

تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس
لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية
(جامعة حائل نموذجاً)

إعداد

د/ منى سليمان الذبياني

أستاذ الإدارة التربوية المشارك - كلية التربية

جامعة حائل - المملكة العربية السعودية

تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية (جامعة حائل نموذجاً)

د/ منى سليمان الذبياني*

الملخص:

هدفت الدراسة رصد واقع متطلبات التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق قيمة مضافة لجامعة حائل من وجهة نظر عينة الدراسة والتوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال اعتماده على الدراسات الارتباطية لمتغيري الدراسة الحالية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية التي تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بكليات (التربية- الآداب والفنون- العلوم- الطب) بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج ومنها: ضعف اشتراك أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي الذي يهدف لحل مشكلات وقضايا المجتمع المحلي، ضعف قدرة أعضاء هيئة التدريس على تصنيف المعرفة المتداولة والتي حصلوا عليها في جداول أو مخططات إلكترونية، ندرة استخدام الاستراتيجيات الحديثة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس وغياب تشجيعهم على القيام بالبحوث التشاركية.

كلمات مفتاحية: التشارك المعرفي، القيمة المضافة، جامعة حائل، أعضاء

هيئة التدريس.

* د/ منى سليمان الذبياني: أستاذ الإدارة التربوية المشارك - كلية التربية - جامعة حائل - المملكة العربية السعودية.

Activating Knowledge Partnership among the Faculty Members to Achieve Added Value for Saudi Universities (University of Hail as a Model)

Dr. Mona Suleiman Al-Thubyany

Educational Administration Department, Faculty of Education,
University of Hail, Kingdom of Saudi Arabia

ABSTRACT

The present study aimed at monitoring the reality of the knowledge partnership requirements among the faculty members to achieve added value for the University of Hail from the viewpoint of the study sample to attain a set of proposed mechanisms to activate the knowledge partnership. The study adopted the descriptive method taking into account the correlative studies related to the variables of the study. The current study made use of a questionnaire as a field study instrument that was administered to a sample of faculty members at the University of Hail at the faculties (Education - Arts - Science - Medicine) in the Kingdom of Saudi Arabia. The results of the study revealed that there is a weak participation of faculty members in scientific research that aims to solve problems and issues of the local community. The faculty members have weak ability to classify the knowledge circulated and obtained such knowledge in computerized tables or charts. There is a scarcity concerning using modern strategies to motivate faculty members and there is an absence of encouragement to do partnership research.

Keywords: knowledge sharing, added value, Hail University, faculty members.

المقدمة:

يشهد العالم في العصر الحالي تحديات وتحولات وتطورات سريعة ومتلاحقة في مختلف الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإدارية، إذ أوجدت تلك التطورات تحدياً أمام المؤسسات من أجل مواجهتها ومواكبتها وحتمية التعامل معها، وفرضت عليها السير مع تلك التحولات والتطورات السريعة في وقت أصبح فيه التغيير المتسارع والتعقيد المتزايد سمة من سمات العصر في جميع المؤسسات ومنها الجامعات حيث إنها تواجه الكثير من التحديات والصعوبات، ولعل من أبرزها تلك الصعوبات التي تواجه أبحاث أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

فالجامعة تقوم بتهيئة وتوفير البيئة الأساسية اللازمة لتحقيق الأهداف الجامعية المنشودة، وتمثل الإطار العام والوعاء الحيوي الذي يحوي المنظومة الجامعية بكل مكوناتها ويمدها بالحيوية، وهذا الإطار هو الذي يتحكم بدرجة كبيرة في كفاءة أداء الجامعات وفعاليتها ونموها وتطورها، وتحقيق الآمال المعقودة عليها وما ينتظره المجتمع منها، (Shattock, 2006: 14) فالجامعات أساس التقدم في المجتمعات وذلك لأنها تقوم بتوفير القوى البشرية التي يحتاجها المجتمع لتحقيق معدلات عالية من التنمية، فهي تقوم بنشر المعرفة كما تقوم بإنتاج ومشاركة المعرفة من خلال البحث العلمي الذي يساهم في حل كثير من مشكلات المجتمع. (الخليل، ٢٠١٣: ٢٠٠)

وتعتبر الجامعات من المؤسسات المعرفية التي تؤدي دوراً أساسياً في بناء المجتمعات وتنميتها نظراً لطبيعة أنشطتها ومواردها البشرية الفعالة والمتمثلة في فئة أعضاء هيئة التدريس إذ يرجع لهم الفضل في تكوين وتخريج موارد بشرية بتخصصات ومهارات ومستويات متنوعة وتقديم مساهمات فكرية ليتم تسخيرها لخدمة المجتمع. (ججيق، ججيق، ٢٠١٧: ٢١١)

وتمثل المعرفة عنصراً محورياً في تفوق الجامعات وتحسين أدائها من خلال المشاركة في تلك المعرفة واستثمارها، حيث إن أي نظام يتأسس على أنشطة الحصول على المعارف الجديدة وتبادلها وتوظيفها أو تطبيقها في تحسين مستوى الخدمات، ويعمل على بناء قيمة مضافة للدور الذي تقوم به المؤسسات ومنها الجامعات من خلال التميز في الأداء، ورفع مستوى الإنتاجية لتحقيق الميزة التنافسية. (قطيط، ٢٠١٤: ١٤٦)

وتعتبر الجامعات من المؤسسات المعرفية التي تؤدي دوراً أساسياً في بناء المجتمعات وتنميتها نظراً لطبيعة أنشطتها ومواردها البشرية الفعالة والمتمثلة في فئة أعضاء هيئة التدريس إذ يرجع لهم الفضل في تكوين وتخريج موارد بشرية بتخصصات ومهارات ومستويات متنوعة وتقديم مساهمات فكرية ليتم تسخيرها لخدمة المجتمع. (ججيق، ججيق، ٢٠١٧: ٢١١)

فالجامعات مؤسسات إنتاجية تعمل على إثراء المعرفة البشرية، وعليه أصبح دور الجامعات بالوقت الحالي لا يقتصر على العمل الأكاديمي فحسب، وإنما يركز على جوانب البحث العلمي كوظيفة أساسية من وظائف الجامعة الثلاث (عبدالحافظ، & الهداوي، ٢٠١٥: ٤٨٣)، فالتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات هو موضوع ذو أهمية استثنائية في العصر الحالي، فعملية توليد المعرفة بحد ذاتها لا تؤدي إلى أداء متميز للجامعات ما لم يتم مشاركة الآخرين وتمكينهم من الاستفادة منها (Jente and Yang, 2013: 120-142)، فعملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أحد أهم الركائز الأساسية التي تبنى عليها جودة وتميز الجامعات مما يؤدي إلى تحقيق قيمة مضافة لهم ولمجتمعهم.

وتتظر رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى العنصر البشري باعتباره أهم ثروة يملكها الوطن، وذلك من خلال التعليم والتأهيل سيكون الشعب السعودي في مقدمة دول العالم - بإذن الله تعالى - ذلك لأن المحور الأول لتحقيق الرؤية هو "المجتمع الحيوي" وتتطلب الرؤية منه أفراداً وأسرًا، وتنتهي إليه، وهذا يعني أن مشاركة أفراد المجتمع ستزداد مع ما ستقدمه الدولة من برامج لتحقيق الرؤية. (رؤية المملكة ٢٠٣٠)

وتأسيساً على ما سبق يصبح التشارك المعرفي لتحقيق القيمة المضافة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، موضوع ذو أهمية حاسمة وخاصة في الجامعات الناشئة بالمملكة ومن بينها جامعة حائل التي تحتاج إلى تشارك معرفي بين أعضائها، وذلك لتحقيق أكبر قدر ممكن من الاستفادة من مواردها البشرية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

في ظل المتغيرات المعاصرة والانفتاح الفكري والاجتماعي والمعرفي على مستوى العالم ظهرت الحاجة إلى فهم المعرفة، مما أدى إلى خروج الجامعات عن عزلتها وربطها بمجتمعاتها وقضايا التنمية فيها، لذا تسعى الجامعات - ومن بينها

جامعات المملكة العربية السعودية - إلى بناء مجتمع المعرفة كمورد أساس على بقية الموارد الأخرى، فأصبحت المعرفة المتمثلة في الخبرات والمهارات والمعارف من أهم الموارد وأكثرها فاعلية، وذلك لتحقيق قيمة مضافة لها مما يحقق لها ميزة تنافسية بين الجامعات الأخرى.

وعلى الرغم من التطور الذي يشهده التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية، إلا أنه ما زال يعاني العديد من المشكلات التي تعوق عملية تحقيق التشارك المعرفي، فقد توصلت دراسة الحضرمي (٢٠١٧) إلى أن هناك معوقات للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة، وضعف ممارسة التشارك المعرفي بين الأعضاء بالجامعة، كما توصلت دراسة الشهري (٢٠١٧) أن الدور الثقافي والتحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تتحقق بدرجة "متوسطة" وأن العوامل المؤثرة على دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تتحقق بدرجة "كبيرة" كما أوضحت دراسة الحارثي (٢٠١٢) أن الهيكل التنظيمي داخل الجامعات السعودية على وجه العموم لا يتفق مع مبادرات إدارة المعرفة وتشاركها، وأن الجامعات السعودية اهتمت بالتشارك المعرفي للمعرفة الظاهرة، بينما كانت المعرفة الضمنية مهمة نظراً لمحدودية توافر ذوي الاختصاص داخل الجامعات الذين يساهمون في جمع تلك المعرفة وتشاركها، وأكدت دراسة عبدالحافظ والهنداوي (٢٠١٥) أن النسب الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات جاءت بنسب غير مرتفعة، وتؤكد الحاجة لتنمية ممارسات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وأن من أهم العوامل المؤثرة على ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات هما العامل التنظيمي والشخصي.

ونتيجة لما عانته العديد من الجامعات ومنها الجامعات بالمملكة العربية السعودية في تطبيق متطلبات إدارة المعرفة والتي يمكن تفاديها بالتركيز على التشارك وتبادل المعارف والمهارات والخبرات التي من المفترض أن تسود الجامعات، فقد شهد القرن الحادي والعشرين اهتماماً بالغاً من قبل المؤسسات على وجه العموم والمؤسسات الجامعية خاصة بأهمية عملية التشارك المعرفي بوصفه عنصراً مهماً في تطوير ونمو المؤسسات لتحقيق التميز والإبداع، ولما يحققه التشارك المعرفي من قيمة مضافة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

ووجد بعض المهتمين بقضايا التعليم الجامعي كثيراً من السلبيات التنظيمية والشخصية في الوضع الراهن والتي تشير إلى ضعف التشارك المعرفي حيث

الفردية والانعزالية وغياب العمل الجماعي المنظم، والمبالغة في الاعتداد بالتخصص على حساب وحدة المعرفة وتكاملها، وضعف التحفيز والتدريب، مما أدى إلى انكفاء الأقسام والتخصصات العلمية على ذاتها. (عبدالحافظ، والهنداوي، ٢٠١٥: ٤٩٨) ولما كانت إدارة المعرفة تؤدي دوراً حيوياً في بناء المنظمات والمؤسسات التربوية لكونها تؤثر بشكل كبير على الأداء المؤسسي في أبعاده المختلفة، ولكون الجامعات من أهم المنظمات التي تقوم بإنتاج المعرفة وتوليدها ونقلها واستثمارها، فقد أدرك الباحثون بأهمية دور الجامعات في تسهيل عملية التشارك المعرفي، ومن هنا برزت الحاجة الماسة لدراسة تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق القيمة المضافة بالجامعات السعودية (جامعة حائل نموذجاً).

وتعتبر جامعة حائل أحد مؤسسات التعليم العالي الحديثة وهي من الجامعات الناشئة تقع في شمال المملكة العربية السعودية تأسست بموجب المرسوم الملكي السامي الكريم، وذلك يوم الثلاثاء (٣٠ جماد الاخر ١٤٢٦هـ) الموافق (٧ يونيو ٢٠٠٥)، (بخيت، وسالم، ٢٠١٦: ٣٨) والتي تسعى لأن تكون ممن يصعد سلم النجاح نحو القمة بشكل متآني ومتألق في ظل عصر المنافسة والتحديات الحديثة.

وتأسيساً على ما سبق أصبح من الضروري على الجامعات الاهتمام بوظيفتها الثانية المتمثلة في البحث العلمي وإنتاجية أعضاء هيئة التدريس، لأنه في العصر الحالي تعتبر المعرفة من أكثر العناصر القادرة على إيجاد قيمة مضافة للجامعات، وخصوصاً وأن الجامعة تعتبر بيئة تعليمية خصبة بالمعارف المختلفة، ومن هنا وجب الاهتمام بنشر ثقافة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وتوجيه سلوكهم نحو تبادل المعارف والخبرات والمهارات وإيجاد جو من التعاون والعمل بروح الفريق بما يحقق قيمة مضافة للجامعات، وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما الأسس النظرية للتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ٢- ما الأطر النظرية للقيمة المضافة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ٣- ما واقع متطلبات التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق القيمة المضافة لجامعة حائل من وجهة نظر عينة الدراسة؟

٤- ما الآليات المقترحة لتفعيل التشارك المعرفي لتحقيق القيمة المضافة بالجامعات السعودية؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة ما يلي:

- ١- تعرف الأسس النظرية للتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- ٢- الوقوف على الأطر النظرية للقيمة المضافة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- ٣- رصد واقع متطلبات التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق قيمة مضافة لجامعة حائل من وجهة نظر عينة الدراسة.
- ٤- التوصل إلى الآليات المقترحة لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية.

أهمية الدراسة:

توضحت الأهمية النظرية والعملية للدراسة من خلال الآتي:

- ١- قد تفيد الدراسة في إلقاء الضوء على مفهوم التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس كأحد المفاهيم المعاصرة لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية.
- ٢- قد تساعد الدراسة أعضاء هيئة التدريس في تعرف أهم التحديات التي تواجه تشارك ونقل المعرفة والخبرات فيما بينهم.
- ٣- من المأمول أن تثري الدراسة البحث العلمي في مجال التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس وإمكانيات تطبيقه بالجامعات السعودية لتحقيق قيمة مضافة لها.
- ٤- قد توجه الدراسة الجامعات السعودية إلى تبني عملية التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس في كلياتها المختلفة لتطوير كفاءة أعضائها.
- ٥- قد تفيد الدراسة في تحديد مستوى التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة حائل، ومن ثم تبني برنامج للتشارك المعرفي يعمل على زيادة الرصيد المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالحدود التالية:

- ١- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على متطلبات التشارك المعرفي ومنها: (البيئة التعاونية - تدريب أعضاء هيئة التدريس - مخازن المعرفة - فرق العمل - التحفيز).

٢- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس من الدرجات العلمية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد).

٣- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على أربع كليات من جامعة حائل هي: (كلية التربية - كلية الآداب والفنون - كلية العلوم - كلية الطب) حيث تمثل كل كلية قطاعاً تعليمياً ما بين العلوم الإنسانية والتربوية والعملية.

٤- **الحدود الزمنية:** طبقت أداة الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٣٣٩هـ - ١٤٤٠هـ.

منهج الدراسة وأداتها:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في الحصول على معلومات وبيانات عن الظواهر والمشكلات الحالية كما هي في أرض الواقع، والمنهج الوصفي هو أكثر طرق المنهج العلمي شيوعاً في الدراسات التربوية، فهو يقوم بتفسير وتنبؤ وهو يعمل على تحقيق القيمة العلمية للمنهج من خلال اعتماده على الدراسات الارتباطية (Correlational Studies) بين متغيري الدراسة الحالية التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق القيمة المضافة للجامعات (الشخبي، ٢٠٠٢: ٩١-٩٢)، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية التي تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بكليات (التربية - الآداب والفنون - العلوم - الطب) بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

استخدمت الدراسة المصطلحات التالية:

١- التشارك المعرفي Knowledge Sharing

يعرف التشارك المعرفي بأنه "عملية تداول المعرفة وتبادلها بين الأفراد داخل المنظمة وبين المنظمة والأوساط الخارجية". (العتيبي، ٢٠٠٧: ٢١)

كما يعرف التشارك المعرفي بأنه: "أحد أهم عمليات إدارة المعرفة والتي من خلالها يتم تبادل المعارف بين أعضاء هيئة التدريس الصريحة منها والضمنية على نحو يحدث تطوراً للمعرفة الحالية، ويعمل على إيجاد معرفة جديدة تحقق التميز للمؤسسة الجامعية". (محمد، ٢٠١٧: ١٠)

كما يعرف التشارك المعرفي بأنه "عبارة عن تبادل ومشاركة المعرفة والمعلومات بين الأفراد سواء في شكلها المكتوب والرسمي كالمستندات والتقارير أو

في شكلها اللاملموس والتي يمتلكها الأفراد في عقولهم كالخبرات والمهارات. (المسعودي، ٢٠١٨: ٤).

وتعرف الدراسة التشاركية المعرفية إجرائياً بأنه: "العملية التي يتم من خلالها تبادل المعلومات والخبرات والمعارف والمهارات بين أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي المشترك بين أكثر من عضو من أعضاء هيئة التدريس بال تخصصات المختلفة لتكامل المعرفة والخروج بموضوع بحثي جديد يشتمل على معلومات ومعارف متنوعة للوصول لبحث تكاملي يخدم المجتمع".

