثر فعالية، ويساعد على البقاء فيها، ويعزز التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي، ويجلب المكافآت ومزيدًا من التقدير الشخصيّ.

ويرى بعضهم أنه لإنجاز معظم مهام العمل بشكل جيد فإن ذلك يتطلب جهدًا تعاونيًا، وإذا حاول الموظفون العمل وحدهم فمن المرجح أن يفشلوا، في حين أنّ انفتاحهم مع الزملاء وتشارك معارفهم معهم سيؤدي إلى دعم تحقيق الأهداف، وهذا يجعل الموظفين يشعرون بنوع من الارتياح والحصول على تقدير الذات إذا رأوا الفوائد التي سيجلبها لهم الآخرون من خلال تبادل معارفهم، وبالتالي التشارك

المعرفي يتيح للأفراد حل المشكلات بسرعة أكبر، وإيجاد حلول مبتكرة من خلال التعاون (Yi, 2005, 21-22).

وبذلك يمكن القول أن الفوائد الفردية للتشارك المعرفي تشمل النواتج الإيجابية مثل تحسين الرواتب، والاعتراف والتقدير، وفرص الترقي والإنجاز، والعلاقات البين شخصية، والاستقلالية، والشعور بالمسؤولية، والتحدي في العمل. ومع ذلك فقد تكون العوامل الفردية من بين العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي في المؤسسة حيث تؤثر سلبًا أو إيجابًا.

3- تأثير العوامل الفردية في التشارك المعرفي في الجامعات:

يصنف (تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003، 98) العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي في المؤسسات المختلفة، ولاسيما الجامعات، إلى عوامل تنظيمية وأخرى شخصية أو فردية، وهذه الأخيرة هي ما يهتم البحث الحالي بها، وبذلك يمكن القول: إنّ إقناع الأعضاء بتشارك معارفهم ليس بالأمر السهل بسب زيادة التكاليف وانخفاض الفوائد المحتملة للفرد الذي يملك المعرفة، والأفراد يعتقدون عمومًا أن معرفتهم ذات القيمة تساعدهم على إبقاء قدراتهم التنافسية على غيرهم.

على الرغم من أن قدرة المؤسسة الأكاديمية على النمو المعرفي تعتمد بشكل كبير على قدرة أفرادها على تشارك المعرفة وتعاونهم فيما بينهم، فأصبحت الأولوية لتلبية احتياجات الأفراد في المؤسسة. ويرتبط نجاح المؤسسة الأكاديميّة في مجال إدارة المعرفة على جذب الأفراد لها ودفعهم لتشارك المعرفة بها (Swart; Kinnie, 2003, p.71).

ويستخدم مفهوم الثقة في أدبيات إدارة المعرفة بصورة مكثفة لذلك؛ مما لاشك فيه أن الثقة هي مكون أساسي في أي نشاط لتشارك المعرفة؛ ذلك أنه داخل

البيئة ذات الثقة العالية، فإن الأفراد أكثر احتمالًا لأداء السلوك التعاوني وذلك بشرط الاتصالات المفتوحة؛ إذ يكون لديهم ميلٌ مسبقٌ لمشاركة المعرفة.

وتؤثر الثقة في استعداد الفرد للإقبال على التفاعل في الأوساط الجديرة بالثقة كالأوساط المعتمدة على الصدق المتبادل وتشارك المعرفة فيها. في حين يحجم عنه إذا ارتأى أنها أوساط غير شريفة أو موثوقة (العسكري، 2013، 28). لاسيما إذا كان الفرد قد أمضى وقتًا وأنفق كثيرًا من الجهد في سبيل الحصول على المعرفة؛ لذا لن يتخلوا عنها بسهولة. ونتيجة ذلك نجد كثيرًا من الأفراد في المؤسسة يميلون إلى الفردية بدلًا من تبادل الرؤى نحو الغايات والأهداف التنظيمية.

بالإضافة إلى أن خوف الأفراد من التعرض للاستغلال من قبل الآخرين، أو فقدان التفوق الناشئ عن ملكيتهم لتلك المعرفة، أو تصورهم بأن ما يمتلكونه من معرفة غير مهمة أو كافية، يحد من مشاركة الأفراد بالمعرفة مما يضعف ممارسة تشارك المعرفة في المؤسسة (Sharratt; Usoro, 2003, 191).

كما يُعد عدم توفر الوقت الكافي لدى الفرد للتفاعل مع الآخرين واعتقاده بأن تشارك بالمعرفة عبء عليه كونها تتسبب في استهلاك جهده وتخفض من مكانته وقوته داخل المؤسسة، كل ذلك يعد عقبة أمامه في ممارسة التشارك المعرفي (العسكري، مرجع سابق، 28).

كما يؤدي ارتفاع الالتزام التنظيمي للأفراد وارتباطهم عاطفيًا بمؤسساتهم وشعورهم بالتقدير والاحترام وإيمانهم بأن المعرفة التي يمتلكونها سوف تفيد المؤسسة، فضلًا عن امتلاك الأفراد للصفات الشخصية المناسبة كالمرونة والوعي وامتلاك مهارات التواصل وتكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين، كل

ذلك يؤدي إلى زيادة تشارك المعرفة معهم (Manaf, &Marzuki, 2009, 13)، وعكس ذلك يضعف عملية تشاركهم المعرفي.

مما سبق نلحظ أن معظم المؤسسات بما فيها الجامعات تتعرض بقدر أو بآخر إلى مثل هذه العوامل، لاسيما أن قرار التشارك المعرفي في البيئة الأكاديمية قد يتأثر بالعوامل الفردية لدى أعضاء الهيئة التدريسية إما سلبًا أو إيجابيًا، فإما أن تكون محفزه لهم أو تكون منفره لهم، ولاسيما أن أغلب المؤسسات الجامعية تستند إلى حقيقة أن عملية التشارك المعرفي عملية طوعية، ولا تقوم باتخاذ أي تدابير أدبية وأخلاقية لتنميتها لدى أعضاء هيئة التدريس.

