

# متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي

د. بدور خالد الصقبي - كلية التربية الأساسية-الكويت

Email: b\_saqabi@hotmail.com

## مقدمة

تمر المؤسسات اليوم - ومن بينها مؤسسات التعليم العالي - بالعديد من المتغيرات المتلاحقة، نظراً لعصر الاقتصاد القائم على المعرفة، والتقدم التكنولوجي المذهل، وثورة المعلومات والتكنولوجيا، مما فرض على الجميع أن يتحرك سريعاً من أجل اللحاق بركب هذه الثورة، لأن من يفقد في هذا السياق العلمي والمعلوماتي مكانته، يفقد صدارته ويفقد قبل ذلك إرادته.

وعليه أصبحت المعرفة المتمثلة في الخبرات الإنسانية من أكثر الموارد فاعلية، لذا بدأت المؤسسات باعتمادها لتحقيق التنمية المستدامة، وذلك كون المعرفة مفتاح مهم من مفاتيح التقدم والنجاح، فالمجتمع العالمي الآن هو مجتمع المعرفة الذي يقوم على درجة عالية من التنافس (الزيات، ٢٠٠٨؛ الخطيب وزيان، ٢٠٠٩).

ومما لا شك فيه إن المصدر الرئيسي لتوليد المعرفة هو الجهود البشرية، حيث تتم من خلال إجراء أنشطة تعليمية وبحثية، وتوليد مفاهيم مبتكرة في مجال الاهتمام، مما دفع كافة المؤسسات سواء الصناعية أو مراكز البحث والتطوير أو مؤسسات التعليم العالي من الكليات الجامعات إلى تحفيز العاملين فيها لتوليد مفاهيم جديدة ومعارف في موضوع اهتمامهم، ومشاركة هذه المعارف من خلال وسائل مختلفة، حيث يعد التشارك المعرفي أحد أكثر نشاطات إدارة المعرفة أهمية وقيمة، فهو الأساس الذي يضمن نجاح المؤسسات.

وتأتي مؤسسات التعليم العالي في مقدمة المؤسسات المنتجة للمعرفة فهي المنتج والمخزن والمصدر لها في المجتمع فهي مؤسسات إنتاجية تعمل على إثراء المعرفة البشرية، كما تعاضد دورها في الوقت الحالي فلم يعد يقتصر على العمل الأكاديمي، بل أصبحت تشتمل على تحفيز الجوانب الإبداعية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس، من خلال تشارك المعارف والخبرات بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. (عبدالحافظ والمهدي، ٢٠١٥، ص. ٤٨٣).

نظراً لما سبق، نرى أن العديد من مؤسسات التعليم العالي تشارك بنشاط في الأنشطة المتعلقة بإدارة المعرفة وتشاركها، وإجراء البحوث العلمية، بسبب الحاجة إلى الكشف عن القوة الفكرية المتاحة في المؤسسة، ومن ثم تبادل الخبرات والمعارف المتاحة والتشارك فيها واستخدامها بما يحقق الأهداف والتطلعات المرجوة، فالمعرفة تبني على المعرفة والخبرات الماضية تساعد في توليد معارف جديدة.

## مشكلة الدراسة

نحن نعيش عصر اقتصاد المعرفة، حيث أصبحت المعرفة هي القوة الدافعة للتنمية في شتى المجالات، وبتزايد الاهتمام بالمعلومات والمعارف نتيجة لزيادة الطلب عليها في مجتمعات اليوم، وتلك الزيادة تنماشى جنباً إلى جنب مع الاهتمام المتزايد بإدارة المعرفة وتشاركها، وأكد العديد من الباحثين من مختلف التخصصات على أهمية وتأثير أبحاث إدارة المعرفة وتشاركها على النجاح والتنمية المستدامة في العصر الجديد، وأكدت دراسة (Al-Husseini & Elbeltagi, 2015) بأن التشارك المعرفي يلعب دوراً هاماً ومحورياً في تعزيز ابتكار في مؤسسات التعليم العالي.

وبناءً على ما سبق، أصبح التشارك المعرفي أساساً لإدارة المعرفة، فعلى الرغم من أهمية توليد المعرفة في نجاح مؤسسات التعليم العالي، إلا أن انتاج وتوليد المعرفة لا يؤديان إلى التميز والتفرد المطلوبان ما لم يتم مشاركة ما تم إنتاجه



المؤتمر الدولي لتأهيل وتمكين القيادات التربوية لتحقيق التميز المؤسسي

خلال الفترة من ٢٢ - ٢٥ - صفر ١٤٤٣ هـ الموافق ١ - ٣ أكتوبر ٢٠٢١ م

من معارف مع الآخرين وخاصة مع الأفراد ضمن المؤسسة، وتمكينهم من استخدامها، مما يحول تلك الموارد المعرفية إلى ثروة لصالح المؤسسة.

ونتيجة للأهمية التي يكتسبها موضوع التشارك المعرفي بين المؤسسات بشكل عام ومؤسسات التعليم العالي بشكل خاص، جاءت هذه الدراسة لاستطلاع متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، من خلال الإجابة على السؤال التالي:

- ما متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظرهم أنفسهم؟

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على الأطر النظرية في الفكر التربوي المعاصر فيما يخص متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، ورصد متطلبات تعزيز التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم أنفسهم.