٢- القيمة المضافة Added Value:

تعرف القيمة المضافة بأنها: " استراتيجية للتحسين المستمر للأداء لدى جميع أفراد المؤسسة في كل مجالات المعرفة والبحث التي تشتمل عليها النظم التربوية للمؤسسة، والتي تخضع نوعية الأداء فيها لمدى استعداد مدخلاتها البشرية ورغباتها وقناعاتها واتجاهاتها وتوجيهها نحو الاستغراق والتفاني في متطلبات أدوارها، سواء تعلق ذلك بمجال نموها المهني والأكاديمي، أم بمجال تفعيلها وتطبيقها لمخزوناتا المهنية والمعرفية. (الطويل، ٢٠٠٦: ٨٥)

كما تعرف القيمة المضافة بأنها " تعبر عن مدى اسهام الخبرات التربوية في أي منظمة تعليمية في إثراء معرفة وقدرات ومهارات المتعلمين، كما أن قدرة المنظمة على تحقيق القيمة المضافة لنفسها يعتبر دليلاً على ارتفاع نسبة تحقيقها للجودة. (هاشم، وآخرون، ٢٠١٦: ٨٦)

وتعرف الدراسة القيمة المضافة إجرائياً بأنها: " العملية التي ينتج من خلالها معارف ومهارات ومعلومات وخبرات جديدة لأعضاء هيئة التدريس عن طريق قيامهم بالبحوث التكاملية التي تضيف إليهم خبرات جديدة في مجال أو تخصص غير تخصصهم الأصلي وهي مقياس لجودة الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس وهي قيمة مضافة لهم ولمجتمعهم".

الدراسات السابقة والتعليق عليها:

تعرض الدراسة الحالية لأهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة الوثيقة بموضوع الدراسة الحالية، وسيتم عرضها في محورين أساسيين، محور الدراسات المرتبطة بمتغير التشارك المعرفي، ومحور الدراسات المرتبطة بمتغير القيمة المضافة، وسيتم عرضها من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

المحور الأول- دراسات تناولت التشارك المعرفي:

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

١- دراسة عبدالحافظ، والهنداوي (٢٠١٥): هدفت الدراسة تعرف واقع ممارسة التشارك المعرفي، والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات العربية وصولاً إلى الليات مقترحة لتعزيز ممارسة التشارك المعرفي والتغلب على معوقاته بين أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بالاستعانة بأسلوب التحليل العاملي لتحديد هوية العوامل المؤثرة فيه، تم تطبيق الدراسة على عينة (١٤٤) من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعات (الأزهر، عين شمس، السلطان قابوس، الملك خالد).

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

أ- أن النسبة الاجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأربع تقع في المدى المتوسط، وتؤكد الحاجة لتنمية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ب- اسفر التحليل العاملي عن عاملين رئيسين هما: العامل التنظيمي والعامل الشخصي كعوامل مؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي، وأن تأثير العاملين التنظيمي والشخصي يتراوح بين مدى التأثير المرتفع والمتوسط في بعض الجامعات كما أكدت النتائج على دور العامل التنظيمي في تحديد ممارسة التشارك المعرفي في جميع الجامعات.

٢- دراسة (سانتوش Santosh ، ٢٠١٦): هدفت الدراسة لاستكشاف سلوك تشارك المعرفة داخل كلية الجامعة الوطنية المفتوحة في الهند، وتم جمع البيانات من خلال استبانة منظمة حول سلوك تشارك المعرفة والحوجز التي من الممكن أن تحول دون تحقيق عملية التشارك المعرفي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٢) من أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

أ- أن المشاركة كانت أقل تفضيلاً، بينما آلية تشارك المعرفة الأكثر تفضيلاً.

ب- أظهرت النتائج غياب ثقافة تشارك المعرفة التنظيمية بين أعضاء هيئة التدريس.

٣- دراسة (الحضرمي، ٢٠١٧): هدفت الدراسة تحديد معوقات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وتم اختيار عينة عشوائية تكونت من (٣٠٠) عضواً مثلوا الجامعة.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

أ- وجود معوقات للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك بدرجة كبيرة، مما يدل على ضعف ممارسة التشارك المعرفي بين الأعضاء.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول معوقات التشارك المعرفي في جامعة تبوك وسبل التغلب عليها تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس - الجنسية - الدرجة العلمية - نوع الكلية).

٤- دراسة (الشهري، ٢٠١٧): هدفت الدراسة تعرف الدور الثقافي والدور التحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة على دورهم، كما يدرکہا أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت على عينة مكونة من (٣٠٩) عضو هيئة تدريس في إحدى عشر كلية بجامعة الملك خالد بأبها، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

أ- أن الدور الثقافي والتحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي متحققه بدرجة متوسطة.

ب- أن العوامل المؤثرة على دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تتحقق بدرجة كبيرة.

٥- دراسة الداري وآخرون (ALDari, et al., 2018): هدفت الدراسة لمعرفة تأثير القيادة والمكافآت على المساهمة في تشارك المعرفة المؤسسات العامة في الامارات العربية المتحدة، وتكونت عينة الدراسة من عينة كلية قوامها (١٥٤) موظفاً من مختلف الوحدات التنظيمية التابعة لمنظمة في الامارات العربية المتحدة، وركزت الدراسة على اختيار عينة من الموظفين الذين كانوا يحضرون ورش عمل تدريبية في القسم التابعين له، وتم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار الفرضيات المقترحة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- أ- أن القيادة لتكون فعالة بشكل إيجابي عليها تعزيز مساهمة تشارك المعرفة من حيث حل المشكلات وزيادة الفرص وتحسين إنتاجية القوى العاملة.
ب- وجد أن نظام المكافآت لم يكن له أي تأثير على المساهمة في تشارك المعرفة.

٦- دراسة فايز وآخرون (Feiz, et al., 2019): هدفت الدراسة معرفة تأثير

التشارك المعرفي على التمكين النفسي لأعضاء هيئة التدريس مع الأخذ في الاعتبار الدور الوسيط للذاكرة التنظيمية في الجامعة، وتم إعداد ثلاثة استبيانات، وطبقت على عينة قوامها (٣٣٤) من أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار الفرضيات، وأظهرت الدراسة العديد من النتائج من أهمها:

- أ- أن هناك تأثير ملموس بين عملية تشارك المعرفة والتمكين النفسي لأعضاء هيئة التدريس.
ب- أن الذاكرة التنظيمية تؤدي دوراً وسيطاً في التأثير على تشارك المعرفة حول تمكين أعضاء هيئة التدريس.
ج- كما أظهرت النتائج التجريبية لهذه الدراسة تطوير الأدب على تشارك المعرفة والتمكين والذاكرة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي.

٧- دراسة (المهدي، ٢٠١٩): هدفت الدراسة اقتراح بعض الآليات لتحسين

مستوى التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق التنمية المستدامة، وتناولت الدراسة عرض للإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي والتنمية المستدامة وعرض لأهم الصعوبات التي تواجه تطبيق التشارك المعرفي وكيفية التغلب عليها، وتوصلت الدراسة لاقتراح عدد من التوصيات لتحسين مستوى التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس من أهمها:

- أ- إدراج التشارك المعرفي في البحوث التكاملية في التقييمات الوظيفية الرسمية لأعضاء هيئة التدريس حتى يتسنى لأعضاء هيئة التدريس الجدد الاستفادة من الخبرات والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة الكبيرة.
ب- ضرورة الاهتمام بعمل الأبحاث التكاملية من خلال فريق العمل البحثي في عدد من التخصصات المختلفة والاستفادة من كل تخصص في عملية التشارك المعرفي.

المحور الثاني- دراسات تناولت القيمة المضافة:

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

١- دراسة الجمعية الإحصائية الأمريكية، (American Statistical Association, 2014):

هدفت الدراسة تعرف نماذج القيمة المضافة المستخدمة نتيجة اعتماد عدد من الولايات والمناطق التعليمية على هذه النماذج كجزء من نظام المساءلة التعليمية وذلك نتيجة اعتمادها على تقدير أداء المعلمين أو المدارس من خلال تحصيل الطلاب مع مراعاة الاختلافات في خلفية الطالب، بالإضافة إلى قيام هذه النماذج بمساعدة القائمين على العملية التعليمية في اتخاذ القرارات المهمة كتحديد المهارات وتقييم المعلمين وتتميتهم مهنيًا، وتوظيف المعلمين، ومنح التراخيص اللازمة للمهنة، بل تمتد إلى إغلاق المدارس نتيجة عدم إضافتها لأي قيمة علمية أو أكاديمية لطلابها. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

أ- تستند نماذج القيمة المضافة عموماً إلى درجات الاختبار القياسية، ولا تقيس مباشرة مساهمات المعلمين المحتملة في تحقيق نتائج أخرى للطلاب.

ب- تعد نماذج القيمة المضافة نماذج إحصائية معقدة، لذلك يجب على القائمين على العملية التعليمية بتحديد المتخصصين في مجال الإحصاء لوضع الإحصاء وتفسير النتائج.

٢- دراسة جفري، (Jeffery, 2015): هدفت الدراسة المقارنة بين المدارس من خلال القيمة المضافة، وطبقت الدراسة على عينة من المعلمين، وتم ملاحظة اختبار الطلاب ونتائجهم في القراءة والكتابة والحساب، وأوضحت الدراسة أن عدد قليل من الدول وضعت وطورت أساليب رسمية للمقارنة بين المدارس وذلك من خلال نواتج التعلم، وهذه الأساليب يمكن أن تستخدم بقصد تأهيلهم كنوع من القيمة المضافة، واعتمدت الدراسة على متابعة البيانات ودرجات اختبار الرياضيات منذ عام ٢٠٠٩ إلى عام ٢٠١٤ كنموذج مطور للمقارنة على أساس ملاحظة الطلاب وخصائصهم ثم وضع ترتيب المدارس على هذا المؤشر، وخلصت الدراسة بأن هناك الحاجة إلى مزيد من التحقيقات والدراسات لتحديد صلاحيات المقارنة بين المؤسسات.

٣- دراسة (البدوي، ٢٠١٦): هدفت الدراسة لوضع استراتيجية مقترحة لاستخدام القيمة المضافة في تقييم أداء الطالبات بكليات جامعة الملك خالد من خلال

تعريف الإطار المفاهيمي لمدخل القيمة المضافة والنماذج المستخدمة في حساب القيمة المضافة في تقييم أداء المؤسسات التعليمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبيان كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة من عضوات وأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات بجامعة الملك خالد. وتوصلت الدراسة على العديد من النتائج، من أهمها:

أ- يسهم استخدام القيمة المضافة في عملية الفصل بين إسهامات أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية عن إسهامات الطالب والأسرة وتوفر فرصة القيمة المضافة طريقة لقياس عملية التعليم داخل الكلية أو الجامعة على تعلم الطالب نفسه، ومن ثم يمكن تحديد القيمة التي يمكن أن تبين تقدم الطالب في الكلية خلال فترة زمنية معينة.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع ومتطلبات استخدام القيمة المضافة في تقييم أداء الطالبات لكليات البنات في جامعة الملك خالد تعزى لمتغير الوظيفة الحالية، ونوع الكلية، النوع.

ج- جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة موافقة كبيرة حول أهمية تهيئة البيئة التنظيمية الداعمة لتطبيق الأساليب الحديثة في تقييم أداء المؤسسات التعليمية بكليات البنات وأهمية وجود فرق متخصصة للمراجعة المستمرة المتعلقة بالطالبات.

٤- دراسة (هاشم، وآخرون، ٢٠١٦): هدفت الدراسة معرفة دور رأس المال الفكري في تحقيق القيمة المضافة للجامعات السعودية من خلال تعرف الأسس النظرية، رأس المال الفكري، والقيمة المضافة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لأجل اقتراح إجراءات لتفعيل دور رأس المال الفكري في تحقيق القيمة المضافة للجامعات السعودية. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

أ- أن لرأس المال الفكري دوراً رئيساً في تحقيق القيمة المضافة للجامعة لما يمتلكه من قدرات ومزايا تؤهله لذلك.

ب- أن هناك بعض الخلل في دور رأس المال البشري في تحقيق القيمة المضافة للجامعات السعودية ومن مؤشرات قلة الدورات المتخصصة وضعف الانتاج البحثي وضعف الدعم المالي.

ج- كما يوجد بعض الخلل في دور رأس المال الهيكلي في تحقيق القيمة المضافة للجامعات السعودية ومن مؤشرات صعوبة الوصول للمعرفة المطلوبة في وقت مناسب.

د- كما يوجد بعض الخلل في رأس المال الاجتماعي ومن مؤشرات تدني دراسة المشكلات المجتمعية.

٥- دراسة (الشخبي، ٢٠١٧): هدفت الدراسة رصد واقع تقويم برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء مدخل القيمة المضافة ووضع تصور مستقبلي لتقويم جودة برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مدخل القيمة المضافة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، بالإضافة إلى استخدام المنهج شبه التجريبي لاعتماد الدراسة على تطبيق اختبارات قبلية وبعدي لأحد برامج التنمية المهنية واستخدامها لأحد نماذج القيمة المضافة والمتمثل في نموذج "الفرق بين درجتين"، وبلغت العينة (٣٧٤) معلماً. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

أ- ارتفاع مستوى دافعية المعلمين للتعلم لاعتقادهم أن المادة العلمية المتضمنة في البرنامج قد تفيدهم في عملهم الفني والإداري.

ب- العلاقات الإنسانية الجيدة القائمة بين إدارة البرنامج والمدرسين من ناحية والمتدربين من ناحية أخرى.

ج- توافر الكتب والمراجع العلمية الخاصة بكل مقرر من مقررات البرنامج المحددة والذي قام بإعدادها أساتذة متخصصون ومراجعتها وفقاً لمعايير برامج التنمية المهنية وأهدافها.

٦- دراسة (شحات، ٢٠١٩): هدفت الدراسة تعرف العلاقة بين مؤشرات القيمة المضافة والفاعلية التعليمية في مدارس الفصل الواحد، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم تصميم مقياس مؤشرات القيمة التعليمية المضافة بهدف تعرف ما حققته المنظومة التعليمية من قيمة تعليمية مضافة للمتعلمين بمدارس الفصل الواحد ومقياس الفاعلية التعليمية للتعرف على الفاعلية التعليمية بمدارس الفصل الواحد في بعض محافظات صعيد مصر.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها:

أ- ضرورة استخدام مؤشرات القيمة المضافة في تقييم مدارس الفصل الواحد.

ب- ضرورة تدريب المعلمين والمتخصصين على استخدام مدخل القيمة التعليمية المضافة في تقييم المؤسسات التعليمية.

ج- العمل على قياس الفاعلية التعليمية في مدارس الفصل الواحد ميدانياً.
د- ضرورة وضع سيناريوهات مناسبة لتحسين وتطوير القيمة التعليمية المضافة في مدارس الفصل الواحد.

التعليق على الدراسات السابقة:

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

١- أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أ- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الآتي:
أ- تناولت معظم الدراسات السابقة متغيري الدراسة التشارك المعرفي والقيمة المضافة.

ب- تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي الذي يناسب طبيعة الدراسة الحالية على سبيل المثال: دراسة عبدالحافظ، والهنداوي (٢٠١٥)، ودراسة الحضرمي، (٢٠١٧)، دراسة الشهري (٢٠١٧)، دراسة البدوي (٢٠١٦)، دراسة هاشم وآخرون (٢٠١٦)، دراسة الشخيبي (٢٠١٧).

ج- معظم الدراسات السابقة استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية على سبيل المثال دراسة (SunToh, 2016)، دراسة عبدالحافظ، والهنداوي (٢٠١٥)، ودراسة الحضرمي (٢٠١٧)، ودراسة الشهري (٢٠١٧)، ودراسة (Feiz, 2019)، ودراسة البدوي (٢٠١٦).

د- تمثلت عينة الدراسة الحالية في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مثل دراسة عبدالحافظ، والهنداوي (٢٠١٥)، ودراسة (Santoch, 2016)، ودراسة الحضرمي (٢٠١٧)، ودراسة الشهري (٢٠١٧)، ودراسة Feiz (2019)، ودراسة المهدي (٢٠١٩)، ودراسة البدوي (٢٠١٦)، ودراسة هاشم وآخرون (٢٠١٦).

٢- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الآتي:

أ- اختيار المتغير الثاني مع الأول فلا توجد أي دراسة سابقة تناولت متغيري الدراسة التشارك المعرفي والقيمة المضافة.

ب- اختلاف مجتمع وعينة الدراسة حيث اختيرت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية وهو ما لم تتناوله أية دراسة سابقة.

ج- اختلاف المكان والبيئة حيث تناولت الدراسة الحالية جامعة حائل في المملكة العربية السعودية وهي جامعة حكومية ناشئة.

د- اختلاف الزمان حيث أجريت الدراسة الحالية في تاريخ يختلف عن تاريخ الدراسات السابقة.

٣- أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في العديد من الجوانب النظرية والتطبيقية، منها:

أ- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة الحالية وبيان أهمية الدراسة ومبررات إجرائها.

ب- الاستفادة من اختيار منهج الدراسة الحالية (المنهج الوصفي)، (الدراسات الارتباطية) والإطلاع على أدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة وانتقاء ما يتناسب مع موضوع الدراسة الحالية تمهيداً لبناء أدواتها (الاستبانة) ومن ثم تطبيقها.

ج- صياغة وإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.

د- الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والمقترحات الإجرائية للدراسة الحالية.

٤- أوجه تمايز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي:

أ- تقدم الدراسة الحالية مجموعة من الآليات المقترحة لتفعيل التشارك المعرفي لتحقيق القيمة المضافة بالجامعات السعودية.