4- **التشارك المعرفي في الجامعات:**

إنّ مفتاح نجاح التشارك المعرفي في الجامعات يتطلب التركيز على العوامل الفردية لدى عضو هيئة التدريس، فقد وجد أن الصفات الشخصية كالثقة والتعاون والتمكين والاستقلال الذاتي والتواصل مع الآخرين وغيرها، قد تؤثر بشكل مباشر في التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلى طبيعة استعداداهم لتشارك معارفهم، كما تؤدي دورًا حيويًا في تعزيز عملية التشارك المعرفي بينهم. وذلك كون أن عملية التشارك المعرفي في الجامعات تتميز من غيرها من المؤسسات بخاصيتين رئيستين هما:

- تتمحور عملية التشارك المعرفي في الجامعات حول الأفراد، وذلك بسبب طبيعة العمل في قطاع التعليم العالي الذي دائمًا ما ينظر إليه بوصفة قطاعًا خدميًا، تنطوي معظم مدخلاته على عناصر غير ملموسة.
- تنتشر المعرفة في الجامعات انتشارًا مضطردًا ومدويًا؛ إذ يعمل المنتمين إلى التعليم العالي على بث المعرفة دون مقابل وبفخر واعتزاز. (حسن، 2016، 180).

كما يحدد (الحافظ والمهدي، 2015، 488) مجلات التشارك المعرفي في الجامعات وفقًا لوظائفها الثلاث بما يأتي:

- التشارك المعرفي في مجال التدريس: وتتضمن المقررات الدراسية وتطويرها، ومهارات طرق التدريس.
- التشارك في مجال البحوث: تأليف الكتب المشتركة، وكتابة مقالات وبحوث مشتركة.
- التشارك المعرفي في مجال الفعاليات المهنية(خدمة المجتمع): المشاركة في عرض المقالات والدوريات، عضويّة الجمعيات المهنية، عضويّة لجان تحرير الدوريات.

ويذكر(حسن، 2016، 181) أن الدوافع التي تحفز أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي تختلف باختلاف التخصص الأكاديمي، وأن قرار التشارك المعرفي في البيئة الأكاديمية يرجع إلى نوعين من الدوافع: الأول يتمثل بالدوافع الاقتصادية التي تغلب الجوانب المادية وتجعله أساسًا يرتكز عليه التشارك المعرفي، والثاني يتمثل بالدوافع الأخلاقية التي تنبع من الرغبة في خدمة المجتمع من منطلق التزام أخلاقي اتجاهه.

مما سبق يتبين أن التشارك المعرفي يعد مسألة حاسمة ضمن عمليات إدارة المعرفة بالجامعات، لذلك يكون التحدي الحقيقي أمام الجامعات في كيفية تحويل المعلومات والخبرات المتاحة التي يمتلكها أعضاء الهيئة التدريسية إلى مخزون معرفي ومعلوماتي يسهم في تكوين رأس مال معرفي يسهم باستمرار في تحقيق التنمية والجودة والتميّز والمنافسة بفعالية في السوق المحلية والإقليمية والعالمية. ويتطلب كل ذلك ابتعاد الكوادر التدريسية في الجامعات عن احتكار المعارف الفردية كونها تندثر مع أصحابها، وضرورة استبدال مقولة أن تشارك المعرفة

وتقاسمها هو القوة والمصدر الحقيقي لبقاء المؤسسات الجامعية وتميزها على المدى الطويل، بمقولة أن المعرفة قوة.

إجراءات البحث الميدانية:

1- **منهج الدراسة:** استخدم البحث المنهج الوصفيّ لملاءمته طبيعة الظاهرة المدروسة المتمثلة في التشارك المعرفي والعوامل الفردية المثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق، كون المنهج الوصفي أسلوب يهتم بوصف واقع ظاهرة التشارك المعرفي وصفًا دقيقًا، ويعبر عنها تعبيرًا كيفيًا من خلال وصف ماهية التشارك المعرفي والعوامل الشخصية المؤثرة فيه، والتعبير الكمي يصف واقع ممارسة التشارك وصفًا رقميًا، ويقدم حجم هذه الظاهرة ودرجتها لدى أعضاء الهيئة التدريسية ومدى ارتباطها بالعوامل الفردية، وذلك من خلال استخدام أداة الاستبانة.

2- **مجتمع وعينة البحث:** شمل مجتمع البحث جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق والبالغ عددهم (200 عضوًا، وفق التعداد الموجود لدى مكتب العمادة كلية التربية لعام 2020)، وأخذ جميع أفراد المجتمع كعينة قصدية للبحث، ووزعت الاستبانة على (25) عضوً هيئة تدرس الذين طبقت عليهم الاستبانة لإجراء الخصائص السكومترية للأداة، وتم التوزيع على باقي الأعضاء للبحث الميداني، وقد استردت (100) استبيان، أما الباقي لم يتم استرجاعها نتيجة لنقص البيانات وعدم التزام العضو بردها، والجدول الآتي يوضح توزع أفراد العينة حسب الجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة:

الجدول (1): توزع أفراد العينة

الجنس		الخبرة		الدرجة العلمية			المجموع
ذكور	أناث	أقل من10	أكثر من 10	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ دكتور	100
58	42	44	56	39	36	25	

3- أداة البحث:

تطلب تحقيق أهداف البحث والتحقق من فرضياته استخدام أداة الاستبانة من (إعداد الباحث) التي تتعلق بواقع التشارك المعرفي في كلية التربية بجامعة دمشق.

الوصف العام لأداة البحث: قام الباحث بمراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث، واطلع على العديد من الاستبانات المتعلقة، وبعد ذلك أعد الباحث استبانة مكونة من (28) فقرة من نوع الاختيار من متعدد، ويكون لكل عبارة إجابة واحدة من ثلاث إجابات وهي:(3) دائمًا، و(2) أحيانًا، و(1) أبدًا.

4- إجراءات الصدق والثبات لأداة البحث:

صدق الاستبانة: طبّقت الاستبانة في صورتها النهائية على عينة استطلاعية قوامها (25) عضو هيئة تدريسية في كلية التربية في جامعة دمشق، وهي من خارج عينة الدراسة الأساسية؛ بهدف معرفة مدى ملاءمة فقرات الاستبانة ووضوحها، وكذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية للاستبانة. وفي ضوء نتائج العينة الاستطلاعية عدّلت بعض المفردات في البنود التي لم تكن واضحة لأفراد العينة، وحذف (2) من بنود الاستبانة.

1- **الصدق البنيوي:** جرى التأكد من الصدق البنيوي بإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، كما هو موضّح في الجدول (2).

الجدول (2): يبيّن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة.

واقع التشارك المعرفي				العوامل الفردية المؤثرة على التشارك المعرفي			
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	.601*	8	.759**	1	. .603**	8	.752**
2	.646**	9	.633**	2	. .681**	9	.662**
3	.725**	10	.708**	3	.725**	10	.622**
4	.663**	11	.668**	4	.696**	11	.632**
5	.648**	12	.635*	5	.781**	12	.751**
6	.693**	13	.606**	6	.623**		
7	.661**	14	.690**	7	.743**		

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 – (*) دال عند مستوى دلالة 0,05

يتبين من الجدول وجود ارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وهذه الارتباطات موجبة ودالة إحصائيًا عند مستويي دلالة (0.05/0.01)، ما يشير إلى أن فقرات الاستبانة تقيس ما وضعت لقياسه.

ثبات الاستبانة: وللتأكد من ثبات الاستبانة استخدم الباحث طريقتين، وهما:

1- **الثبات بالإعادة:** قام الباحث بتطبيق الاستبانة مرتين بفارق زمني قدره خمسة عشر يومًا، بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية ذاتها، واستخرجت معاملات الثبات للمحاور المختلفة، والدرجة الكلية عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني، كما في الجدول (3).

2- **ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة (ألفا كرونباخ):** تم حساب معامل الاتساق الداخلي للعينة الاستطلاعية نفسها باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ). والجدول (3) يوضح نتائج معاملات الثبات بهذه الطريقة.

الجدول (3): الثبات بالإعادة و(ألفا كرونباخ) لاستبانة التشارك المعرفي

الاستبانة ومحاورها	الثبات بالإعادة	ألفا كرونباخ
واقع التشارك المعرفي	0.799**	0.691
العوامل الفردية المؤثرة على التشارك المعرفي	0.826**	0.733

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول أن معامل ارتباط الثبات بالإعادة لدرجة محور واقع التشارك المعرفي بلغ (0.799)، ومعامل ارتباط الثبات بالإعادة لدرجة محور العوامل الفردية المؤثرة في التشارك المعرفي بلغ (0.826). كما يلاحظ أن معامل الاتساق الداخلي بمعادلة (ألفا كرونباخ) لدرجة محور واقع التشارك المعرفي بلغ (0.691)، ومعامل الاتساق الداخلي بمعادلة (ألفا كرونباخ) لدرجة محور العوامل الفردية المؤثرة في التشارك المعرفي بلغ (0.733)، وجميعها معاملات ثبات مناسبة لأغراض البحث الحالي. يتّضح ممّا سبق أن استبانة التشارك المعرفي تتصف بدرجة جيدة من الصدق والثبات.

ج- الأداة في صورتها النهائية ومعيار تصحيحها: تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (26) عبارة، تغطي محوري الاستبانة (واقع التشارك المعرفي=14 عبارة، العوامل الفردية المؤثرة على التشارك المعرفي=12 عبارة)، مع بدائل إجابة ثلاثية حيث يعطى أفراد العينة في حال اختيارهم البديل دائما (3) درجات، وفي حال اختياره البديل أحيانًا (2) درجتان، وفي حال اختياره البديل أبدًا (1) درجة واحدة.

نتائج البحث:

1- حالة التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق؟

2- الأهداف من التشارك المعرفي: وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية لجميع فئات أهداف أعضاء الهيئة التدريسية من التشارك المعرفي وفيما يأتي ذلك.

الجدول (4): قيم التكرارات والنسب المئوية لأهداف أعضاء الهيئة التدريسية من التشارك المعرفي

أهداف التشارك المعرفي	التكرار	النسبة المئوية
التواصل مع الآخرين	5	%5
الاستفادة من الآخرين	15	%15
البحث عن المعلومات	22	%22
بناء المعرفة والفهم لحل المشكلات في حالات معينة	58	%58
المجموع	100	%100

يتبين من الجدول السابق أن أهم هدف من أهداف التشارك المعرفي لعضو هيئة التدريس هو بناء المعرفة والفهم لحل المشكلات، يفسر ذلك الباحث بأن عضو هيئة التدريس يرغب بالتواصل مع غيره ويبحث عن الجديد من المعلومات لدى الآخرين حتى يزيد من رصيده المعرفي في مجال تخصصه.

1- **مدى الاستفادة مهنيًا من التشارك المعرفي:** للإجابة قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية لجميع فئات معدل الاستفادة مهنيًا من التشارك المعرفي وفيما يأتي جدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5): قيم التكرارات والنسب المئوية لمدى الاستفادة مهنيًا من التشارك المعرفي

الاستفادة مهنيًا من التشارك المعرفي	التكرار	النسبة المئوية
ممتاز	7	%7
جيد جدا	16	%16
جيد	44	%44
وسط	33	%33
ضعيف	0	%0
المجموع	100	%100

يتبين من الجدول أن الاستفادة مهنيًا من التشارك المعرفي كانت جيدة لدى أعضاء هيئة التدريس، ويعزو الباحث ذلك بأن عضو هيئة التدريس يسعى دائمًا إلى زيادة حيزه الثقافي في مجال اختصاصه وتوظيفه للمعرفة المكتسبة في معالجة القضايا ذات الصلة بالمجال التربويّ والاجتماعيّ والنفسيّ.