ب- لم يتم إجراء دراسة (تطبيقية) من قبل الباحثين على التشارك المعرفي والقيمة المضافة بالجامعات السعودية وجامعة حائل على وجه الخصوص.

ج- أهمية العينة التي تناولتها الدراسة الحالية وهي التي ركزت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في المملكة العربية السعودية.

د- تعاملت الدراسة الحالية مع أعضاء هيئة التدريس بأربع كليات مختلفة التخصصات، وهي: (كلية التربية - كلية الآداب والفنون - كلية العلوم - كلية الطب) بجامعة حائل.

خطوات السير في الدراسة:

سارت الدراسة وفقاً للمحاور التالية:

المحور الأول: وتناول الأسس النظرية للتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

المحور الثاني: وعرض فيه الأطر النظرية للقيمة المضافة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

المحور الثالث: وتناول الدراسة الميدانية لتفعيل التشارك المعرفي لتحقيق القيمة المضافة بالجامعات السعودية (إجراءاتها - نتائجها)

المحور الرابع: قدمت فيه الدراسة الآليات المقترحة لتفعيل التشارك المعرفي لتحقيق القيمة المضافة بالجامعات السعودية.

وسوف تعرض الدراسة المحاور الأربعة السابقة بشيء من التفصيل على

النحو التالي:

الإطار النظري للدراسة:

وتعرض الدراسة الإطار النظري من خلال المحاور التالية:

المحور الأول - الأسس النظرية للتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:

يُعد التشارك المعرفي أحد أهم عمليات إدارة المعرفة نظراً لما له من دور كبير في تطوير الموارد البشرية للمؤسسات فكرياً وزيادة الإنتاجية ودعم للابتكار والإبداع في المؤسسات من خلال التفاعل بين الأفراد وتبادل المعلومات والخبرات وتحقيق التميز التنافسي، فالتشارك المعرفي يتيح الفرصة أمام هؤلاء الأفراد للإطلاع على هذه المعرفة والتشارك فيها ومن ثم استخدامها بما يُحقق تنمية مستمرة للمؤسسات.

أولاً- الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي:

وتعرضه الدراسة كما يلي:

١- مفهوم التشارك المعرفي Knowledge Sharing: التشارك لغة، ويعني

التعاون والتضامن في إنجاز العمل على قدم المساواة وهو مصدر للفعل

"تشارك". (معجم اللغة العربية، ٢٠٠٤: ٢٩٠). أما التشارك المعرفي فإنه لا

يوجد اتفاق عام حول مفهوم التشارك المعرفي فقد اختلفت وجهات نظر

الباحثين فمنهم من يعرفه على أنه " مجموعة من السلوكيات للأفراد، يرتبط

بتبادلهم لخبراتهم ومعارفهم في مجال العمل مع الأعضاء الآخرين بالمؤسسة". (Ozbebek, et al., 2011)

وتم تعريف التشارك المعرفي بأنه: "العملية التي يتم من خلالها تبادل ونقل المعارف الضمنية والصريحة بين الأفراد داخل المؤسسة من خلال الاتصالات والتعاون والتفاعل المتبادل الذي يتم بين الأفراد مما يؤدي إلى إيجاد معرفة جديدة". (بورغدة، وآخرون، ٢٠١٥: ٨٤٦). ويعرف التشارك المعرفي على أنه تفاعل ثقافي يشمل تبادل العمال للمعرفة، والمهارات والخبرات داخل المؤسسة، ويكون هذا التفاعل وجها لوجه، أو عن طريق قنوات اتصال، ويعتبر التشارك المعرفي ثقافة تفاعل اجتماعية، تتضمن تبادل المعارف والخبرات والمهارات بين الأعضاء، بحيث يشكل هذا التشارك مجموعة من المفاهيم المشتركة، والمتعلقة بتزويد العمال بمدخل للمعلومات، وبناء واستعمال شبكات المعرفة ضمن المؤسسات. (سلطاني، ٢٠١٨: ١١٣)

كما أشير للتشارك المعرفي بأنه هو الوسيلة للحصول على المعرفة من خلال الخبرة والبحث المنتظم، وإدارة المعلومات والمعرفة وتخزينها للوصول إليها بسهولة وتحويلها ونشرها. (Tjakraatmadja, et al., 2011: 161)

كما أشير للتشارك المعرفي بأنه: "عملية إيصال ونقل المعرفة الصريحة أو الضمنية إلى أفراد آخرين وتستدعي أن يفهم ويستخدم المستقبل المعرفة المنقولة والجديدة بالنسبة له. (جردات، وآخرون، ٢٠١١: ١٣٠)

ومما سبق يمكن القول بأن التشارك المعرفي هو:

- عملية تتم بين الأفراد والجماعات يجمعهم هدف مشترك واهتمامات مشتركة.
- تتضمن تشارك وتبادل كل من المعارف والخبرات والمهارات لإيجاد معرفة جديدة.
- لا تقتصر على تبادل المعرفة الصريحة أو المعلنة فقط وإنما تتضمن المعرفة الضمنية أيضاً.
- يحدث على المستوى الداخلي للمؤسسة وأيضاً بين المؤسسات على المستوى الخارجي.

٢- أهداف التشارك المعرفي:

تُعتبر عملية التشارك المعرفي إحدى العملية الأساسية لإدارة المعرفة، ويؤدي دوراً حاسماً في نجاح المؤسسات ودعم عملية الابتكار والإبداع وإيجاد قيمة مضافة باعتباره نشاطاً محورياً يركز في الأساس على رصيد المعرفة المتاحة، كما

لا تكمن أهمية المعرفة فيها بحد ذاتها بقدر ما ترجع إلى القيمة التي سوف تضيفها هذه المعرفة، والتي تشكل هدف تشارك المعرفة. ويهدف التشارك المعرفي إلى ما يلي:

[أ] تطوير المسار المهني للفرد، وذلك من خلال كسب سمعة مهنية واعتراف داخل المنظمة نتيجة تشاركه بمعارفه مع الآخرين، والاستفادة من معارف الآخرين في تحسين الأداء. (Levitt, 2011)

[ب] تحسين القدرة الاستيعابية وتحقيق القدرة على الابتكار، وتحويل المعارف الفردية إلى المعرفة التنظيمية لتكون بذلك سياقاً خصباً لتحليل القضايا المتصلة بالمستوى الهيكلي. (Foss, 2010: 4)

٣- أهمية التشارك المعرفي في الجامعات ومجالاته

تُعد المعرفة العصب الحقيقي للجامعات وأحد الموارد الأساسية القادرة على التكيف مع متطلبات العصر الحديث، إذ أن امتلاك المعرفة وحسن إدارتها يجعل الجامعات قادرة على تحقيق الإبداع وبناء سمعة خاصة بها وتحسين الأداء، وبالتالي تحقيق قدرة وتميز تنافسي بها.

فالجامعات مؤسسات إنتاجية تعمل على إثراء المعرفة البشرية، لتعاضد دورها حيث لا يقتصر دورها على العمل الأكاديمي بل أصبحت تركز على الجوانب الإبداعية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس، ومن ثم فإن هذه المؤسسات يفترض فيها أن تطور وتشارك المعارف والخبرات بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، خاصة وأنها أصبحت تواجه اليوم مطالب عديدة لتحقيق جودة التشارك في الموارد والخبرات، فأعضاء هيئة التدريس بوصفهم عمالاً للمعرفة يعتبرون العنصر الرئيس في التأثير على التغيير في مجتمع المعرفة، وذلك لما يقومون به من أدوار أساسية في تطوير تكنولوجيا المعلومات والتغيرات في نظم العمل والإنتاج. (عبدالحافظ، والهنداوي، ٢٠١٥: ٤٨٣). وتتميز أهمية التشارك المعرفي في الجامعات عن غيره بخاصيتين رئيسيتين هما: (حسن، ٢٠١٦: ١٨٠)

الأولى: تتمركز عملية التشارك المعرفي في الجامعات حول الأفراد، وذلك بسبب طبيعة العمل في قطاع التعليم العالي الذي دائماً ما ينظر إليه بوصفه قطاعاً خدمياً، تنطوي معظم مدخلاته على عناصر غير ملموسة.

الثانية: تنتشر المعرفة في الجامعات انتشاراً مضطرباً ومدوياً حيث يعمل المنتمين إلى قطاع التعليم العالي على بث المعرفة دون مقابل وبفخر واعتزاز.

ويؤدي تزايد الاهتمام بالتشارك المعرفي وذلك للحصول على التفوق التنافسي وتحقيق العديد من النجاحات للمؤسسات وخاصة مؤسسات التعليم العالي في قدرتها لتطبيقها للمعرفة كنتيجة من عمليات إدارة المعرفة كما تؤدي إلى زيادة المعرفة الشخصية والتنظيمية (1: 2015, Khadabakshi)، فالتشارك المعرفي بين الأعضاء أمراً ضرورياً فهو يساعد على تعزيز الأداء وتقليل جهود التعلم، ويتم ذلك من خلال تشجيع التشارك المعرفي داخل المؤسسة من خلال وضع استراتيجية عمل وتغيير اتجاهات وسلوكيات الأعضاء لتشجيع الرغبة في المشاركة بالمعرفة عن طريق دمج المعرفة في استراتيجياتها لتحقيق ميزة تنافسية لها. (سلطاني، ٢٠١٨: ١١٣)

ويمكن تحديد أهم مجالات التشارك المعرفي في الجامعات وفقاً لوظائفها الثلاث فيما يلي: (عبدالحافظ، وآخرون، ٢٠١٥: ٤٨٨-٤٨٩)

أ- التشارك المعرفي في مجال التدريس: ويشمل المواد ذات الصلة بالمقررات الدراسية في المحاضرات والندوات واللقاءات والدروس وتطوير المناهج ومهارات التدريس الفعال.

ب- التشارك المعرفي في مجال البحوث العلمية: وتشمل تأليف ونشر الكتب العلمية والمطبوعات والمجلات الأكاديمية والتعاقد على إجراء الأبحاث وتقديم الخدمات الاستشارية.

ج- التشارك المعرفي في مجال خدمة المجتمع: عضوية الجمعيات المهنية والمشاركة في عضوية اللجان والمقالات والدوريات.

٤- أبعاد التشارك المعرفي وأشكاله:

تتلخص أبعاد التشارك المعرفي فيما يلي: (جقيق، جقيق، ٢٠١٧: ٢١٣-٢١٤)

أ- أبعاد التشارك المعرفي: وتتضح الأبعاد في الآتي:

- **السلوك:** ويعني ذلك أن السلوك المنفتح على الخبرة يرتبط بشكل إيجابي لعملية تشارك وتبادل المعرفة، فالأفراد اللذين لديهم ثقة في قدراتهم الوظيفية هم أكثر رغبة في تبادل المعرفة وتشاركها، والأفراد اللذين يمتازون بمستوى تعليمي مرتفع وخبرة طويلة في العمل أكثر عرضه لتشارك خبرتهم مع غيرهم.
- **الثقافة التنظيمية:** لما لها من دور فعال في تشكيل البيئة الداخلية التي يعمل بها الأفراد، بحيث تكون مشجعة للعمل الجماعي، ومثيرة للصرعات الفكرية والتي غالباً ما يتم تسويتها بطرق تسهم بشكل أو

بآخر في زيادة التشارك المعرفي وتوليد معارف جديدة وتحت على العمل بروح الفريق وتدعم البيئة التعاونية التي تعتبر من أهم متطلبات التشارك المعرفي. (المسعودي، ٢٠١٨: ٢)

- **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:** تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصال دوراً حاسماً في أنشطة إدارة المعرفة بتقديمها لآليات يمكن من خلالها تسريع وتوليد وتشارك المعرفة، كونها تعمل على تحسين الاتصال والتقارب التقني بين أفراد المؤسسة مما يزيد من عدد المشاركين في عمليات تداول وتوليد المعرفة، وجعلهم جزء من القاعدة المعرفية للمنظمة. (الشهري، ٢٠١٧: ٢٩)
- **فرق العمل:** تؤدي إلى تحسين عمليات التشارك وتزيد من قابليتها وفعاليتها لأن فرق العمل توفر بيئة تعاونية تحقق مستوى مرتفعاً من التماسك والتكامل بين أفراد المؤسسة، وتتم عملية تداول المعرفة داخل المؤسسة بشكل مقصود، أو بشكل غير مقصود بين أفراد القوى البشرية. (النشار، ٢٠١٢: ١٠٨)

[ب] أشكال التشارك المعرفي: وتتضح أشكال التشارك المعرفي من خلال ما يلي:

- **الشكل المقصود:** ويعني مشاركة المعرفة قصدياً داخل المؤسسة وذلك عبر الاتصالات الفردية أو المبرمجة، كما تنتقل أيضاً من خلال المذكرات والأساليب المكتوبة والتقارير والمطبوعات والنشرات الدورية.
- **الشكل غير المقصود:** ويعني مشاركة المعرفة داخل المؤسسة من خلال الشبكات غير الرسمية مثل لقاءات الأعضاء في الاستراحات بين فترات العمل واجتماعات ما بعد العمل.

٥- **العوامل المؤثرة على التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:** تتعرض مختلف المؤسسات بما فيها الجامعات إلى العديد من القوى والعوامل التي تؤثر على عملية التشارك المعرفي بها، ويمكن حصرها فيما يلي: (الشهري، ٢٠١٥: ١٢٩-١٣٢)

أ- **العوامل التنظيمية:** والتي تتمثل في الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية، ونظام الحوافز، وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات.

ب- **العوامل الشخصية:** والتي تتمثل في الاتجاهات الفردية والتوقعات الشخصية.

ج- **العوامل الأخلاقية:** والتي تتمثل في عدم حدوث ضرر بالأفراد والمجتمع، والشعور بالاعتزاز، والإحترام والأمانة العلمية المسؤولة عن المعرفة المقدمة وتقدير الخصوصية وإحترامها، وضرورة العدل والمساواة في التعامل مع الزملاء.

د- **العوامل التقنية:** تتمثل في توفير دليل حاسوبي لتحديد الخبرات والمهارات التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس من بريد إلكتروني، مؤتمرات الفيديو، الإنترنت وغير ذلك من أدوات التقنية الحديثة. ويتضح مما سبق أن جهود الجامعات لا بد وأن تتوجه إلى تفعيل التشارك المعرفي بين أعضائها وأن نجاحها يعتمد على تنمية الموارد البشرية بها، وهذا يفرض عليها أن تحدث نقلة نوعية وتبني استراتيجياتها على هذا الأساس.

٦- **متطلبات التشارك المعرفي:**

للتشارك المعرفي متطلبات أساسية يُمكن توضيحها فيما يلي: (ابن حراث، ٢٠١٨: ١٣٠-١٣١)

أ- **البيئة التعاونية Collaboration Enviromental:** وتعني المستوى الذي يستطيع فيه أعضاء هيئة التدريس العمل بروح الفريق لتقديم المساعدة للآخرين في مجال تخصصهم وعلمهم للوصول إلى تحقيق الهدف من البحث، فإشاعة ونشر ثقافة التعاون تؤثر على عملية إيجاد المعرفة ونقلها من خلال زيادة مستوى تبادلها بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم لبعض. فالتعاون يعمل على إيجاد التفاعل ويرفع الروح المعنوية ويحسن عملية الاتصال ويسهل وصول وانتقال المعارف، وبالتالي يدعم عملية التشارك المعرفي. (نورالدين، ٢٠١٨: ٤٠-٣٧)

ب- **تدريب أعضاء هيئة التدريس Training Faculty Members:** فالتدريب عملية مخططة تهدف إلى تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتنميتها ونقل خبراتهم بما يسهم برفع مستوى أدائهم، وكفائتهم الإنتاجية العلمية، كما يسهم في تنمية مهارات العمل الجماعي والتعاون بين الأعضاء من أجل استثمار الموارد البشرية المتاحة لتحسين الإنتاجية والتكيف مع المتغيرات المعاصرة. (القربة، ٢٠١٥: ٤٥-٤٦)

ج- مخازن المعرفة Knowledge Warehouses: قد تبذل الجامعات جهداً كبيراً في اكتساب المعرفة إلا أنها قد تكون عرضة لأن تفتقد لها سواء بالنسيان أو تعثر سبل الوصول إليها. (الرشيدي، ٢٠١٨: ١٢٧) لذا أصبح من الضروري وضع أماكن يتم فيها تخزين المعارف والمعلومات التي يحتاجها البحث العلمي والتي يمكن من خلالها تقاسم وتشارك المعرفة واستثمارها بين أعضاء هيئة التدريس.

د- فرق العمل Team Work: يعد تطبيق أسلوب فرق العمل من الأساليب الحديثة في الفكر الإداري الذي تلجأ إليه الجامعات المعاصرة والمتطورة وذلك بهدف تطوير منتجاتها وخدماتها وتحسين مستوى مهارات أعضائها (العنزي، ٢٠١٨: ٤٩-٥٠) لنشر الأبحاث وتمكينهم من تحقيق مشاركة معرفية لتحقيق الإبداع بسبب تبادل ومشاركة الأبحاث العلمية فيما بينهم.

هـ- التحفيز Stimulus: يقوم التحفيز بأداء دور مهم ومحوري في رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم العلمية (الرشيدي، ٢٠١٨: ٦٩) فالتحفيز يعمل على دفع أعضاء هيئة التدريس لعمل الأبحاث العلمية واستنهاض هممهم لاكتساب المعرفة الجديدة بما يؤهلهم ويعددهم لأداء دورهم بأكثر فاعلية في عملية إنتاج المعرفة من خلال البحوث التكاملية.