2- **الاستعداد لمشاركة المعرفة مع الزملاء الآخرين:** وللإجابة قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية لجميع فئات الاستعداد لمشاركة المعرفة مع الزملاء الآخرين وجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6): قيم التكرارات والنسب المئوية الاستعداد لمشاركة المعرفة مع الزملاء الآخرين

الاستعداد لمشاركة المعرفة مع الزملاء الآخرين	التكرار	النسبة المئوية
طوعًا	30	30%
عندما يهتم الأخرون بتبادل المعرفة	25	%25
مع أولئك الذين لديهم مستوى عال من المعرفة والخبرة	31	%31
عندما أواجه بعض المشاكل المهنية	3	%3
عندما يواجه زملائي بعض المشاكل المهنية	11	%11
المجموع	100	%100

يتبين من الجدول السابق أن مؤشرات الاستعداد للتشارك المعرفي لدى عضو هيئة التدريس جاءت منطقية؛ لأنّه من الطبيعي أن يسعى العضو لتبادل المعرفة مع الذي يمتلك الخبرة وعندما يجد لديه الرغبة والاهتمام بتقديمها له بشكل طوعي، فضلًا عن ملاحظتي وجود بعض الأعضاء يتوجهون لاكتساب المعرفة من الآخرين في حال واجهوا مشكلات في أثناء إجراء بحوثهم العلمية أو الإشراف على رسائل طلبتهم.

3- آلية تشارك المعرفة والخبرة المستخدمة: وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية لجميع فئات آلية تشارك المعرفة والخبرة المستخدمة، وفيما يأتي جدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7): قيم التكرارات والنسب المئوية آلية تشارك المعرفة والخبرة المستخدمة

آلية تشارك المعرفة والخبرة المستخدمة	التكرار	النسبة المئوية
الاجتماعات الرسمية في الكلية	11	%11
الاجتماعات غير الرسمية مع الزملاء	43	%43
المشاركة في الندوات وورش العمل	36	%36
وسائل التواصل الاجتماعي	10	%10
المجموع	100	%100

يتبين من الجدول أن آلية تشارك المعرفة بين الأعضاء تتم باللقاءات غير الرسمية وهذا الواقع فعلًا، ويرجع الباحث ذلك إلى أنّ أغلب الأوقات يلتقي الأعضاء مع بعضهم في المكاتب ويتم التداول في موضوع معين. أما في أثناء الاجتماعات الرسمية تخصص لسماع تعليمات مجالس الأقسام أو لقاءات مع إدارة الكلية، والقليل يعتمد على وسائل التواصل في تبادل المعارف في ظل ضعف شبكة الإنترنت.

4- **دوافع تشارك المعرفة والخبرة وحوافزه:** وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية لجميع فئات دوافع تشارك المعرفة والخبرة وحوافزه، وفيما يأتي الجدول (8).

الجدول (8): قيم التكرارات والنسب المئوية دوافع وتشارك المعرفة والخبرة وحوافزه

دوافع وحوافز تشارك المعرفة والخبرة	التكرار	النسبة المئوية
كسب التميز وتحقيق الذات	38	%38
يحسن من فرص الترقية في وظيفتي	30	%30
يعزز الشعور بالأمن الوظيفي	10	%10
المكافآت المادية	2	%2
يحسن من تقدير زملائي لي	20	%20
المجموع	100	%100

يتبين من الجدول أن دوافع العضو وحوافزه لتشارك المعرفة مع الآخرين هو التميّز، وهذا من حق العضو الذي يجتهد ويتابع كل جديد، لاسيما في ظل غياب الحوافز المادية أو حتى ما يجعله بأمان في وظيفته كون للأسف تقاس المعرفة عند بعض أعضاء هيئة التدريس بالدرجة العلمية وليس بالحصيلة المعرفية التي يمتلكها العضو بغض النظر عن درجته العلمية.

5- **أنشطة مشاركة المعرفة المفضلة:** وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية لجميع فئات أنشطة مشاركة المعرفة المفضلة وفيما يأتي الجدول(9) يوضح ذلك.

الجدول (9): قيم التكرارات والنسب المئوية أنشطة مشاركة المعرفة المفضلة

أنشطة مشاركة المعرفة المفضلة	التكرار	النسبة المئوية
مناقشات غير رسمية	29	%29
نشر الكتب والمجلات والمواد الأكاديمية	38	%38
تبادل نتائج البحوث العلمية	22	%22
مناقشة المشاريع	2	%2
تبادل المواد التعلمية التعليمية	9	%9
المجموع	100	%100

يتبين من الجدول أن عضو هيئة التدريس يفضل مشاركة معارفه من خلال تأليفه للكتب ولاسيما المقررات الدراسية لتخصصه، وهذا ينعكس على أهم انشطة

التشارك المعرفي التي جاءت نسبة 22% والمتعلقة بإجراء البحوث وبنتائجها التي هي الأكثر فائدة لمعالجة المشكلات المجتمعية. فضلًا عن انعكاس ذلك على الاهتمام بمشاريع تخرج الطلبة التي لا تنال، أغلبها، الاهتمام اللازم.