المحور الثاني: الأطر النظرية للقيمة المضافة لأعضاء هيئة التدريس

بالجامعات؛ وتوضحه الدراسة كما يلي:

أولاً - الإطار المفاهيمي للقيمة المضافة Added Value:

وتعرضه الدراسة كما يلي:

١- مفهوم القيمة المضافة:

لغة: يشير مصطلح القيمة Value إلى المبدأ أو المستوى أو الخاصية التي تعد ثمينة أو مرغوباً فيها، والتي تساعد على تحديد ما إذا كانت بعض الموضوعات جيدة أو رديئة أم صحيحة أم خاطئة، مفيدة أم قليلة الفائدة، مهمة أم عديمة الأهمية وتلك الموضوعات قد تكون أفكاراً أو قرارات أو أشخاصاً أو أفعالاً أو أشياء. (اللقاني، وآخرون، ١٩٩٦: ١٤٣)

أ - في المجال الاقتصادي: يعد مفهوم القيمة المضافة Added Value من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال التربية على الرغم من شيوع استخدامه في المجالات الاقتصادية، وتناوله من علماء القياس الاقتصادي بالبحث والتحليل

الرياضي، فقد استخدم مفهوم دالة الإنتاجية Production Function منذ مدة طويلة لقياس إنتاجية المؤسسات الاقتصادية، من حيث القيمة المضافة الناتجة عن تجمع معين من المدخلات والعمليات. (قاسم، وآخرون، ٢٠١١: ٣) ويشير مصطلح القيمة المضافة في علم الاقتصاد إلى الفرق بين المدخلات (المواد الخام، الطاقة... وغير ذلك) والمخرجات النهائية المتمثلة في قيمة المبيعات، (Fitz, 1979: 51-53) وأخذ المفهوم الاقتصادي للقيمة المضافة في السنوات الأخيرة معنى إضافياً، وارتبط بحاجة الاقتصاديات الغربية المتقدمة إلى التركيز على التصنيع العالي للجودة وذلك من أجل تحقيق التنافس مع الاقتصاديات سريعة النمو، وبذلك ينطبق مفهوم القيمة المضافة في هذا السياق على السلع التي تزداد جودتها وقيمتها بمستويات عالية مع التكنولوجيا والمهارات في عملية التصنيع. (Herman, 2013: 86)

ب - في مجال التعليم:

تعرف القيمة المضافة في مجال التعليم بأنها طريقة لتحليل بيانات الاختبارات التحصيلية ومراجعة نتائجها في المستويات الدراسية السابقة، للتنبؤ بالنمو المتوقع للمتعلمين، وتساعد هذه الطريقة في معرفة إسهام المؤسسة التعليمية في تقدم المتعلمين نحو تحقيق نواتج التعلم المرجوة. (Sanders, 2000: 329-339) كما تعرف بأنها " ذلك الفرق أو التأثير الذي تحدثه المؤسسة التعليمية خلال فترة زمنية محددة في مستوى أداء المتعلمين من مختلف النواحي (المعرفية - المهارية - الوجدانية) بعد تخرجهم فيها مقارنة بمستواهم قبل الالتحاق بها أو بمعدل إنجاز متوقع أو مقارنة بعينه مماثلة من المتعلمين بمؤسسة أخرى مناضرة. (عبدالجواد، ٢٠١١: ١٢٠)

وتعد القيمة المضافة أحد المؤشرات الأساسية والأكثر دقة في تحديد فعالية الجامعة وتصنيفها والوثوق بمصداقية نتائج تقويم الأداء فيها، على أساس أن أكثر الجامعات فعالية هي تلك التي تتجاوز نتائج طلابها التوقعات. (الغتم، ٢٠١٠) ويشير مفهوم القيمة المضافة في التعليم الجامعي بأنها " القيمة التعليمية التي تتعلق بكل ما يتعلمه الطالب/ الطالبة خلال فترة زمنية معينة (فترة الدراسة بالكلية أو الجامعة) من مهارات ومعارف واتجاهات وقيم مما يسهم في زيادة قدرته/ قدرتها على مواجهة الحياة العملية. (عبدالجواد، ٢٠١١: ١٤٥)

كما عرفت بأنها "مقياس للجودة، من حيث مدى إسهام الخبرات التربوية في إثراء المعرفة وقدرات ومهارات المتعلمين، فالجودة المرتفعة لمنظمة تعليمية هي

تلك التي تثرى ذلك بدرجة عالية لديها، حيث إن جودة منظمة تعليمية معينة يتم الحكم عليها في ضوء "القيمة" التي تضيفها في التعليم. (قاسم وآخرون، ٢٠١١: ٢٤)

ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج ما يلي:

- أ- إن من أهم ركائز التشارك المعرفي هو تبادل المعارف والخبرات بين المتعلمين لتحقيق قيمة مضافة للجامعات بما يحقق الإبداع بها وتميزها.
- ب- إن تفعيل التشارك العرفي بين الأعضاء قادراً على تحويل معرفة المنظمة إلى قيمة مضافة.
- ج- تُحقق القيمة المضافة من خلال قياس الإنجاز والتحصيل الأكاديمي للمتعلمين.
- د- يعتبر الغرض الرئيس من تحقيق القيمة المضافة بالجامعات تطوير مواردها البشرية بغرض زيادة الإنتاجية والاستفادة من المعارف الضمنية والصريحة بها مما يؤدي إلى إيجاد معارف جديدة.

٢- مبادئ تطبيق القيمة المضافة:

- أوضح كل من (شحاته، ٢٠١٢: ١٥٩) و(العاني، وآخرون، ٢٠١٦: ١٤٠) أن القيمة المضافة ترتكز على مجموعة من المبادئ، وهي كما يلي:
- أ- الاستناد على مقاييس مقننة يمكن من خلالها قياس أداء المتعلم ونموه في مرحلة معينة أو يمكنه تعرف أدائه من خلال المقياس الذي يطبق عليه من عام لآخر.
- ب- الاستناد على اختبارات مقننة لتقييم نمو المتعلم عبر السنوات الدراسية المعينة، والذي يعبر عن مقدار إسهام المؤسسة في نمو المتعلم، والذي يمثل الفرق بين درجة تحصيل الحالية وأخرى سابقة.
- ج- يستند تميز المعلمين ذوي الأداء المرتفع إلى تقييم نمو أداء المتعلم.
- د- توضح القيمة المضافة التغييرات التي حدثت في أداء المتعلمين كل على حدة، وتسعى إلى تحديد أسباب تلك التغييرات.
- هـ- ضرورة عزل العوامل المجتمعية الأخرى، مثل دخل الأسرة والتحصيل السابق للمتعلم عند تحليل درجات الاختبارات وتقدير القيمة المضافة، وغيرها من العوامل لتحديد درجة إسهام المؤسسة التعليمية في تحقيق القيمة المضافة للمتعلمين.

٣- أهمية القيمة المضافة للجامعات:

يُعد مدخل القيمة المضافة في التعليم أحد المداخل العلمية الحديثة، وهو في الأساس مصطلح اقتصادي انتقل من المجال الاقتصادي إلى مجال التعليم باعتباره استثمار في رأس المال البشري، كما أن النظام التعليمي يتكون من مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة شأنه في ذلك شأن النظام الاقتصادي. (عبدالجواد، ٢٠١١: ١٤٣)

وتُعد القيمة المضافة أحد المؤشرات الأساسية والأكثر دقة في تحديد فاعلية الجامعات والوثوق بمصداقية نتائج تقويم أدائها. (الدeshان، وآخرون، ٢٠١٥: ٩)، ويمكن تحديد أهمية القيمة المضافة من خلال ما يلي:
أ- التحول من قياس التحسين الدراسي للطلاب إلى قياس درجة النمو التحصيلي للطلاب.

ب- تطبيق نظم المساءلة والمحاسبية بالجامعات كمدخل لإصلاح التعليم فيها.
ج- ضرورة اكتساب الخريجين لمهارات تحقيق متطلبات سوق العمل. (صبري والحملوي، ٢٠١١: ١٢٤)

وتهدف القيمة المضافة إلى إعداد طلاب الجامعات (الخريجين) من خلال تسليحهم بالمعرفة والمهارة التي تتيح لهم الفرص الوظيفية في المجتمع. (Faish, 2010: 68)

ولتحقيق وظيفة من وظائف الجامعة وهي البحث العلمي فإن على أعضاء هيئة التدريس أن يقوموا بالإنتاج البحثي المشترك بينهم لتحقيق قيمة مضافة لهم وللجامعة.

يتطلب تحقيق التقدم والرضا الاقتصادي في أي مجتمع أن يستفاد استفادة كبيرة من خلال مواردها (البشرية - المادية - التكنولوجية) بأفضل ما يمكن من خلال الاعتماد على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس مما يؤدي إلى تقدم المجتمع وحل مشكلاته.

كما تحقق القيمة المضافة التطوير الداخلي للجامعة من خلال خريجها المتميزين، فالجامعة تعمل على رفع أدائها وتحقيق الجودة الداخلية لها بما يضمن للخريج أن يجد مكان في سوق العمل، ويقوم البحث العلمي من خلال التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بدوراً أساسياً في العصر الحاضر باعتباره وسيلة لتطوير المعرفة والتجديد والابتكار والإبداع، وهذا يبين أن الانتاج العلمي بصفة

عامة يعتبر قيمة مضافة للجامعة متى ما كان مثمراً ويقوم بدوره التنموي في المجتمع. (هاشم، وآخرون، ٢٠١٦: ١١١-١١٢)

٤- خصائص استخدام القيمة المضافة ومجالاتها:
وتوضحها الدراسة على النحو التالي:

يُشير هيرش (8: 2004, Hersh) إلى أن القيمة المضافة تعمل على الارتقاء بين الكفاءة المؤسسية حتى تستطيع الأخبار بثناء عن نتائج السياسة الحكومية، وأن الأكثر أهمية للقيمة المضافة أنها تقوم بالتقويم الوتقي والملائم الذي يقدم تغذية راجعة للجامعات لتحسين أدائها.

وتتميز القيمة المضافة بمجموعة من الخصائص تتمثل في الآتي:

أ- **الموضوعية:** لأنها تحاول التركيز على إسهامات الجامعة من حيث الملاحظة التي تتأثر بشكل كبير باتجاهات ومعتقدات أعضاء هيئة التدريس من خلال تقويم أدائهم، حيث يقل التحيز لأعضاء هيئة التدريس.
ب- **الاستقلالية:** حيث إنها متحررة بدرجة كبيرة من الأحكام الشخصية والانطباعات الذاتية.

ج- **قليلة التكلفة:** مقارنة بوسائل أخرى، حيث إن كلفة إعداد الأدوات تقل فيما بعد نتيجة لتكرار استخدام نفس الأدوات.

وبعد أن تناولت الدراسة في إطارها النظري التشارك المعرفي والقيمة المضافة، وسوف نتناول الجانب الميداني من الدراسة على النحو التالي:

المحور الثالث: الدراسة الميدانية (إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها)

تمهيد:

يتناول هذا المحور إجراءات الدراسة الميدانية والخطوات التي قامت بها الباحثة والتي تشتمل على عرض لأهداف الدراسة الميدانية وإجراءاتها من حيث عينة الدراسة وأداة الدراسة وفروضها وتقنياتها (الصدق-الثبات) والأساليب الإحصائية المستخدمة وأخيراً نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها)، وتعرض الدراسة ما سبق بشيء من التفصيل على النحو التالي:

أولاً- أهداف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية الكشف عن واقع متطلبات التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم لتحقيق القيمة المضافة بجامعة حائل.

ثانياً- إجراءات الدراسة الميدانية:

١- عينة الدراسة

بلغت عينة الدراسة (١٨٩) عضو من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة حائل والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

جدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة والنسبة المئوية لها

م	متغيرات الدراسة	التكرار	النسبة المئوية
١	النوع	٧٧	٤٠,٧٠%
	ذكور	٧٧	٤٠,٧٠%
٢	النوع	١١٢	٥٩,٣٠%
	إناث	١١٢	٥٩,٣٠%
	كليات جامعة حائل	٦١	٣٢,٣٠%
	التربية	٦١	٣٢,٣٠%
٣	الآداب والفنون	٥٢	٢٧,٥٠%
	العلوم	٤٢	٢٢,٢٠%
	الطب	٣٤	١٨,٠٠%
	الدرجة العلمية	١٤١	٧٤,٦٠%
	أستاذ مساعد	١٤١	٧٤,٦٠%
٤	الأبحاث التشاركية في مجال العمل	٣٢	١٦,٩٠%
	أستاذ مشارك	٣٢	١٦,٩٠%
	أستاذ	١٦	٨,٥٠%
٤	الأبحاث التشاركية في مجال العمل	٩٠	٤٧,٦٠%
	يوجد	٩٠	٤٧,٦٠%
٤	الأبحاث التشاركية في مجال العمل	٩٩	٥٢,٤٠%
	لا يوجد	٩٩	٥٢,٤٠%

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. بالنسبة للنوع فقد كان عدد أفراد العينة من الإناث (١١٢) بنسبة مئوية (٥٩,٣٠%) وهو أكبر من عدد الذكور (٧٧) بنسبة مئوية (٤٠,٧٠%)، وهذا يعكس تنامي دور المرأة في قيامها بالأبحاث التشاركية لتحقيق قيمة مضافة للكلية التي تعمل بها.
٢. إن عدد أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بلغ (٦١) عضو بنسبة (٣٢,٣٠%)، في حين كان أقل عدد أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية الطب، وكان عددهم (٣٤) عضواً بنسبة مئوية (١٨%) وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية والتربوية يمكن أن يقومون بالتشارك المعرفي مع التخصصات الأخرى أما في مجال الطب فيوجد تخصص دقيق جداً، ولذا فقد يكون هناك قليلاً ممن يقومون بعمل الأبحاث التشاركية.
٣. إن عدد أفراد العينة من ذوي الدرجة العلمية أستاذ مساعد وأستاذ مشارك كانت بنسبة (٧٤,٦٠%) و(١٦,٩٠%) على التوالي، وهذا يدل على أن هاتين الدرجتين من أعضاء هيئة التدريس يقومون بعمل أبحاث للتربية

من درجة إلى الدرجة الأعلى، وقد يقومون بالأبحاث التشاركية عكس من في درجة أساذ، ولذا جاءت أقل بنسبة (٨,٥٠%).

٤. إن عدد أفراد العينة الذين يوجد لديهم أبحاث تشاركية في مجال العمل بلغ (٩٠) فرد بنسبة مئوية (٤٧,٦٠%)، في حين بلغ عدد أفراد العينة الذين لا يجيدون التعامل مع الحاسب الآلي والانترنت بدرجة متوسطة يوجد لديهم أبحاث تشاركية في مجال العمل (٩٩) فرد بنسبة مئوية (٥٢,٤٠%).

٢- أداة الدراسة (الاستبانة):

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة بحثية لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية، نظراً لكونها من أنسب الأدوات التي تتعامل مع حجم مجتمع الدراسة الكبير (١٨٩) عضو هيئة تدريس.

الخصائص السيكمترية للاستبانة:

قامت الباحثة بتقنين أداة الدراسة (الإستبانة) باستخدام الصدق والثبات كما يلي:

- صدق الاستبانة Validity:

وقد تم التحقق من صدق الإستبانة بالطرق التالية:

صدق الاتساق الداخلي:

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات

كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠,٦٠	١	**٠,٥٦	١	**٠,٤٣
٢	**٠,٦٣	٢	**٠,٦٦	٢	**٠,٤٥
٣	**٠,٥٨	٣	**٠,٦٣	٣	**٠,٧٦
٤	**٠,٥٤	٤	**٠,٦٤	٤	**٠,٥٤
٥	**٠,٦٨	٥	**٠,٥١	٥	**٠,٤٩
٦	**٠,٥٧	٦	**٠,٦٢	٦	**٠,٥٨
٧	**٠,٦٧	٧	**٠,٥٢	٧	**٠,٦٢

المحور الرابع		المحور الخامس	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠,٥٦	١	**٠,٥١
٢	**٠,٦٧	٢	**٠,٥٨
٣	**٠,٦٥	٣	**٠,٦٥
٤	**٠,٥٠	٤	**٠,٦٣
٥	**٠,٦٣	٥	**٠,٥٧
٦	**٠,٦٦	٦	**٠,٥٤
٧	**٠,٦٣	٧	**٠,٥١

** دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

يتبين من الجدول (٢) السابق أن قيم معاملات ارتباط لكل العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق للمقياس، وهو ما يؤكد قوة الارتباط الداخلي بين جميع العبارات.

كما تم التحقق من الصدق البنائي لمقياس من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والمجموع الكلي لمقياس، ويوضح نتائجها الجدول التالي:

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط
الأول	**٠,٧٩
الثاني	**٠,٨٢
الثالث	**٠,٨١
الرابع	**٠,٧٦
الخامس	**٠,٨٥

** دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق (٣) أن جميع معاملات للمحاور الخمسة التي تتكون منها الاستبانة والمجموع الكلي للاستبانة جاءت قيم مرتفعة حيث تراوحت بين (٠,٧٦ - ٠,٨٥) وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى أن جميع محاور الاستبانة والدرجة الكلية تتمتع بدرجة صدق مرتفعة، وما يؤكد قوة الارتباط الداخلي بين جميع المحاور الخمسة للاستبانة.

صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

والصدق التمييزي بقصد به المقارنة بين الفئة العليا (أعلى من ٢٥%) من أفراد العينة والفئة الدنيا (أقل من ٢٥%) من أفراد العينة على محاور الإستبانة والمجموع الكلي للإستبانة والجدول التالي يوضح هذه المقارنة:

جدول (٤) الصدق التمييزي بين أفراد العينة في محاور الإستبانة

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	محاور الإستبانة
دالة عند مستوى ٠,٠١	١٢,٨٠	١,٦٩	١٣,٤٧	٤٧	الفئة الدنيا	الأول
		٢,٦٩	١٩,٤٠	٤٧	الفئة العليا	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٢٧,٠٨	١,٦٩	٩,٨٧	٤٧	الفئة الدنيا	الثاني
		١,٦٥	١٩,٢١	٤٧	الفئة العليا	
دالة عند مستوى ٠,٠١	١٦,٩٢	٢,٠٩	١٢,٤٩	٤٧	الفئة الدنيا	الثالث
		١,٨٣	١٩,٣٦	٤٧	الفئة العليا	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٢٦,٦٢	١,٥٦	١١,٥٣	٤٧	الفئة الدنيا	الرابع
		١,٤٥	١٩,٨١	٤٧	الفئة العليا	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٢٢,٦٨	١,٧٤	٩,٢٨	٤٧	الفئة الدنيا	الخامس
		٢,٢٤	١٨,٦٦	٤٧	الفئة العليا	
دالة عند مستوى ٠,٠١	٤٩,٩٦	٤,٣٣	٥٦,٦٤	٤٧	الفئة الدنيا	الدرجة الكلية
		٣,٣٣	٩٦,٤٥	٤٧	الفئة العليا	

يتضح من الجدول السابق (٤) أن جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، والذي يدل على الصدق التمييزي لمحاور الإستبانة، والإستبانة ككل، وهذا يؤكد صلاحية الإستبانة للتطبيق.

- ثبات الإستبانة:

قامت الباحثة بحساب ثبات الإستبانة بطريقتين هما: معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لمحاور الإستبانة والإستبانة والجدول (٥) التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (٥) معاملات الثبات لمحاور الإستبانة، والإستبانة ككل

م	المحور	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان براون)
١	الأول	٠,٨٢	٠,٨١
٢	الثاني	٠,٧٧	٠,٧٤
٣	الثالث	٠,٨٥	٠,٨١
٤	الرابع	٠,٨٠	٠,٧٦
٥	الخامس	٠,٨٣	٠,٧٩
	الإستبانة ككل	٠,٨٨	٠,٨٦

يتضح من الجدول السابق (٥) أن جميع معاملات الثبات للمحاور الخمسة: (البيئة التعاونية، تدريب أعضاء هيئة التدريس، مخازن المعرفة، فرق العمل، التحفيز) مرتفعة والذي يؤكد ثبات الإستبانة وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها علمياً، وهو ما يؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق.

رابعاً: المعالجة الإحصائية:

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي، حيث أعطيت درجات (٣ - ٢ - ١) للاستجابات (تتحقق بدرجة كبيرة - تتحقق بدرجة متوسطة - لا تتحقق)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة للتحقق من فروضها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو التالي:

١- النسبة المئوية في حساب التكرارات: حيث تعتبر النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الأرقام الخام.

٢- الوزن النسبي: لتحديد مستوى الموافقة أو مستوى الإجابة عن كل عبارة من عبارات الإستبانة، والوزن النسبي يساوي التقدير الرقمي على مجموع أفراد العينة، علاوة على ذلك يساعد الوزن النسبي في تحديد الموافقة على كل عبارة وترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لكل منها.

٣- استخدام التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لتعرف واقع تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة للوصول إلى بيانات وصفية، وصنفت تقديرات أفراد عينة الدراسة إلى ثلاث مستويات بحيث إذا كان الوزن النسبي بين (٢,٣٤ إلى ٣) يكون مرتفعاً، ومن (١,٦٧ إلى ٢,٣٣) يكون متوسطاً، وإذا كانت بين (١ إلى ١,٦٦) تكون منخفضة. ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا هي (٣/٢) أي حوالي ٠,٦٦ وقد حسبت معيار الحكم على قيم الأوزان النسبية وفق المعيار الثلاثي:

الدرجة العليا - الدرجة الدنيا

عدد فترات الاستجابة

- ٤- استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الإستبانة.
- ٥- التجزئة النصفية لسبيرمان براون لحساب ثبات الإستبانة.

- ٦- استخدام معامل الارتباط لبيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.
- ٨- اختبار مربع كاي (كا^٢) Chi - Square - Test: يستخدم اختبار مربع كاي (كا^٢) للمقارنة بين التكرار الواقعي المشاهد أو التجريبي والتوزيع التكراري المتوقع للعينة، أي التحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الملاحظة لعدد أفراد أو استجابات العينة في أقسام المتغير والتكرارات المتوقعة، وتستخدم المعادلة التالية لحساب كا^٢:

$$كا^2 = \frac{\text{مج (ك - ك')^2}}{\text{ك}}$$

حيث تعبر (ك) عن التكرار الملاحظ، وتعبر (ك') عن التكرار النظري (المتوقع) وبالكشف عن قيمة كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) وجد أنها تساوي ٩,٢١ عند مستوى ٠,٠١ وتساوي ٥,٩٩١ عند مستوى ٠,٠٥، وبذلك فإن قيمة كا^٢ المحسوبة التي تقل عن ٥,٩٩١ تكون غير دالة إحصائياً.

خامساً- نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها):

وتعرض الباحثة نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها) وفق محاور الإستبانة الخمسة على النحو التالي:

• النتائج الخاصة بالمحور الأول البيئة التعاونية:

ويوضح جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الأول: (البيئة التعاونية)

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية

لاستجابات عينة الدراسة للمحور الأول (البيئة التعاونية)

م	المحور الأول		لا تتحقق		تتحقق بدرجة متوسطة		تتحقق بدرجة كبيرة		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	اختبار التناظر	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				كا	الدالة
١	٠	٠	٩٢	٤٨,٦٨	٩٧	٥١,٣٢	٢,٥١	١	مرتفع	٩٤,٧٠	٠,٠١		
٢	٦	٣,١٧	٩٢	٤٨,٦٨	٩١	٤٨,١٥	٢,٤٥	٣	مرتفع	٧٧,٣٧	٠,٠١		
٣	٢٦	١٣,٧	١١١	٥٨,٧٣	٥٢	٢٧,٥١	٢,١٤	٧	متوسط	٦٠,٢٢	٠,٠١		
٤	٥	٢,٦٥	١٠٩	٥٧,٦٧	٧٥	٣٩,٦٨	٢,٣٧	٤	مرتفع	٨٩,٢٧	٠,٠١		
٥	١٥	٧,٩٤	٩٤	٤٩,٧٤	٨٠	٤٢,٣٣	٢,٣٤	٥	مرتفع	٥٦,٤١	٠,٠١		

م	المحور الأول	لا تتحقق		تحقق بدرجة متوسطة		تحقق بدرجة كبيرة		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	اختبار التناظر	
		ك	%	ك	%	ك	%				٢	الدالة
٦	يُشجع التشارك المعرفي على تنمية الحوار العلمي بين أعضاء هيئة التدريس لتبادل الأفكار والمقترحات.	٥	٢,٦٥	٩٣	٤٩,٢١	٩١	٤٨,١٥	٢,٤٦	٢	مرتفع	٨٠,١٣	٠,٠١
٧	تطبيق مبدأ التعاون لنقل المعرفة وتشاركتها.	١٠	٥,٢٩	١١١	٥٨,٧٣	٦٨	٣٥,٩٨	٢,٣١	٦	متوسط	٨١,٥٦	٠,٠١
	المحور ككل							٢,٣٧		مرتفع		

يرى أفراد العينة أن المحور الأول (البيئة التعاونية) بشكل عام بمستوى مرتفع، إذا بلغ الوزن النسبي للمحور ككل (٢,٣٧) وهو مستوى مرتفع، حيث اشتمل على ٧ عبارات تراوحت الأوزان النسبية لها بين (٢,١٤) و(٢,٥١)، كانت أعلاها عبارتين وردت في العبارات: العبارة (١) في المرتبة الأولى، ونصها: " توفير مناخ إيجابي يسوده التعاون والألفة بين أعضاء هيئة التدريس. " ووزنها النسبي (٢,٥١) وهي ذات مستوى مرتفع، وقد يُعزى ذلك إلى أنه من الضروري أن يكون هناك مناخ إيجابي فاعل يتصف بالتعاون والعمل بروح الفريق الواحد وأن تكون هناك ألفة ومودة بين أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة، فالعبارة (٦) التي جاءت في المرتبة الثانية، ونصها: " يُشجع التشارك المعرفي على تنمية الحوار العلمي بين أعضاء هيئة التدريس لتبادل الأفكار والمقترحات. " ووزنها النسبي (٢,٤٦) وهي ذات مستوى مرتفع، وقد يُعزى ذلك إلى أنه من الضروري أن يكون هناك حوار ونقاش علمي بين أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة لتبادل الأفكار والمقترحات مما يشجع على التشارك المعرفي في أبحاثهم والذي يعمل على تنمية هذا الحوار العلمي بينهم، في حين كان أداها ضمن هذا المحور عبارتين وردت في العبارات: العبارة (٧) وجاءت في المرتبة قبل الأخيرة، ونصها: " تطبيق مبدأ التعاون لنقل المعرفة وتشاركتها. " ووزنها النسبي (٢,٣١) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يُعزى ذلك إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يعملوا على تطبيق مبدأ التعاون في نقل المعرفة والتشارك فيها نظراً للاهتمام بتخصصاتهم فقط دون التخصصات الأخرى لذا جاءت هذه العبارة في المرتبة قبل الأخيرة، والعبارة (٣) جاءت في المرتبة الأخيرة، ونصها: " إشراك أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي لحل المشكلات والقضايا المجتمعية. " ووزنها النسبي (٢,١٤) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يُعزى ذلك إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يقوموا بالتشارك المعرفي في البحث العلمي لحل المشكلات والقضايا المجتمعية لأن جل اهتمامهم بالبحث في مجال تخصصاتهم

تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس
لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية (جامعة حائل نموذجاً)

ونادراً ما تكون حول حل مشكلات المجتمع المحلي ولكونهم متأكدين أن نتائج بحوثهم لم يؤخذ بها في معالجة أي قضية من قضايا المجتمع أو حل مشكلة من مشكلات المجتمع لذا جاءت هذه العبارة في المرتبة الأخيرة.

* النتائج الخاصة بالمحور الثاني تدريب أعضاء هيئة التدريس:

وبوضح جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الثاني: (تدريب أعضاء هيئة التدريس)

جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية والاوزان النسبية

لاستجابات عينة الدراسة للمحور الثاني (تدريب أعضاء هيئة التدريس)

م	المحور الثاني	لا تتحقق		تتحقق بدرجة متوسطة		تتحقق بدرجة كبيرة		الترتيب	المستوى	اختبار التوافق	
		ك	%	ك	%	ك	%			ك	دالة
١	مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحديد احتياجاتهم التدريبية المستقبلية.	٢٦	١٣,٧٦	١١١	٥٨,٧٣	٥٢	٢٧,٥١	٣	متوسط	٦٠,٢٢	٠,٠١
٢	اختيار مدرّبين على مستوى عالٍ من الكفاءة ووفق معايير علمية موضوعية.	٥٧	٣٠,١٦	٧٤	٣٩,١٥	٥٨	٣٠,٦٩	٧	متوسط	٢,٨٩	غير دالة
٣	إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في اختيار وتنفيذ البرامج التدريبية.	٢٨	١٤,٨١	٩٧	٥١,٣٢	٦٤	٣٣,٨٦	٢	متوسط	٣٧,٨١	٠,٠١
٤	الاعتماد على مشاركة المعرفة العلمية أثناء برامج التدريب.	٢٢	١١,٦٤	٩٨	٥١,٨٥	٦٩	٣٦,٥١	١	متوسط	٤٦,٧٠	٠,٠١
٥	وضع برامج تدريبية تشجع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي بالتشارك المعرفي.	٣٩	٢٠,٦٣	٨٤	٤٤,٤٤	٦٦	٣٤,٩٢	٣	متوسط	١٦,٢٩	٠,٠١
٦	استثمار رأس المال البشري من الكوادر المؤهلة وذوي الخبرة في عملية التدريب.	٣٩	٢٠,٦٣	٨٧	٤٦,٠٣	٦٣	٣٣,٣٣	٥	متوسط	١٨,٢٩	٠,٠١
٧	استثمار رأس المال الفكري لتنمية مهاراتهم في اتقان البحث العلمي.	٢٩	١٥,٣٤	١١٤	٦٠,٣٢	٤٦	٢٤,٣٤	٦	متوسط	٦٤,٢٢	٠,٠١
	المحور ككل						٢,١٣		متوسط		

يرى أفراد العينة أن المحور الثاني (تدريب أعضاء هيئة التدريس) بشكل عام بمستوى متوسط، إذا بلغ الوزن النسبي للمحور ككل (٢,١٣) وهو مستوى متوسط، حيث اشتمل على ٧ عبارات تراوحت الأوزان النسبية لها بين (٢,٠١) و(٢,٢٥)، كانت أعلاها عبارتين وردت في العبارات: العبارة التي جاءت في المرتبة الأولى، ونصها: (٤) "الاعتماد على مشاركة المعرفة العلمية أثناء برامج التدريب." ووزنها

النسبي (٢,٢٥) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعتمدوا على المشاركة في تجميع المادة العلمية من المعارف والمعلومات والبيانات المُتاحة لهم وخاصة أثناء البرامج التدريبية التي يلتحقون بها مما يعمل على تجديدهم معارفهم ومعلوماتهم خلال هذه البرامج التدريبية، فالعبارة (٣) والتي جاءت في الترتيب الثاني، ونصها: " إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في اختيار وتنفيذ البرامج التدريبية " ووزنها النسبي (٢,١٩) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس تُتاح لهم الفرصة للمشاركة في اختيار البرامج التدريبية وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية في الاهتمام بالبحث العلمي، وتنفيذ هذه البرامج التدريبية مما يساعد على الامتناع بالتشارك المعرفي بين بعضهم البعض، في حين كان أداؤها ضمن هذا المحور عبارتين وردت في العبارات: العبارة (٧) والتي جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، ونصها: "استثمار رأس المال الفكري لتنمية مهاراتهم في اتقان البحث العلمي". ووزنها النسبي (٢,٠٩) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يعملن إلا نادراً على استثمار رأس المال الفكري الذي يعمل على تنمية مهاراتهم في اتقان البحث العلمي والتشجيع على التشارك المعرفي بينهم، ولذا جاءت هذه العبارة في المرتبة قبل الأخيرة، والعبارة (٢) والتي جاءت في المرتبة الأخيرة، ونصها: "اختيار مدرّبين على مستوى عالٍ من الكفاءة ووفق معايير علمية موضوعية" ووزنها النسبي (٢,٠١) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ليس لديهم سلطة في اختيار المدرّبين الذين يتميزون بمستوى عالٍ من الكفاءة والفعالية أو اختيارهم وفق معايير علمية موضوعية من الممكن يقوم بالبرامج التدريبية وليس كفاء ولم يتصف بالمعايير العلمية والموضوعية، ولذا جاءت هذه العبارة في المرتبة الأخيرة.