6- **مع من تشارك المعرفة والخبرات:** وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخراج التكرارات والنسب المئوية لجميع مع من تشارك المعرفة والخبرات وفيما يأتي الجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10): قيم التكرارات والنسب المئوية مع من تشارك المعرفة والخبرات

مع من تشارك المعرفة والخبرات	التكرار	النسبة المئوية
الزملاء الأكاديميين من خارج الكلية	19	%19
الزملاء الأكاديميين من داخل الكلية	42	%42
الزملاء الأكاديميين من داخل القسم فقط	20	%20
أقرب الأصدقاء الأكاديميين	19	%19
المجموع	100	%100

يتبين من الجدول السابق أن مشاركة جميع الأعضاء تتم فيما بينهم بغض النظر سواء كان ضمن القسم أم خارجة أو المقربين، أما إذا تم التبادل خارج الكلية، فهو فقط على المستوى المحلي مع أعضاء من الجامعات السورية. أما على المستوى الخارجي أعتقد أنّه ضعيف جدًا نتيجة الأحداث في سورية والتي حرمت الأعضاء من المشاركة بالمؤتمرات العربية، ومن الكراسي البحثية خارج القطر.

2- مناقشة فرضيات البحث:

- **الفرضية الأولى:** لا توجد علاقة بين واقع التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة فيه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد عينة الدراسة على محور التشارك المعرفي ودرجاتهم على محور العوامل الفردية المؤثرة.

الجدول(11): يوضح معامل ارتباط بيرسون

عدد أفراد العينة	واقع التشارك المعرفي*العوامل الفردية		معامل ارتباط بيرسون (Pearson)	مستوى الدلالة	القرار
100	محور التشارك المعرفي	محور العوامل الفردية	0.163	0.105	غير دال

الدرجة الكلية: باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) نجد أن قيمة r=0.163 ومستوى دلالتها=0.105 وهو أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تقول: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة فيه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ويفسر الباحث ذلك أن الجامعة بشكل عام تشجع وتأسس باستمرار لنظام ثقافة التشارك المعرفي ونشرها بين أعضائها من خلال تجسيد ذلك فعليًا في رؤيتها ورسالتها واستراتيجياتها الإدارية وذلك بإدراكها لأهمية توفير بيئة تعاونية تحث على فرق العمل الجماعي تتيح لهم تبادل الأفكار والخبرات، ما يؤدي للانتقال من الكفاءات الفردية إلى الجماعية.

- **الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغيرات (الجنس، المرتبة العلمية، سنوات الخبرة).
- **متغير الجنس:** للتحقق من صحة الفرضية قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمحور واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغير

الجنس، ومن ثم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات وفقًا لمتغير الجنس، وجاءت نتائج الدراسة كما هو موضح في الجدول (12).

الجدول (12): نتائج اختبار(T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمحور واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

واقع التشارك المعرفي	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T.test)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	ذكور	58	33.4483	3.27228	-2.268-	98	.026	دال
	إناث	42	34.9286	3.14986				

يُلاحظ من الجدول بأن قيمة مستوى الدلالة في الدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي بلغت 0.026، وهذا ما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تقول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي وفقًا لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ويفسر الباحث ذلك أن أعضاء هيئة التدريس من الجنسين يمارسون تبادل المعرفة بدرجة مرتفعة، ولكن تفوق الإناث في كلية التربية في ممارسة تشارك المعرفة ربما يعود لإظهار قدراتهم في تحسين العمل التربوي وطرح أفكارٍ تسهم في تحسين المشكلات وحلّها، وتحقيق التميز وإثبات الذات والدليل على ذلك توليهن مناصب قيادية بالكلية، كإدارة الكلية منذ أكثر من عشر سنوات وإدارة الأقسام بالكلية وهذا يدل على قدرتهن على التفاعل مع الآخرين علميًا وإداريًا، فضلًا عن مشاركتهن للآخرين في التأليف والإشراف على الرسائل العلمية والتشارك في تدريس المقررات. وبالتالي قد يكون الذكور أقل في التشارك

المعرفي ربما لانشغالهم بتأمين عمل إضافي نتيجة الظروف وهذا ما لحظه الباحث منذ اندلاع الأزمة السورية؛ إذ يأتي عضو هيئة التدريس من الذكور ويغادر مباشرة بعد انتهاء عمله بالكلية. وتتفق نتيجة البحث مع دراسة العسكري (2013) التي أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى الجنس لصالح الإناث.

متغير سنوات الخبرة: للتحقق من صحة الفرضية قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمحور واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغير الجنس، ومن ثم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات وفقًا لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول (13): نتائج اختبار(T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمحور واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغير الخبرة (اقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

واقع التشارك المعرفي	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T.test)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	أقل من 10 سنوات	44	33.7273	2.82319	-.923-	98	.358	غير دال
	10 سنوات فأكثر	56	34.3393	3.61450				

يُلاحظ من الجدول بأن قيمة مستوى الدلالة في الدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي بلغت 0.358، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية، التي تقول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدرجة

الكلية لواقع التشارك المعرفي وفقًا لمتغير الخبرة. ويفسر الباحث ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية يرون أن المعرفة ذات تركيبة اجتماعية وعادة ما يتم إنشاؤها من خلال التفاعلات الاجتماعية، ويجدون التشارك في المعرفة آلية مناسبة لإتقان إدارة المعرفة، ومع أنّ الخبرة تلعب دورًا إلا أن التشارك المعرفي يرتبط أكثر بقدرة الفرد على تحويل معارفه الضمنية والظاهرة للآخرين، لذلك يسعى الجميع بغض النظر عن مستوى الخبرة إلى تقديم ما يمتلكون من معارف في سبيل تطوير العمل التربوي، ويُلاحظ ذلك في أثناء مناقشة الرسائل العلمية وفي أثناء اجتماعات الأقسام العلمية من تقبل آراء بعضهم بعضًا للتنوع المعرفي حول أفكار البحوث العلمية، ما يدل أنّ أفراد العينة أبدوا رغبة في التشارك المعرفي مع الآخرين بغض النظر عن مستوى الخبرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراستي العسكري (2013) والشهري (2016) اللتان أكدتا انعدام الفروق في التشارك المعرفي وفق متغير الخبرة. كما تتفق مع دراسة بلكي وجيانا (2009) التي أكدت أن التشارك المعرفي يساعد على بناء الثقة بين الأعضاء ويسهم في زيادة القاعدة المعرفية لديهم.