* النتائج الخاصة بالمحور الثالث مخازن المعرفة:

ويوضح جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات

العينة على العبارات في المحور الثالث: (مخازن المعرفة)

تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس
لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية (جامعة حائل نموذجاً)

جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية، والاوزان النسبية
لاستجابات العينة على العبارات في المحور الثالث (مخازن المعرفة)

م	المحور الثالث	لا تحقق		تتحقق بدرجة متوسطة		تتحقق بدرجة كبيرة		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	اختبار التناظر	
		ك	%	ك	%	ك	%				٢٤	الدلالة
١	توظيف التكنولوجيا الحديثة في إنجاز العمل.	٠	٠	٨٨	٤٦,٥٦	١٠١	٥٣,٤٤	٢,٥٣	١	مرتفع	٩٥,٨٤	٠,٠١
٢	توفير قاعدة معرفية من البيانات والإحصائيات متكاملة وشاملة يستفاد منها عند الحاجة.	٢٩	١٥,٣٤	١٠٣	٥٤,٥٠	٥٧	٣٠,١٦	٢,١٥	٣	متوسط	٤٤,٣٢	٠,٠١
٣	تحويل كل المستندات الورقية إلى مستندات رقمية (إلكترونية).	١٦	٨,٤٧	١٢٢	٦٤,٥٥	٥١	٢٦,٩٨	٢,١٩	٢	متوسط	٩٢,٦٠	٠,٠١
٤	تكليف فريق عمل لحفظ وتخزين المعرفة من أصحاب القدرات العالية والتميزين من خلال الاعتماد على قاعدة البيانات الإلكترونية.	٣٠	١٥,٨٧	١١٣	٥٩,٧٩	٤٦	٢٤,٣٤	٢,٠٨	٤	متوسط	٦١,٥٦	٠,٠١
٥	تصميم مدونات إلكترونية لحفظ وتخزين المعرفة واستدعائها عند الحاجة.	٣٠	١٥,٨٧	١٢٤	٦٥,٦١	٣٥	١٨,٥٢	٢,٠٣	٥	متوسط	٨٨,٧٩	٠,٠١
٦	استخدام برمجيات خاصة تعتمد على الوثائق في خزن المعرفة.	٥٢	٢٧,٥١	٩٢	٤٨,٦٨	٤٥	٢٣,٨١	١,٩٦	٦	متوسط	٢٠,٤١	٠,٠١
٧	تصنيف المعرفة المتداولة في جداول ومخططات إلكترونية يسهل تفسيرها والرجوع إليها.	٥٢	٢٧,٥١	١٠٤	٥٥,٠٣	٣٣	١٧,٤٦	١,٩٠	٧	متوسط	٤٢,٨٩	٠,٠١
	المحور ككل							٢,١٢		متوسط		

يرى أفراد العينة أن المحور الثالث (مخازن المعرفة) بشكل عام بمستوى متوسط، إذا بلغ الوزن النسبي للمحور كل (٢,١٢) وهو مستوى متوسط، حيث اشتمل على ٧ عبارات تراوحت الأوزان النسبية لها بين (١,٩٠) و(٢,٥٣)، كانت أعلاها عبارتين وردت في العبارات: العبارة (١) التي جاءت في المرتبة الأولى ونصها: "توظيف التكنولوجيا الحديثة في إنجاز العمل" ووزنها النسبي (٢,٥٣) وهي ذات مستوى مرتفع، وقد يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس تؤمن بضرورة توظيف التكنولوجيا الحديثة في إنجاز بحوثهم التي تعتمد على التشارك المعرفي حيث إن أي باحث لا يستطيع الاستغناء عن توظيف تكنولوجيا المعلومات التي تساعده في إجراء بحوث متميزة، فالعبارة (٣) والتي جاءت في المرتبة الثانية، ونصها: "تحويل كل المستندات الورقية إلى مستندات رقمية (إلكترونية)". ووزنها النسبي (٢,١٩) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة

التدريس يفضلن استخدام المستندات الرقمية الإلكترونية أفضل من المستندات الورقية، ولذا يعملوا على تحويل كل المستندات الورقية إلى الإلكترونية لسهولة الحصول عليها وقت الحاجة واحتواء المستندات الإلكترونية على كل ما هو جديد في مجال البحث العلمي. في حين كان أدناها ضمن هذا المحور فقرتين وردت في العبارات: العبارة (٦) والتي جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، ونصها: "استخدام برمجيات خاصة تعتمد على الوثائق في خزن المعرفة" ووزنها النسبي (١,٩٦) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يعملوا على خزن المعرفة من خلال استخدام البرمجيات الخاصة التي تعتمد على الوثائق التي يحتاج إليها الباحثون في المجال العلمي التشاركي، ولذا جاءت هذه العبارة في المرتبة قبل الأخيرة، والعبارة (٧) والتي جاءت في المرتبة الأخيرة، ونصها: "تصنيف المعرفة المتداولة في جداول ومخططات إلكترونية يسهل تفسيرها والرجوع إليها." ووزنها النسبي (١,٩٠) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يعملوا على تصنيف المعرفة المتداولة والتي حصلوا عليها في جداول أو مخططات إلكترونية حيث إن معظم الباحثين لا يتقنوا عمل الجداول والمخططات الإلكترونية التي يسهل تفسيرها والرجوع إليها وقت الحاجة إلى إعداد البحث العلمي.

* النتائج الخاصة بالمحور الرابع فرق العمل:

ويوضح جدول (٩) التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات

العينة على العبارات في المحور الرابع: (فرق العمل)

جدول (٩) التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية

لاستجابات العينة على العبارات في المحور الرابع (فرق العمل)

م	المحور الرابع	لا تتحقق		تتحقق بدرجة متوسطة		تتحقق بدرجة كبيرة		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	اختبار التناظر	
		ك	%	ك	%	ك	%				٢	الدالة
١	توضيح أهداف وأدوار أعضاء فريق العمل.	١٧	٨,٩٩	٩٩	٥٢,٣٨	٧٣	٣٨,٦٢	٢,٣٠	٣	متوسط	٥٥,٧٥	٠,٠١
٢	تشجيع العمل بروح الفريق من خلال توفير بيئة مريحة ومرنة.	٥	٢,٦٥	٩٨	٥١,٨٥	٨٦	٤٥,٥٠	٢,٤٣	١	مرتفع	٨١,٢٤	٠,٠١
٣	دعم التعلم الجماعي والعمل بروح الفريق من خلال التشارك المعرفي.	٥	٢,٦٥	١١٥	٦٠,٨٥	٦٩	٣٦,٥١	٢,٣٤	٢	مرتفع	٩٦,٨٩	٠,٠١
٤	تشكيل لجان من ذوي الخبرة الفنية والكفاءة العالية لدراسة مشكلة معينة والعمل على حلها من خلال بحوث التشارك المعرفي.	٢٣	١٢,١٧	١١٦	٦١,٣٨	٥٠	٢٦,٤٦	٢,١٤	٤	متوسط	٧٢,٦٧	٠,٠١

تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس
لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية (جامعة حائل نموذجاً)

م	المحور الرابع	لا تحقق		تحقق بدرجة متوسطة		تحقق بدرجة كبيرة		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	اختبار التناظر	
		ك	%	ك	ك	ك	%				٢ا	الدالة
٥	تنمية فرص العمل المشترك بين الأقسام والكليات ومراكز البحوث العلمية.	٤١	٢١,٦٩	٩٨	٥١,٨٥	٥٠	٢٦,٤٦	٢,٠٥	٧	متوسط	٢٩,٨١	٠,٠١
٦	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تشكيل فرق العمل لمناقشة العمل وتطوره.	٤٠	٢١,١٦	٧٦	٤٠,٢١	٧٣	٣٨,٦٢	٢,١٧	٦	متوسط	١٢,٦٧	٠,٠١
٧	تحديد أعضاء فريق العمل بشكل وثيق المهام التي يتطلبها أعضاء هيئة التدريس لإنجاز الأهداف.	٢٣	١٢,١٧	١١٦	٦١,٣٨	٥٠	٢٦,٤٦	٢,١٤	٤م	متوسط	٧٢,٦٧	٠,٠١
	المحور ككل							٢,٢٢		متوسط		

يرى أفراد العينة أن المحور الرابع (فرق العمل) بشكل عام بمستوى متوسط، إذا بلغ الوزن النسبي للمحور كل (٢,٢٢) وهو مستوى متوسط، حيث اشتمل على ٧ عبارات تراوحت الأوزان النسبية لها بين (٢,٠٥) و(٢,٤٣)، كانت أعلاها عبارتين وردت في العبارات: العبارة (٢) جاءت في المرتبة الأولى، ونصها: "تشجيع العمل بروح الفريق من خلال توفير بيئة مريحة ومرنة." ووزنها النسبي (٢,٤٣) وهي ذات مستوى مرتفع، وقد يُعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يفضلوا ويشجعوا العمل بروح الفريق حينما تتاح لهم الفرصة في ذلك لعمل أبحاث تشاركية على شرط أن تتوفر لهم البيئة المريحة والمرنة التي تساعد على إنجاز التشارك المعرفي فيما بينهم، فالعبارة (٣) والتي جاءت في المرتبة الثانية، ونصها: "دعم التعلم الجماعي والعمل بروح الفريق من خلال التشارك المعرفي" ووزنها النسبي (٢,٣٤) وهي ذات مستوى مرتفع، وقد يُعزى ذلك إلى استكمالاً لما جاء في المرتبة الأولى أن أعضاء هيئة التدريس يعملوا على دعم ومساندة التعلم الجماعي والعمل بروح الفريق الواحد من خلال التشارك المعرفي فيما بينهم للخروج ببحث متميز ومتعدد التخصصات. في حين كان أدناها ضمن هذا المحور عبارتين وردت في العبارات: العبارة (٦) والتي جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، ونصها: "تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تشكيل فرق العمل لمناقشة العمل وتطوره" ووزنها النسبي (٢,١٧) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يعزو ذلك أن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يعملوا على تشكيل فرق العمل لمناقشة العمل وتطوره، وقد يكون هناك اتصالات عبر الهاتف فهو أسهل وأيسر من تشكيل فرق العمل، ولذا جاءت هذه العبارة في المرتبة قبل الأخيرة. والعبارة (٥) والتي جاءت في المرتبة الأخيرة،

ونصها: " تنمية فرص العمل المشترك بين الأقسام والكليات ومراكز البحوث العلمية " وزنها النسبي (٢,٠٥) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يعزو ذلك إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس نادراً ما يعملوا على تنمية فرص العمل الجماعي من خلال الأقسام والكليات ومراكز البحوث العلمية وتفضيل العمل الفردي والاهتمام بتخصصه الدقيق دون باقي التخصصات، ولذا جاءت هذه العبارة في المرتبة الأخيرة.

النتائج الخاصة بالمحور الخامس التحفيز:

ويوضح جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الخامس: (التحفيز)

جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الخامس (التحفيز)

م	المحور الرابع	لا تتحقق		تتحقق بدرجة متوسطة		تتحقق بدرجة كبيرة		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	اختبار التوافق	
		ك	%	ك	%	ك	%				٢٤	الدالة
١	منح شهادات تقدير لجميع الأعضاء المشاركين في بحوث تخدم المجتمع.	٢٦	١٣,٧٦	١١٦	٦١,٣٨	٤٧	٢٤,٨٧	٢,١١	١	متوسط	٧٠,٣٨	٠,٠١
٢	استثمار جميع إمكانات الأعضاء لإيجاد نوع من التحدي في الحصول على المعرفة.	٤٦	٢٤,٣٤	١١٣	٥٩,٧٩	٣٠	١٥,٨٧	١,٩٢	٥	متوسط	٦١,٥٦	٠,٠١
٣	ربط الحوافز والمكافآت بالمشاركة في المعرفة من خلال فرق العمل.	٤٤	٢٣,٢٨	١١٧	٦١,٩٠	٢٨	١٤,٨١	١,٩٢	٥	متوسط	٧١,٤٦	٠,٠١
٤	تقديم حوافز (مادية ومعنوية) للأعضاء المتميزين في البحث العلمي.	٣٩	٢٠,٦٣	١٠١	٥٣,٤٤	٤٩	٢٥,٩٣	٢,٠٥	٢	متوسط	٣٥,١٧	٠,٠١
٥	استخدام استراتيجيات حديثة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على القيام بالبحوث التشاركية.	٥٠	٢٦,٤٦	١٠٥	٥٥,٥٦	٣٤	١٧,٩٩	١,٩٢	٥	متوسط	٤٤,٠٣	٠,٠١
٦	تخصيص مكافآت مناسبة لأعضاء هيئة التدريس الذين يبدعون في أعمالهم وتقدير جهودهم خلال القيام بالبحوث التشاركية.	٤٣	٢٢,٧٥	١٠٦	٥٦,٠٨	٤٠	٢١,١٦	١,٩٨	٣	متوسط	٤٤,١٠	٠,٠١
٧	استخدام الحوافز والمكافآت لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة خلال البحث العلمي.	٤٩	٢٥,٩٣	١٠١	٥٣,٤٤	٣٩	٢٠,٦٣	١,٩٥	٤	متوسط	٣٥,١٧	٠,٠١
	المحور ككل							١,٩٧		متوسط		

يرى أفراد العينة أن المحور الخامس (التحفيز) بشكل عام بمستوى متوسط، إذ بلغ الوزن النسبي للمحور ككل (١,٩٧) وهو مستوى متوسط، حيث اشتمل على ٧

عبارات تراوحت الأوزان النسبية لها بين (١,٩٢) و (٢,١١)، كانت أعلاها عبارتين وردت في العبارات: العبارة (١) والتي جاءت في المرتبة الأولى، ونصها: " منح شهادات تقدير لجميع الأعضاء المشاركين في بحوث تخدم المجتمع." ووزنها النسبي (٢,١١) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يعزو ذلك أن أعضاء هيئة التدريس يفضلوا منح شهادات تقدير لجميع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في بحوث علمية وتكون نتائجها في خدمة المجتمع المحلي مما يرفع روحهم المعنوية، فالعبارة (٤) والتي جاءت في المرتبة الثانية، ونصها: " تقديم حوافز (مادية ومعنوية) للأعضاء المتميزين في البحث العلمي " ووزنها النسبي (٢,٠٥) وهي ذات مستوى متوسط. وقد يعزو ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يروا ضرورة تقديم حوافز لأعضاء هيئة التدريس سواء أكانت حوافز مادية أم معنوية وخاصة للمتميزين منهم في البحوث العلمية التشاركية، في حين كان أدناها ضمن هذا المحور ثلاث عبارات وردت في العبارات: العبارة (٢) جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، ونصها: " استثمار جميع إمكانات الأعضاء لإيجاد نوع من التحدي في الحصول على المعرفة " وزنها النسبي (١,٩٢) وهي ذات مستوى متوسط، والعبارة (٣) جاءت في المرتبة الأخيرة، ونصها: " ربط الحوافز والمكافآت بالمشاركة في المعرفة من خلال فرق العمل " وزنها النسبي (١,٩٢) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يعزو ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يقوموا باستثمار جميع إمكاناتهم لإيجاد نوع من التحدي والإصرار في الحصول على المعلومات والمعارف التي تفيد البحث العلمي، وكذلك لا يوجد ربط بين الحوافز والمكافآت وبين البحوث التشاركية من خلال فرق العمل، ولذا فإن هذه العبارة جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، والعبارة (٥) والتي جاءت في المرتبة الأخيرة، ونصها: " استخدام استراتيجيات حديثة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على القيام بالبحوث التشاركية " وزنها النسبي (١,٩٢) وهي ذات مستوى متوسط، وقد يعزو ذلك أن أعضاء هيئة التدريس لا يستخدموا الاستراتيجيات الحديثة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس ولا يوجد تشجيع على القيام بالبحوث التشاركية، ولذا جاءت هذه العبارة في المرتبة الأخيرة.

٢- النتائج المتعلقة بفروض الدراسة:

وتعرض الباحثة نتائج فروض الدراسة على النحو التالي:

- ١- نتائج الفرض الأول ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير النوع في محاور الإستبانة والدرجة الكلية.

ولإجابة عن هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور والدرجة الكلية للأستبانة بالنسبة للذكور والإناث، وكذلك قيم "ت" ودلالاتها الإحصائية، ويمكن عرض ما توصلت إليه الباحثة من نتائج فيما يلي: جدول (١١) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" ودلالاتها في محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير النوع (ذكور + إناث)

م	محاور الأستبانة	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
١	المحور الأول	ذكور	٧٧	١٦,٥٦	٣,١١	٠,٠٦	غير دالة
		إناث	١١٢	١٦,٥٩	٣,٤٤		
٢	المحور الثاني	ذكور	٧٧	١٤,٩٩	٣,٨٠	٠,١٢	غير دالة
		إناث	١١٢	١٤,٩١	٤,١٥		
٣	المحور الثالث	ذكور	٧٧	١٥,١٣	٢,٨٣	٠,٩٧	غير دالة
		إناث	١١٢	١٤,٦٤	٣,٧٠		
٤	المحور الرابع	ذكور	٧٧	١٥,٦٤	٣,٧٤	٠,٢٠	غير دالة
		إناث	١١٢	١٥,٥٣	٣,٥٢		
٥	المحور الخامس	ذكور	٧٧	١٣,٩٢	٤,٠٥	٠,٢٣	غير دالة
		إناث	١١٢	١٣,٧٩	٣,٧٠		
	الدرجة الكلية	ذكور	٧٧	٧٦,٢٣	١٥,٩٧	٠,٣٣	غير دالة
		إناث	١١٢	٧٥,٤٦	١٥,٢٥		

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع محاور الاستبانة الخمسة.

٢- نتائج الفرض الثاني ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير الكلية وذلك في محاور الإستبانة والدرجة الكلية.

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الاحادي، والجدول التالي توضح ما توصلت إليه الباحثة من نتائج:

تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس
لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية (جامعة حائل نموذجاً)

جدول (١٢) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية
في جميع محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة تبعاً للكلية

م	المحور	الكلية	ن	م	ع
١	المحور الأول	التربية	٦١	١٦,١٣	٢,٩٩
		الأدب والفنون	٥٢	١٦,٦٠	٣,٢٦
		العلوم	٤٢	١٦,٨٨	٣,٤٩
		الطب	٣٤	١٦,٩٧	٣,٦٨
٢	المحور الثاني	التربية	٦١	١٤,٠٢	٣,٥٥
		الأدب والفنون	٥٢	١٤,٩٨	٤,٠٢
		العلوم	٤٢	١٥,٦٩	٣,٩٩
		الطب	٣٤	١٥,٦٢	٤,٥٣
٣	المحور الثالث	التربية	٦١	١٥,٢٨	٣,٥٣
		الأدب والفنون	٥٢	١٤,٨٣	٣,٠٧
		العلوم	٤٢	١٤,٥٠	٣,٣٣
		الطب	٣٤	١٤,٥٠	٣,٦٥
٤	المحور الرابع	التربية	٦١	١٤,٧٢	٣,٧٧
		الأدب والفنون	٥٢	١٥,٤٦	٣,٦٢
		العلوم	٤٢	١٦,٣٣	٣,٢٥
		الطب	٣٤	١٦,٣٢	٣,٤٧
٤	المحور الخامس	التربية	٦١	١٤,٣٤	٣,٣٨
		الأدب والفنون	٥٢	١٣,٢٣	٤,٢٥
		العلوم	٤٢	١٤,٠٥	٣,٧٥
		الطب	٣٤	١٣,٦٢	٤,٠٧
الدرجة الكلية		التربية	٦١	٧٤,٤٩	١٥,٣٥
		الأدب والفنون	٥٢	٧٥,١٠	١٥,٧٥
		العلوم	٤٢	٧٧,٤٥	١٥,٠٠
		الطب	٣٤	٧٧,٠٣	١٦,٤٥

جدول (١٣) تحليل التباين الاحادي

للمقارنة بين متوسطات محاور الإستبانة والدرجة الكلية تبعاً للكلية

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	المحور الأول	بين المجموعات	٢١,٢٩	٣	٧,١٠	٠,٨٤	غير دالة
		داخل المجموعات	٢٠٢٢,٨٥	١٨٥	١٠,٩٣		
		الكلية	٢٠٤٤,١٤	١٨٨			
٢	المحور الثاني	بين المجموعات	٩١,٣٩	٣	٣٠,٤٦	١,٩٣	غير دالة
		داخل المجموعات	٢٩١٠,٩٧	١٨٥	١٥,٧٤		
		الكلية	٣٠٠٢,٣٦	١٨٨			
٣	المحور الثالث	بين المجموعات	٢٠,٥٣	٣	٦,٨٤	٠,٥٩	غير دالة
		داخل المجموعات	٢١٢٠,٧١	١٨٥	١١,٤٦		

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
		الكلية	٢١٤١,٢٤	١٨٨			
٤	المحور الرابع	بين المجموعات	٨٨,٣٣	٣	٢٩,٤٤	٢,٣١	غير دالة
		داخل المجموعات	٢٣٥١,٩٦	١٨٥	١٢,٧١		
		الكلية	٢٤٤٠,٢٩	١٨٨			
٥	المحور الخامس	بين المجموعات	٣٨,٣٠	٣	١٢,٧٧	٠,٨٦	غير دالة
		داخل المجموعات	٢٧٢٨,٩٤	١٨٥	١٤,٧٥		
		الكلية	٢٧٦٧,٢٤	١٨٨			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٩٦,٠٨	٣	٩٨,٦٩	٠,٤٠	غير دالة
		داخل المجموعات	٤٤٩٤٧,١٤	١٨٥	٢٤٢,٩٦		
		الكلية	٤٥٢٤٣,٢٢	١٨٨			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات الأربعة في جميع محاور الاستبانة الخمسة، كما يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات المختلفة في الدرجة الكلية حيث كانت قيمة "ف" = ٠,٤٠ وهي غير دالة إحصائياً.

وهذا يرجع إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يوجد اختلاف بينهم وفقاً لنوع الكلية حيث إنهم جميعاً يعملوا على إنتاج البحث العلمي سواء أكان بصورة فردية أو تشاركية. فنوع الكلية ليس له تأثير على إنتاجية عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

٤- نتائج الفرض الثالث ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير الدرجة العلمية وذلك في محاور الإستبانة والدرجة الكلية.

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الاحادي، والجدول التالية توضح ما توصلت إليه الباحثة من نتائج:

جدول (١٤) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية

في جميع محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأستبانة تبعاً للدرجة العلمية

م	المحور	الدرجة العلمية	ن	م	ع
١	المحور الأول	أستاذ مساعد	١٤١	١٦,٣٨	٣,٣٨
		أستاذ مشارك	٣٢	١٦,٦٣	٢,٧٣
		أستاذ	١٦	١٨,٢٥	٣,٣٤
٢	المحور الثاني	أستاذ مساعد	١٤١	١٤,٩٦	٣,٨٠
		أستاذ مشارك	٣٢	١٤,٥٦	٤,٥٦
		أستاذ	١٦	١٥,٥٠	٤,٦٦
٣	المحور الثالث	أستاذ مساعد	١٤١	١٥,١٧	٣,٢٠

تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس
لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية (جامعة حائل نموذجاً)

م	المحور	الدرجة العلمية	ن	م	ع
		أستاذ مشارك	٣٢	١٣,٩٧	٣,٥٤
		أستاذ	١٦	١٣,٦٩	٤,١٤
		أستاذ مساعد	١٤١	١٥,٦٧	٣,٥٩
٤	المحور الرابع	أستاذ مشارك	٣٢	١٥,٣٤	٣,٧٩
		أستاذ	١٦	١٥,١٣	٣,٥٢
		أستاذ مساعد	١٤١	١٤,١٧	٣,٧٧
٥	المحور الخامس	أستاذ مشارك	٣٢	١٣,٠٠	٣,٧٥
		أستاذ	١٦	١٢,٦٣	٤,٣٣
		أستاذ مساعد	١٤١	٧٦,٣٥	١٥,١٧
	الدرجة الكلية	أستاذ مشارك	٣٢	٧٣,٥٠	١٦,٤٧
		أستاذ	١٦	٧٥,١٩	١٧,١٦

جدول (١٥) تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات
محاور الإستبانة والدرجة الكلية تبعاً للدرجة العلمية

م	المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	المحور الأول	بين المجموعات	٥٠,٥٦	٢	٢٥,٢٨	٢,٣٥	غير دالة
		داخل المجموعات	١٩٩٣,٥٨	١٨٦	١٠,٧٢		
		الكلية	٢٠٤٤,١٤	١٨٨			
٢	المحور الثاني	بين المجموعات	٩,٦٦	٢	٤,٨٣	٠,٣٠	غير دالة
		داخل المجموعات	٢٩٩٢,٧٠	١٨٦	١٦,٠٩		
		الكلية	٣٠٠٢,٣٦	١٨٨			
٣	المحور الثالث	بين المجموعات	٦٠,٩٢	٢	٣٠,٤٦	٢,٧٣	غير دالة
		داخل المجموعات	٢٠٨٠,٣٢	١٨٦	١١,١٩		
		الكلية	٢١٤١,٢٤	١٨٨			
٤	المحور الرابع	بين المجموعات	٦,٣٢	٢	٣,١٦	٠,٢٤	غير دالة
		داخل المجموعات	٢٤٣٣,٩٦	١٨٦	١٣,٠٩		
		الكلية	٢٤٤٠,٢٩	١٨٨			
٥	المحور الخامس	بين المجموعات	٦١,٥٧	٢	٣٠,٧٩	٢,١١	غير دالة
		داخل المجموعات	٢٧٠٥,٦٧	١٨٦	١٤,٥٥		
		الكلية	٢٧٦٧,٢٤	١٨٨			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢١٨,٥١	٢	١٠٩,٢٦	٠,٤٥	غير دالة
		داخل المجموعات	٤٥٠٢٤,٧١	١٨٦	٢٤٢,٠٧		
		الكلية	٤٥٢٤٣,٢٢	١٨٨			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات العلمية المختلفة، ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات العلمية المختلفة في الدرجة الكلية حيث كانت قيمة "ف" = ٠,٤٥ وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يرجع إلى أن البحث العلمي وظيفة

أساسية لجميع الدرجات العلمية لأعضاء هيئة التدريس فالجميع يقومون بإجراء بحوث علمية سواء أكانت فردية أم جماعية بها تشارك معرفي.

٤- نتائج الفرض الرابع ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير الأبحاث التشاركية في مجال العمل (يوجد - لا يوجد) في محاور الاستبانة والدرجة الكلية.

ولإجابة عن هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور والدرجة الكلية للاستبانة بالنسبة للأبحاث التشاركية في مجال العمل، وكذلك قيم "ت" ودلالاتها الإحصائية، ويمكن عرض ما توصلت إليه الباحثة من نتائج فيما يلي:

جدول (١٦) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية

وقيمة "ت" ودلالاتها في محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً

لمتغير الأبحاث التشاركية في مجال العمل

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الأبحاث التشاركية في مجال العمل	محاور الاستبانة
غير دالة	١,١٥	٣,٤٩	١٦,٨٧	٩٠	يوجد	المحور الأول
		٣,١١	١٦,٣١	٩٩	لا يوجد	
غير دالة	٠,٧٠	٤,٣٧	١٥,١٦	٩٠	يوجد	المحور الثاني
		٣,٦٤	١٤,٧٥	٩٩	لا يوجد	
غير دالة	١,٩٢	٣,٤٥	١٤,٣٤	٩٠	يوجد	المحور الثالث
		٣,٢٦	١٥,٢٩	٩٩	لا يوجد	
غير دالة	٠,٩٩	٣,٥٥	١٥,٨٤	٩٠	يوجد	المحور الرابع
		٣,٦٥	١٥,٣٢	٩٩	لا يوجد	
غير دالة	٠,٨٢	٣,٨١	١٣,٦٠	٩٠	يوجد	المحور الخامس
		٣,٨٧	١٤,٠٦	٩٩	لا يوجد	
غير دالة	٠,٠٣	١٦,٢٩	٧٥,٨١	٩٠	يوجد	الدرجة الكلية
		١٤,٨٦	٧٥,٧٤	٩٩	لا يوجد	

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ممن لديهم أبحاث تشاركية في مجال العمل ولا يوجد لديهم في المحور الأول حيث كانت قيمة "ت" = ١,١٥ وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ممن لديهم أبحاث تشاركية في مجال العمل ولا يوجد لديهم في المحور الثاني حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٧٠ وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ممن لديهم أبحاث تشاركية في مجال العمل ولا يوجد لديهم في المحور

الثالث حيث كانت قيمة "ت" = ١,٩٢ وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ممن لديهم أبحاث تشاركية في مجال العمل ولا يوجد لديهم في المحور الرابع حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٩٩ وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ممن لديهم أبحاث تشاركية في مجال العمل ولا يوجد لديهم في المحور الخامس حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٨٢ وهي غير دالة إحصائياً، ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ممن لديهم أبحاث تشاركية في مجال العمل ولا يوجد لديهم في الدرجة الكلية حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٠٣ وهي غير دالة إحصائياً.

بعد أن انتهت الباحثة من عرض نتائج الدراسة الميدانية تحليلها وتفسيرها، سوف تعرض لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول السؤالين المفتوحين على النحو التالي:

جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة حول السؤال الأول على النحو التالي:

[١] المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس عند القيام بالبحوث التشاركية لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة:

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

أ- ضعف الدعم المالي المخصص للبحث العلمي وضعف الدافع الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس لكثرة الأعباء التدريسية والإدارية التي تقع على عاتق عضو هيئة التدريس.

ب- قلة توافر الإمكانيات المادية والتجهيزات اللازمة للأبحاث العلمية والطبية والتي تحتاج معامل وأجهزة على مستوى عالٍ بما يحقق قيمة مضافة للجامعة.

ج- الافتقار إلى وجود رؤية واضحة لآلية التعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي والجامعة لعمل الأبحاث التشاركية ووجود صعوبة بالحصول على البيانات والعينات اللازمة، كما أن مراكز الأبحاث غير متاحة بشكل مستمر.

د- وضع ضوابط وشروط تعجيزية للنشر العلمي فيما يخص الأبحاث التشاركية المدعومة من قبل الجامعة وذلك مثل: النشر بمجلات علمية

ذات تصنيف (عالمي) حيث إن هذه المجالات تحتاج إلى وقت طويل للنشر، بالإضافة إلى رسوم عالية جدًا.

هـ- ضعف تقديم الحوافز المادية والمعنوية وضعف توفير المناخ الإيجابي لتفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

و- ضعف توفير فرق العمل من ذوي الخبرة والاختصاص للاستفادة منهم بالاستشارات العلمية، ومحدودية التحاق أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية الداخلية والخارجية والتي تساعد على تحقيق التشارك المعرفي مع الآخرين في التخصصات المختلفة.

ز- محدودية مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالمؤتمرات واللقاءات العلمية من أجل اكتساب وتبادل المعارف ومشاركتها لتحقيق قيمة مضافة.

ح- قلة وجود لقاءات علمية بين الكليات والتخصصات المختلفة لنشر ثقافة التشارك المعرفي.

ط- تدني دعم وحماية الإنتاج الفكري لعضو هيئة التدريس.

وجاءت استجابات أفراد عينة الدراسة حول السؤال الثاني على النحو التالي:

[٢] المقترحات لتفعيل التشارك المعرفي لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة:

وتعرضها الدراسة على النحو التالي:

أ- أن تخصص الجامعة جزء من ميزانيتها للدعم المالي المخصص للبحث العلمي، وتوفير الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على التشارك المعرفي من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية من أجل تفعيل التشارك المعرفي بين الكليات والأقسام العلمية بما يحقق قيمة مضافة لهم وللجامعة.

ب- توفير الامكانيات المادية والأجهزة اللازمة لعمل الأبحاث التشاركية في التخصصات العلمية المختلفة وتوفير قاعدة معرفية يسهل الوصول إليها.

ج- وضع رؤية واضحة وفاعلة لآلية التعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي والجامعة والمراكز البحثية، وضرورة إعادة النظر بالضوابط والشروط للبحث العلمي بما يسهل على أعضاء هيئة التدريس سرعة النشر بالمجلات العلمية المحكمة.

د- العمل على توفير مناخ إيجابي مشجع قائم على مبدأ التعاون والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس بكافة الكليات والتخصصات المختلفة لنقل ومشاركة المعارف والخبرات والمهارات.

هـ- دعم روح الفريق وذلك من خلال دعم العمل الجماعي وتكوين الفرق البحثية فهو الأساس في تفعيل التشارك المعرفي، والاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال إلحاقهم بالبرامج التدريبية وورش العمل.

و- ضرورة الحرص على مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالمؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية من أجل اكتساب وتبادل المعارف ومشاركتها لتحقيق قيمة مضافة.

ز- عقد اللقاءات والندوات العلمية وحلقات النقاش بين الأقسام العلمية المختلفة بالجامعة، والعمل على نشر ثقافة التشارك المعرفي بما يحقق قيمة مضافة.

ح- دعم الحقوق الفكرية لأعضاء هيئة التدريس عن طريق وضع السياسات واللوائح التي تكفل حقوقهم.

ط- استقطاب ذوي الخبرة والاختصاص للاستفادة منهم بالاستشارات العلمية لتفعيل التشارك المعرفي بما يحقق قيمة مضافة.

أولاً- نتائج الدراسة النظرية والميدانية:

استناداً إلى العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وكلك الاستناد على العديد من الأدبيات في الميدان التربوي، وتحليلاً للواقع الذي عرضت له الدراسة تفصيلاً يمكن عرض أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج نظرية وميدانية على النحو التالي:

أ- أهم نتائج الدراسة النظرية:

توصلت الدراسة النظرية إلى النتائج التالية:

١- الافتقار إلى وجود استراتيجية واضحة في تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتنمية وتطوير الموارد البشرية بها فكرياً لزيادة الإنتاجية ودعم الابتكار والإبداع من خلال نقل ونشر المعرفة بينهم لتبادل المعارف والخبرات والمهارات بما يحقق قيمة مضافة للجامعات.

٢- إن التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية ما زال يعاني من العديد من المشكلات التي تعوق عملية تحقيق التشارك المعرفي بما يحقق قيمة مضافة لها، ويرجع ذلك إلى اهتمام الجامعات بالمعرفة الظاهرة وإهمال المعرفة الضمنية، ضعف الدعم المالي وغياب العمل الجماعي المنظم، وغياب الدور الثقافي والتحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي.

٣- قلة وجود أنظمة تحفيز مناسبة لنقل ومشاركة المعارف والخبرات بين أعضاء هيئة التدريس، ضعف تحقيق مبدأ التعاون والتشارك بين أعضاء هيئة التدريس في نقل ومشاركة المعرفة.

٤- الافتقار إلى وجود مناخ إيجابي وداعم لتبادل الحوار والأفكار والمقترحات والمناقشات العلمية لتشارك المعارف والخبرات في التخصصات المختلفة، هذا بالإضافة إلى إنكفاء الأقسام العلمية على ذاتها مما جعلها تتسم بالفردية والإنعزالية.

٥- إن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أحد أهم الركائز الأساسية في تميز الجامعات لما لهم من دور مهم في إدارة ونقل المعرفة وتشاركتها.

٦- لهذا الغرض تعرض الدراسة الحالية فيما يلي بعض المتطلبات التي تم استخلاصها من العرض التحليلي السابق والتي تؤكد على أهمية ما يلي:

أ- ضرورة إعداد خطة استراتيجية واضحة ومعلنة لتطوير الأنظمة واللوائح الإدارية لتهيئة بيئة تنظيمية تعاونية داعمة ومنتجة وذلك من خلال إنشاء وحدات بالكليات مهمتها رسم السياسات لتفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بما يحقق قيمة مضافة للجامعة.

ب- نشر ثقافة التشارك المعرفي بين التخصصات المختلفة لما له من أهمية حاسمة في تحقيق قيمة مضافة لأعضاء هيئة التدريس مع ضرورة وضع نظام مكافآت وحوافز تشجيعية لدعم وتشجيع أعضاء هيئة التدريس، وأسناد التشارك المعرفي كأحد المعايير المعتمدة للترقية وتقييم أداء عضو هيئة التدريس.

ج- توفير امکانات المادية والتقنية والأجهزة اللازمة لتفعيل تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في إجراء البحوث التكاملية لحل المشكلات والقضايا المجتمعية والاستفادة من كل تخصص في عملية

التشارك المعرفي لتنمية رأس المال الفكري لديها بما يحقق قيمة مضافة للجامعات.