متغير المرتبة العلمية: للتحقق من صحة هذه الفرضية جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مرتبتهم العلمية على الدرجة الكلية لمحور واقع التشارك المعرفي كما هو موضح في الجدول (14).

الجدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مرتبتهم العلمية على الدرجة الكلية لمحور واقع التشارك المعرفي

واقع التشارك المعرفي	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية	أستاذ دكتور	25	32.9600	3.00666
	أستاذ مساعد	36	34.4444	3.20218
	مدرس	39	34.4359	3.45493
	المجموع	100	34.0700	3.28835

يتضح من الجدول وجود فروق بسيطة بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة البحث باختلاف رتبهم العلمية على الدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (15) يوضح ذلك.

الجدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي تبعًا لمتغير الرتبة العلمية

واقع التشارك المعرفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	بين المجموعات	41.071	2	20.536	1.935	.150	غير دال
	داخل المجموعات	1029.439	97	10.613			
	الكلي	1070.510	99				

يتبين من الجدول أن قيمة (F) بالنسبة للدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي غير دالة عند مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقًا لمتغير الرتبة العلمية، ويفسر الباحث ذلك أن عضو هيئة التدريس بغض النظر عن درجته العلمية يهتم في أثناء المناقشات مع

زملائـه بتحـديث معلوماتـه التـي تخـدم العمليـة التدريسـية أو خدمـة المجتمـع أو قضـايا البحوث العلمية، ويتفق ذلك مـع دراسـة "فولـوود" و"رولـي" (2013) التـي أكدت أن اتجاهات الأكاديميين نحو تشارك المعرفة إيجابي فيما يتعلق باعتقادهم أن التشـارك المعرفـي يحسـن أداءهـم ويوسـع علاقـاتهم مـع زملائهـم بـاختلاف درجـاتهم العلميـة، وتختلـف مـع دراسـة المبـروك (2019) التـي أكـدت أن درجـة التشارك المعرفي في مجالات التدريس والبحث وخدمة المجتمع ضعيفة جميعها، كما اختلفت تلك المجالات باختلاف الدرجة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالـة إحصـائية بين متوسطات إجابات أفراد العينـة حول العوامل الفردية المؤثرة بالتشـارك المعرفـي لـدى أعضـاء هيئـة التدريس وفقًا لمتغيرات البحث (الجنس، المرتبة العلمية، سنوات الخبرة).

متغير الجنس: للتحقق من صحة الفرضية قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمحور العوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغير الجنس، ومن ثم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات وفقًا لمتغير الجنس، وجاءت نتائج الدراسة كما هو موضح في الجدول (16).

الجدول (16): نتائج اختبار(T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للعوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

العوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T.test)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	ذكور	58	22.3448	4.01991	-.595-	98	.553	غير دال
	إناث	42	22.8571	4.55627				

يُلاحظ من الجدول (16) بأن قيمة مستوى الدلالة في الدرجة الكلية للعوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي بلغت 0.553، وهي بذلك أكبر من قيمة مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية، التي تقول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للعوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي وفقًا لمتغير الجنس. ويفسر الباحث ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس من الجنسين يرون أن تأثير العوامل الفردية بين المتوسط والمنخفض على تشاركهم المعرفي، لاسيما أنهم لا يجدون داعٍ لاحتكار المعرفة واستخدامها بوصفها مصدر قوة، ربما يعود ذلك لقناعاتهم أن المعرفة لا تكتنز بل يجب نشرها كي يستفيد منها الآخرون؛ لذلك يتبادلون المعارف مع الزملاء من خلال الاتصال المباشر، في الاجتماعات الرسمية أو غير الرسمية، ولا سيما في أثناء المناقشات العلمية للرسائل أو مجالس الأقسام التي تعرض بها مخططات الطلبة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحضرمي (2017) التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول معوقات التشارك المعرفي تبعًا لمتغيرات

الدراسة الجنس. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عبد الحافظ والمهدي (2015) التي أكدت أن تأثير العاملين التنظيمي والشخصي يتراوح بين مدى التأثير المرتفع والمتوسط في بعض الجامعات. ودراسة شاهزادي وحميد وكاوشف (2015) التي أكدت أن جميع العوامل الفردية ترتبط إيجابيًا "بقوة "بسلوك تشارك المعرفة في الأوساط الأكاديمية الجامعة.

متغير الخبرة: للتحقق من صحة الفرضية قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمحور العوامل الفردية المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغير الخبرة، ومن ثم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات وفقًا لمتغير الخبرة، وجاءت نتائج الدراسة كما هو موضح في الجدول (17).

الجدول (17): نتائج اختبار(T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمحور العوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي وفقًا لمتغير الخبرة (اقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

العوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T.test)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	أقل من 10 سنوات	44	23.4545	4.43797	1.895	98	.061	غير دال
	10 سنوات فأكثر	56	21.8571	3.97459				

يُلاحظ من الجدول بأن قيمة مستوى الدلالة في الدرجة الكلية للعوامل الفردية المؤثرة في التشارك المعرفي بلغت 0.061، وهي بذلك أكبر من قيمة مستوى

الدلالة الافتراضي (0.05)، وبذلك نقبل الفرضية الصفرية؛ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية للعوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي وفقًا لمتغير الخبرة. ويرجع الباحث ذلك إلى أن هناك قناعة لدى أعضاء هيئة التدريس بما تحث عليه الثقافة التنظيمية للجامعة التي تحفز وتدعم إنتاج المعرفة وتشاركها بينهم وذلك من خلال المشاركة في التأليف والإشراف والبحوث المشتركة وحتى المشاركة في تدريس المقررات، لذلك لا تؤثر العوامل الفردية سواء ضيق الوقت أو انعدام الثقة أو ضعف العائد المادي من التشارك...إلخ على مشاركة المعرفة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة "جين وساندوه" و "سيدهو" (2007) التي أكدت بأنه يأتي في مقدمة معوقات التشارك المعرفي قلة المكافأة والتقدير، وضيق الوقت، ونقص الأنشطة لغرس ثقافة التشارك المعرفي، ومع دراسة سانتوش وباندا (2016) التي ترى أنه تكونت الحواجز الهامة التي تحول دون تبادل المعرفة، غياب المكافآت، وغياب ثقافة تبادل المعرفة التنظيمية، وعدم الاهتمام بالمشاركة.