ب- أهم نتائج الدراسة الميدانية:

توصلت الدراسة الميدانية إلى النتائج التالية:

- ١- يوجد مناخ إيجابي فاعل يتصف بالتعاون والألفة بين أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- ضعف اشتراك أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي الذي يهدف لحل مشكلات وقضايا المجتمع المحلي.
- ٣- يعتمد أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في تجميع المادة العلمية من خلال البرامج التدريبية التي يلتحقون بها.
- ٤- ليس لأعضاء هيئة التدريس سلطة في اختيار المدربين الذين يتميزون بمستوى عال من الكفاءة والفعالية ويتميزون أيضاً بالموضوعية بالمستوى العلمي المرتفع.
- ٥- يؤمن أعضاء هيئة التدريس بضرورة توظيف التكنولوجيا الحديثة في إنجاز بحوثهم التي تعتمد على التشارك المعرفي.
- ٦- ضعف قدرة أعضاء هيئة التدريس على تصنيف المعرفة المتداولة والتي حصلوا عليها في جداول أو مخططات إلكترونية.
- ٧- يشجع أعضاء هيئة التدريس العمل بروح الفريق الواحد في الأبحاث التشاركية بشرط توافر البيئة المريحة والمرنة.
- ٨- ندرة تنمية فرص العمل الجماعي بين الأقسام والكليات ومراكز البحوث العلمية حيث لا يوجد تعاون فعال بينهم.
- ٩- يطالب أعضاء هيئة التدريس بمنح شهادات تقدير لكل من يشارك في إجراء بحوث تشاركية لخدمة المجتمع.
- ١٠- ندرة استخدام الاستراتيجيات الحديثة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس وغياب تشجيعهم على القيام بالبحوث التشاركية.

المحور الرابع: الآليات المقترحة لتفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق قيمة مضافة للجامعة السعودية:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة بشقيها النظري والميداني، وفي ضوء خصائص عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس)، وفي ضوء أداة الدراسة (الاستبانة) ونتائجها يمكن تقديم بعض الآليات المقترحة لتفعيل التشارك المعرفي

بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق قيمة مضافة للجامعات السعودية، وذلك على النحو التالي:

- ١- تعزيز قيمة المعرفة فيما تقدمه من قيمة مضافة من خلال استخدامها والتشارك بها.
- ٢- أهمية العمل على ان يحدث التشارك المعرفي على المستوى الداخلي للجامعات أو بين الجامعات على المستوى الخارجي من خلال عقد اللقاءات العلمية.
- ٣- العمل على التحول من اكتناز المعرفة، والمعرفة قوة إلى تحرير المعرفة وتشارك المعرفة القوة.
- ٤- أن يعتمد التشارك المعرفي على الثقافة السلوكية السائدة في الجامعة، كما أن شكل الهيكل التنظيمي له تأثير مباشر في عملية التشارك المعرفي.
- ٥- فتح قنوات تبادل المعرفة من خلال المؤتمرات العلمية، الندوات التي تتيح تبادل المعرفة ونقلها بين الباحثين بين كليات الجامعة مختلفة.
- ٦- أن يساهم التشارك المعرفي في النمو الحركي للمعرفة من خلال تبادل المعلومات والخبرات مما يجعله مصدراً للميزة التنافسية.
- ٧- العمل على تخفيف الأعباء الإدارية عن أعضاء هيئة التدريس من أعمال (اللجان، والتنظيم للاختبارات، والاشتراك في الجان الادارية الكلية وغير ذلك).
- ٨- تنمية الثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال توفير مناخ عمل يتسم بالشفافية وتشجيع أسلوب العمل الجماعي حتى يتسنى توليد المعارف ونقلها من الأفراد إلى الجامعات.
- ٩- العمل على زيادة النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال توفير البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس (دورات اللغة، استخدام التقنيات الحديثة، إعداد البحوث العلمية وغير ذلك)، وذلك لما يحقق في نفس المتدرب من ثقة لتحقيق أهدافه ويرفع معنوياته، وبالتالي استقراره في العمل والقدرة على إنتاج بحوث مشتركة.
- ١٠- إتاحة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس وذلك بتوفير شبكة إنترنت داخلية للجامعة تربط كلياتها في المحيط الواحد، أو شبكة أكسترنات تربط بين الكليات في الفروع المختلفة للجامعة مما يساهم في نشر المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس باستخدام المنشورات المطبوعة أو المسموعة، وكذلك بين

- الجامعة والجامعات المحلية والعالمية من خلال شبكة الإنترنت للإطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص.
- ١١- إدراك التشارك المعرفي في التقييمات الوظيفية الرسمية لأعضاء هيئة التدريس حتى يتسنى لأعضاء هيئة التدريس الجدد والهيئة المعاونة الاستفادة من الخبرات والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس القدامى، وتحديد أصحاب الخبرات بكليات الجامعة من أعضاء هيئة التدريس، وتدشين مجلس استشاري للاستشارات العلمية.
- ١٢- العمل على تطوير المكتبية الرقمية من خلال توفير الكتب والمراجع العلمية الحديثة مع عمل فهرسة إلكترونية للمعارف الموجودة بها، وتزويدها بقواعد البيانات العالمية.
- ١٣- تطوير الاتفاقيات الثقافية والعلمية بين الجامعة والجامعات العالمية، وذلك من خلال تبني برامج فعالة للزيارات العلمية ومراعاة العدالة في توزيع الزيارات العلمية على أعضاء هيئة التدريس من كليات الجامعة للاستفادة منها.
- ١٤- تحسين جودة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال إقامة الندوات والمؤتمرات العلمية بانتظام، وعقد ورش عمل دورية لعرض ومناقشة الأفكار البحثية الجديدة ودعوة أهل الاختصاص من ذوي الخبرة في المجال التربوي من الجامعات المحلية والعالمية للتعريف ونشر الوعي بأهمية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.
- ١٥- تفعيل البحوث البينية بين الأقسام الأكاديمية وبين الكليات والجامعات من خلال المزج بين التخصصات المختلفة والقائمة على الفرق البحثية والاشتراك في الجمعيات العلمية العالمية.
- ١٦- تطوير نظام حوافز لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال الإشادة بالإنجازات البحثية التشاركية في مجلة الجامعة أو موقع الجامعة أو البريد الإلكتروني أو تقديم جائزة لأفضل بحث علمي تشاركي بين الأقسام المختلفة، وتحديد جوائز سنوية لتحقيق أهداف إدارة المعرفة والابتكار والإبداع في البحوث التشاركية.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- ابن حراث، حياة إبراهيمي (٢٠١٨): مساهمة تشارك المعرفة في تفعيل الابتكار بالمؤسسة، دراسة حالة مؤسسة بوعريريج Condor، **مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية**، مجلد (١١)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر.
- البدوي، أمل محمد حسن (٢٠١٦): استراتيجية مقترحة لاستخدام القيمة المضافة في تقييم أداء الطالبات بكليات البنات جامعة الملك خالد، **مجلة التربية**، العدد (١٧١)، مجلد (١)، كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة.
- بورغدة، حسن الطيب ودريس، ناريمان بشير (٢٠١٥): أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة وحدة انتاج التلغاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال**، مجلد (١١)، العدد (٤)، عمان، الأردن.
- بخيت، صلاح الدين فرح عطاالله وسالم، هبة الله محمد الحسن (٢٠١٦): المشكلات الاكاديمية لدى طالبات كلية التربية في جامعة حائل في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر طالبات الكلية ومدرساتها، **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**، مجلد (٩)، العدد (٢٦)، صنعاء، اليمن.
- ججيق، عبدالمالك وججيق، زكية (٢٠١٧): تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي - دراسة ميدانية، **مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية**، العدد (٥١)، جامعة عنابة، الجزائر.
- جردات، ناصر والمعاني، أحمد والصالح، أسماء (٢٠١١): **إدارة المعرفة**، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الحارثي، سعاد فهد (٢٠١٢): تطوير عمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية "دراسة ميدانية"، **دراسات في التعليم الجامعي**، العدد (٢٣)، مصر.
- حسن، محمد إبراهيم (٢٠١٦): مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية دراسة مسحية على جامعات دولة الامارات العربية المتحدة، **المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات**، المجلد (٣)، العدد (٢).
- الحضرمي، نوف خلف محمد عبدالله (٢٠١٧): معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها، **المجلة الدولية**

- التربوية المتخصصة، مجلد (٦)، العدد (٩)، دار سمات للدراسات والأبحاث، عمان، الأردن.
- الخليل، علاء أحمد حسن (٢٠٠٦): الدور الإداري للجامعات الأردنية في تحقيق التنمية البشرية (تصور مستقبلي)، رسالة دكتوراه، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- الدهشان، جمال علي والسبوق، محمد سعد (٢٠١٥): تقييم القيمة المضافة مدخلاً لتقييم أداء المؤسسات التعليمية: المدرسة نموذجاً، مجلة الثقافة والتنمية، العدد (٩٤)، القاهرة.
- الرشيدي، بدر كامل (٢٠١٨): تطوير الأداء المؤسسي بوزارة التربية والتعليم بدولة الكويت في ضوء المتغيرات المعاصرة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي، مصر.
- الرشيدي، نايف فايد رجا (٢٠١٨): تصور مقترح لتنمية قدرات القادة والعاملين في وزارة التربية والتعليم بدولة الكويت على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي، جمهورية مصر العربية.
- رؤية المملكة ٢٠٣٠ <https://vision2030.gov.sa/>
- سلطاني، محمد رشدي (٢٠١٨): أثر التشارك المعرفي على عملية الإبداع في المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة كوندور وميديا برج بوعد يريج، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلد (١١).
- شحات، سيد سيد أحمد (٢٠١٩): مؤشرات القيمة المضافة وعلاقتها بالفاعلية التعليمية في مدارس الفصل الواحد، جمعية الثقافة من أجل التنمية، العدد (١٣٦)، جمهورية مصر العربية.
- شحاته، صفاء أحمد (٢٠١٢): أسس تقييم أداء المتعلم وقياس فعالية المؤسسة التعليمية مدخل تقييم القيمة المضافة، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد (٣١)، جامعة الامارات العربية المتحدة، الامارات العربية المتحدة.
- الشخبيي، ريهام على السيد (٢٠١٧): جودة برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء مدخل القيمة المضافة، رسالة دكتوراه، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

- الشخبيي، على السيد، (٢٠٠٢): علم اجتماع التربية المعاصر، تطوره - منهجيته - تكافؤ الفرص التعليمية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- الشهري، عبدالله خازم (٢٠١٥): العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية، مجلة **أعلم**، العدد (٤).
- الشهري، فوزية ظافر (٢٠١٧): دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية.
- صبري، إيمان والحملوي، صالح (٢٠١١): دور الشراكة المجتمعية في ضمان جودة التعليم وإعداد خريجي الجامعة لسوق العمل، المؤتمر العربي الدولي **لضمان جودة التعليم**، جامعة الزرقاء، الأردن.
- الطويل، هاني (٢٠٠٦): **إبدال في إدارة النظم التربوية وقيادتها**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العاني، وجيهة ثابت ولاشين، محمد عبد الحميد والفهدي، راشد سليمان (٢٠١٦): **العمل التطوعي والتنمية البشرية المستدامة "آليات التفعيل وقياس القيمة المضافة"**، (رؤية استراتيجية)، دار عمار للنشر والتوزيع، الأردن.
- عبد الجواد، جمعة سعيد تهامي (٢٠١١): رؤية مقترحة لتطبيق مدخل القيمة المضافة في تقييم المؤسسات التعليمية في مصر، مجلة **الثقافة والتنمية**، السنة (١١)، العدد (٤٣).
- عبد الحافظ، ثروت عبد الحميد والهنداوي، ياسر فتحي، (٢٠١٥): واقع التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس - دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة **العلوم التربوية والنفسية**، العدد (١٦)، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.
- العتيبي، ياسر عبدالله (٢٠٠٧): إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية، دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- العنزي، حمود راشد خلف (٢٠١٨): تصور مقترح لتفعيل الأساليب الإدارية لمدير المدارس المتوسطة بدولة الكويت لتحقيق الانتماء التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي، مصر.

الغتم، نورة أحمد عبدالله (٢٠١٠): القيمة المضافة مؤشر الأداء الفعال في تقييم المدارس، مكتب التربية العربي لدول الخليج

<http://www.abegs.org/aportal/blogs/show/details?id=2285>

قاسم، مجدي عبدالوهاب وعلام، صلاح الدين والحسين، حبيب وهشام، هشام وجاد الرب، فتحي (٢٠١١): جودة التعليم في ضوء تقييم القيمة المضافة، دار الفكر العربي، القاهرة.

القرية، صلاح إبراهيم صلاح (٢٠١٥): تطوير تدريب مديري مدارس التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء احتياجاتهم التدريبية المستقبلية، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

قطيبي، عدنان محمد (٢٠١٤): تطوير أداء مراكز البحث التربوي في مصر في ضوء مدخل الإدارة بالمعرفة، مجلة الإدارة التربوية، العدد الثالث، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

اللقاني، أحمد حسين والجمال، علي (١٩٩٦): معجم المصطلحات التربوية والمعرفية في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، القاهرة.

محمد، عزت حسن يوسف (٢٠١٧): المناخ التنظيمي السائد بكليات جامعة الأزهر وعلاقته بالتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس - دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القاهرة، القاهرة.

المسعودي، أنغام مسعد العود والدوعان، حامد محمد إبراهيم، (٢٠١٨): أثر البيئة الداخلية على التشارك المعرفي، دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة جدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مجلد (٢)، العدد (٨)، المركز القومي للبحوث، غزة، فلسطين.

معجم اللغة العربية: المعجم الوسيط، ج (١)، ط (٤)، دار الشروق الدولية، القاهرة.

المهدي، سوزان محمد (٢٠١٩): التشارك المعرفي ودفع حركة البحوث التكاملية بالجامعات لتحقيق التنمية المستدامة، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي الثالث لقطاع الدراسات العليا والبحوث، كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، جامعة عين شمس، في الفترة من ٢٧-٢٨ فبراير بجمهورية مصر العربية.

النشار، السيد السيد (٢٠١٢): أساسيات إدارة المعرفة، دار الثقافة العلمية، الإسكندرية.

نور الدين، عصام (٢٠١٠): إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، دار السلام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

هاشم، نهلة عبدالقادر وحنفي، محمد طه ومحمد، أشرف السعيد أحمد والراقي، عبدالحميد عون عايش، (٢٠١٦): رأس المال الفكري لتحقيق القيمة المضافة للجامعات السعودية - دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، مجلد (٤٠)، العدد (٣)، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

AL-Dari, Taghree., & Jabeen , Fauzia, & Papast, Avraam, (2018): Examining The Role Of Leadership Inspiration , Rewards And Its Relationship With Contribution To Knowledge Sharing, Journal Of Workplace Learning , Vol. (30) , No. (6).

American Statistical Association , (2014): ASA Statement On Using Value – Added Models For Educational Assessment , Promoting The Practice And Profession Of Statistics.

Faish, T. (2010): Linking Education Policy To Labor Market Outcomes, The World Bank.

Feiz, Davood , & Dehghani Soltani, & Mahdi, Farsizadeh, & Hossein, (2019): The Effect Of Knowledges Sharing On The Psychological Empowerment In Higher Education Mediated By Organizational Memory, Studies In Higher Education, Vol. (44), No. (1).

Fitz – Gibbon, Ct , (1979): The Value Added National Project: Final Report Feasibility Studies For National System Of Value Indicators, London, SCAA.

Foss, N. J., Husted , K., & Michailova, S. (2010): Governing Knowledge Sharing In Organizations: Levels Of Analysis, Governance Mechanisms, And Research

- Directions. Journal Of Management Studies, Vol. (47), No. (3).
- Herman, , Mariesa, & Elias Walsh , Eric Isenberg & Alex Reach (2013): Shrinkage Of Value – Added Estimates And Characteristics Of Students With Hard – To – Predict Achievement Levels, Washington, DC: Mathematical Policy Research.
- Hersh, Richard H., (2004): Assessment And Accountability: Unveiling Value Added Assessment In Higher Education, A Presentation To The AAHE (American Association Of Higher Education) National Assessment Conference, Denver, June 15.
- Jeffery. Richmond Dean, (2015): Comparing School From Value Added To Sound Policy , Ph.D., University Of Arkansas.
- Jente And Yang , (2013): Job Related Knowledge Sharing " Comparative Case Study", Journal Of Knowledge Management, Vol. (8), No. (3).
- Khodobakhshi, N., & Ebrahimmi, H. (2015): The Impact Of Organizational Climate And Empowering Leadership On Knowledge Sharing (Case Study: Rasht Justice). World Essay Journal , Vol. (3), No. (1).
- Levitt, R. Wang , A. H. Hos & Javernick – Will, A. (2011): A Contingency Theory Of Organizational Strategies For Facilitating Knowledge Sharing In Engineering Organizations. Collaborator For Research On Global Projects.
- Ozbebek, A., & Toplu, K. E. (2011): Empowered Employee's' Knowledge Sharing Behavior. International Journal Of Business And Management Studies, Vol. (3), No. (2).
- Sanders, W. (2000): Value – Added Assessment From Student Achievement Data Opportunities And Hurdles, Journal

Of Personnel Evaluation In Education, Vol. (14), No. (4).

Santosh , Sujata Panda Santosh (2016): Sharing Of Knowledge Among Faculty In A Mega Open University, Open Praxis, Vol. (8), No. (3).

Shattock, M. Managing Good Governance In Higher Education. New York, Open University Press, 2006.

Tjakraatmadja, H & Martini, L., (2011): Knowledge Sharing Channel Ridiness And Absorptive Capacity The 2nd International Research Symposium In Service Management, Yogyakarta.