متغير المرتبة العلمية: للتحقق من صحة هذه الفرضية جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مرتبتهم العلمية على الدرجة الكلية لمحور العوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس كما هو موضح في الجدول (18).

الجدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف رتبتهم العلمية على الدرجة الكلية لمحور العوامل الفردية المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس

العوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية	أستاذ دكتور	25	23.8000	4.76970
	أستاذ مساعد	36	22.8056	4.18719
	مدرس	39	21.5385	3.76162
	المجموع	100	22.5600	4.23864

يتضح من الجدول وجود فروق بسيطة بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة باختلاف رتبتهم العلمية على الدرجة الكلية للعوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي. ولمعرفة فيما إذا هذه الفروق ذات دلالة إحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول (19) يوضح ذلك.

الجدول (19) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للعوامل الفردية المؤثرة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير الرتبة العلمية

العوامل الفردية المؤثرة بالتشارك المعرفي.	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	بين المجموعات	81.309	2	40.654	2.323	.103	غير دال
	داخل المجموعات	1697.331	97	17.498			
	الكلي	1778.640	99				

يتبين من الجدول أن قيمة (F) بالنسبة للدرجة الكلية للعوامل الفردية المؤثرة في التشارك المعرفي غير دالة عند مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقًا لمتغير الرتبة العلمية. ويفسر الباحث ذلك بأنه غياب تأثير العوامل الفردية على التشارك المعرفي بين أعضاء

هيئة التدريس قد يكون نتيجة للظروف التي مر بها المجتمع السوري منذ 9 سنوات، التي حرمت عضو هيئة التدريس من فرص التواصل والحضور والسفر والنشر.. إلخ في المؤتمرات والندوات سواء داخليًا أم خارجيًا، ما جعل تبادل المعارف يقتصر فيما بينهم، وفتح قنوات الاتصال بين مختلف الدرجات العلمية بالكلية ومشاركتهم في كل القضايا التي تهمهم، ما وفر فرص التشاور والاقتراح والمبادرة بينهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحضرمي(2017) التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول معوقات التشارك المعرفي تبعًا لمتغير الدرجة العلمية.

نتائج البحث:

- أهم هدف للتشارك المعرفي لعضو هيئة التدريس هو بناء المعرفة والفهم لحل المشكلات.
- إنّ درجة الاستفادة مهنيًا من التشارك المعرفي جيدة لدى أعضاء هيئة التدريس.
- تمثلت أهم مؤشرات الاستعداد للتشارك المعرفي لدى عضو هيئة التدريس بتبادل المعرفة مع الذي يمتلك الخبرة بشكل طوعي ويشاركها مع الأكاديميين من داخل الكلية.
- تتم أكثر آليات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس باللقاءات غير الرسمية، بهدف التميز وتحقيق الذات.
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين التشارك المعرفي والعوامل الفردية المؤثرة فيه من وجهة نظر أفراد العينة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي وفقًا لمتغير الجنس ولصالح الإناث.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي وفقًا لمتغير سنوات الخبرة والرتبة العلمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للعوامل الفردية المؤثرة في التشارك المعرفي وفقًا لمتغير (الجنس، وسنوات الخبرة، الرتبة العلمية).

مقترحات البحث:

- فتح قنوات تواصل مختلفة بين أعضاء هيئة التدريس لزيادة التشارك المعرفي من خلال عقد لقاءات وورشات عمل، والعمل على توظيف تكنولوجيا الاتصال في تبادل المعارف ومشاركتها فيما بينهم.
- توسيع مجال تشارك المعرفة لدى عضو هيئة التدريس على جميع المستويات المحلية والعربية والعالمية من خلال عقد المؤتمرات العلمية مع أطراف داخلية وخارجية ومنظمات، وتسهيل إجراءات السفر والاتصالات والنشر والعودة للكراسي البحثية التي كانت سابقًا.
- تشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس من الجنسين، وبناء الثقة بينهم لتفعيل التشارك المعرفي بينهم في مجال الأبحاث العلمية ومجال التدريس وخدمة المجتمع وتضمين ذلك في متطلبات الترقي الوظيفي، وعدم اقتصار ذلك على جنس دون آخر.

- تشجيع عضو هيئة التدريس الاستفادة من الخبرات الأكاديمية المتميزة في الكلية، وإعداد أدلة بخبراتهم وثرواتهم المعرفية وإتاحتها لأعضاء هيئة التدريس لاسيما الجدد للاستفادة منها واعتبارها قواعد معرفية للانطلاق منها.
- توفير المناخ والدعم المناسبين بوضع محفزات لممارسة التشارك المعرفي (مكافأة الأداء المتميز واعتباره معيارًا للترقية والتقييم) لتشجيع عضو هيئة التدريس التخلي عن أي عامل فردي قد يؤثر في مشاركته لمعارفه ومهارته مع الآخرين من خلال التوثيق لما يتم التوصل إليه بشكل يسهل الرجوع إليها.
- اعتماد استراتيجية التحول من فكرة المعرفة قوة إلى فكرة تشارك المعرفة قوة لتكون شعار وعمل كل أعضاء هيئة التدريس في كافة المجالات (التدريس، البحث، خدمة المجتمع، الفعاليات العلمية...الخ). دون اعتبار لأي معوق فردي أو تنظيمي قد يؤثر في ثقافة التشارك المعرفي.

المراجع:

المراجع العربية:

1. إبـراهيم، أيمـن السـيد. (2010). تـأثير الثقافـة التنظيميـة علـى الأنمـاط القياديـة: دراسـة تطبيقيـة علـى جامعـة عين شـمس. رسـالة ماجسـتير غيـر منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
2. أبـو العـلا، ليلـى. (2012). درجـة ممارسـة عمليـات إدارة المعرفـة فـي كليـة التربيـة بجامعـة الطـائف مـن وجهـة نظـر أعضـاء هيئـة التـدريس. المجلـة الدولية التربوية المتخصصة، مج 1، (4)، ص 106-126.
3. تقريـر التنميـة الإنسـانية العربيـة.(2003). نحـو إقامـة مجتمـع المعرفـة، الصـندوق العربـي للإنمـاء الاقتصـادي والاجتمـاعي، برنـامج الأمـم المتحـدة الإنمائي.
4. ججيق، عبد المالك وعبيدات، سارة.(2014) . تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية:دراسة ميدانية في شركة ميدي ترامب الجزائر العاصمة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، (6)، ص127-138
5. حسن، محمد إبراهيم.(2016).مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية دراسة مسحية على جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، مج 3، (2)، ص 159-209
6. الحضري، نوف. (2017). معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك وسبل التغلب عليها. مجلة الدولية التربوية المتخصصة، 6مج، (9)، أيلول، ص 1-15.

7. حلاق، محمد. (2012). معوقات تطبيق إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة دمشق. مجلة اتحاد الجامعات العربية، مج10، (1)، ص 10- 45.
8. الذبياني، محمد. (2010). دور الجامعات في بناء مجتمع المعرفة كخيار استراتيجي للملكية العربية السعودية. مجلة رسالة الخليج العربي، ع (124)، ص 153- 200.
9. طناش، سلامة. (1995). البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. مجلة أبحاث اليرموك، مج11، (4).
10. عبد الحافظ، ثروت والمهدي، ياسر. (2015). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية ببعض الجامعات العربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج 16،(4)، ص 479- 517.
11. العسكري، هناء. (2013).دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية – كلية الإدارة والاقتصاد. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج 3، (6)، ص 3- 27.
12. العنزي، سعود والحربي، نيفين. (2014). معوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية. مجلة طيبة للعلوم التربوية، مج 1، (1)، ص 69- 82.
13. غدير، باسم .(2016). متطلبات ومعوقات تطبيق إدارة المعرفة (جامعة تشرين نموذجًا). مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج 38، (3)، ص 89- 108.

14. الكيلاني، أنمار وأبو النادي، مرام. (2010). العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الرسمية. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التربية في عالم متغير، الجامعة الهاشمية، الأردن.
15. ميا، علي.(2019). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات السورية: دراسة حالة على جامعة تشرين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين.
16. المبروك، خيرية. (2019) التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية –طرابلس، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، عدد4، نيسان، برلين، ص290–314
17. نجادات، عبد السلام .(2012). واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة، المؤتمر العلمي الدولي. عولمة الإدارة في عصر العولمة. كلية إدارة الأعمال، جامعة الجنان، لبنان، طرابلس.
18. اليحيوي، صبرية. (2011). إدارة المعرفة الإدارية ودورها في فعالية العمل الإداري في الجامعات بالمملكة العربية السعودية. المجلة التربوية، الكويت، 25 (99)، ص 77– 193.
19. ياسين، سعد. (2005). إدارة المعرفة: المفاهيم، النظم، التقنيات. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

الأجنبية:

1. Bartol, K &Srivastava, A. (2002). Encouraging Knowledge sharing: The role of organizational reward systems, Journal of Leadership and Organization Studier, 9 (1), 64-76.
2. Buckley, S. & Giannakopoulos, P. (2009). Challenges in knowledge sharing in higher education. https://ujdigispace.uj.ac.za /bitstream /.../Buckley. pdf?..., 133-142.
3. Fullwood, R., Rowley, J. and Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK Universities. Journal of knowledge management, . 17(1). 123-136.
4. 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
5. 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.
6. Manaf, H. A., &Marzuki, N. A. (2009). The roles of personality in the context of knowledge sharing: A malaysian perspective. Asian SocialScience. 10(1), 138 – 150
7. Santosh, S., & Panda, S. (2016). Sharing of knowledge among faculty in a mega open university. Open Praxis, 8(3), 247-264.
8. Sohail, M. S. &Daud S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions Perspectives from Malaysia, the journey of information and knowledge management systems, 39(2) 125-142.
9. Shahzadi, I., Hameed, R. M., &Kashif, A. R. (2015). Individual motivational factors of optimistic knowledge sharing behavior among University academia. The Business & Management Review, 6(1), 134.
10. Swart, J. Kinnie, N .(2003). Sharing Knowledge in Knowledge-intensive firms. Human resource management Journal, 13 (2), 60- 75.

11. Sharratt M,&Usoro,A.(2003).Understanding Knowledge-intensive in online communities of practice .Electronic Journal on Knowledge management, 1(2),187 196.
12. Oyenuga, O. G., Adebiyi, S. O., Mustapha, D. O., &Abimbola, B. O. (2019). Assessment of Knowledge Sharing Factors Among Academic Staff in Nigerian Universities. Journal of Efficiency & Responsibility in Education & Science, 12(3).
13. Yi, Jialin (2005). A measure of knowledge sharing behavior: Scale development and validation. Unpublished master's thesis, Indiana University, USA
14. Oyenuga, O. G., Adebiyi, S. O., Mustapha, D. O., & Abimbola, B. O. (2019). Assessment of Knowledge Sharing Factors Among Academic Staff in Nigerian Universities. Journal of Efficiency & Responsibility in Education & Science, 12(3).
15. Yi, Jialin (2005). A measure of knowledge sharing behavior: Scale development and validation. Unpublished master's thesis, Indiana University, USA