### أهمية الدراسة

- تأتي أهمية الدراسة من الهدف الذي تسعى إليه، وهو الكشف عن متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

- تسليط الضوء على أهمية التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي.

- قد تلفت الدراسة انتباه القيادات ومتخذي القرارات في مؤسسات التعليم العالي لموضوع تعزيز عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق رؤى وأهداف مؤسساتهم.

### حدود الدراسة

تحدد الدراسة بالحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

- الحدود المكانية: طبقت الدراسة في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

- الحدود الزمنية: طبقت أداة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢١م.

### مصطلحات الدراسة

**التشارك المعرفي:** يعرف بأنه "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 والدوعان، ٢٠١٨، ص. ٤)

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه قيام مجموعة من الباحثين من أعضاء هيئة التدريس في إحدى مؤسسات التعليم العالي بتبادل المعلومات والمعارف والأفكار والخبرات للقيام بأبحاث تعاونية لمعالجة مشكلات مجتمعية لها علاقة بالعمل.

**مؤسسات التعليم العالي:** تعرف بأنها "المؤسسات التي تقوم على إدارة ورعاية المعاهد أو الجامعات الحكومية أو الخاصة التي تمثل مراحل التعليم لما بعد التعليم المدرسي العام" (سعادة والحضرمي، ٢٠٢١، ص. ٣٠)



المؤتمر الدولي لتأهيل وتمكين القيادات التربوية لتحقيق التميز المؤسسي

خلال الفترة من ٢٢ - ٢٥ - صفر ١٤٤٣ هـ الموافق ١ - ٣ أكتوبر ٢٠٢١ م

وتعرفها الباحثة مؤسسة التعليم العالي إجرائياً بأنها كيان تعليمي يتم من خلاله تعليم الأشخاص اختيارياً بعد مرحلة التعليم الثانوي، وتضم المعاهد والكليات والجامعات التي تزود سوق العمل بمخرجات مؤهلة للقيام بمهامها الوظيفية.

## الإطار النظري

### مفهوم التشارك المعرفي

استحوذ مفهوم التشارك المعرفي على الاهتمام الواسع من قبل الباحثين والممارسين في مجال إدارة المعرفة، والذين يعملون بشكل خاص على تطوير وتحسين أداء المنظمات والمؤسسات -ومن بينها المؤسسات التعليمية العالي- فمنذ بداية التسعينيات من القرن العشرين بدأ الباحثون بإجراء دراساتهم عن إدارة المعرفة، وآليات تطبيق التشارك المعرفي في البيئات المختلفة، وبيان أثر ذلك على أداء المؤسسات، ويأتي ذلك كله سعياً من تلك المؤسسات لتحقيق المزيد من الكفاءة، وتطوير الخدمات، وتحسين الأداء في ظل عالم يتسم بالتغيرات والتجديدات الكثيرة (الطاهر ومنصور، ٢٠٠٩). وتتمثل عملية التشارك المعرفي في جمع وتنظيم وتبادل المعرفة من شخص إلى آخر، نظراً لأن عملية المشاركة تتضمن أكثر من مجرد جمع البيانات والمعلومات، فبشكل عام يتم توسيع قيمة المعرفة عند مشاركتها، فإذا تمت إدارتها بشكل صحيح فإن المشاركة في المعرفة يمكن أن تحسن بشكل كبير من جودة العمل، ومهارات صنع القرار، وكفاءة حل المشكلات، بالإضافة إلى الكفاءة العامة للمؤسسة.

ويعد التشارك المعرفي فعالية اجتماعية تحتم على الأفراد الاتصال ببعضهم البعض واستعمال ما يعرفون لحل المشكلات بشكل خلاق لضمان استمراريتهم في أعمالهم اليومية (Zheng, 2017, p. 54)، ومن خلال عملية التشارك المعرفي يتم توفير المعلومات والخبرات لمساعدة الآخرين والعمل بشكل تشاركي مع الآخرين لحل المشكلات وتطوير أفكار جديدة أو تنفيذ سياسات أو إجراءات (Wagner, 2003, p. 101).

وقد عرف الزهراني (٢٠٢٠) سلوك التشارك المعرفي بأنه توجه وميل أعضاء هيئة التدريس نحو تبادل الأفكار والمعلومات والخبرات في مجال العمل الإداري أو الأكاديمي، ومناقشتها من خلال التفاعل المباشر أو غير المباشر؛ بهدف الاستفادة منها عملياً أو الحصول على أفكار ومعارف جديدة يمكن الاستفادة منها في تطوير المعرفة الفردية أو التنظيمية، ومن ثم حل المشكلات وتطبيق سياسات وإجراءات جديدة تسهم في تحسين الأداء الفردي والتنظيمي وتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها (ص. ٣٢٥).

### أهمية التشارك المعرفي

للتشارك المعرفي دوراً بالغ الأهمية في أي مؤسسة بغض النظر عن نوع خدماتها أو المجال التي تندرج تحته، وقد ذكر رجم وآخرون (٢٠٢٠) أن للتشارك المعرفي في المؤسسات أهمية فردية بالإضافة للأهمية التنظيمية، وتتمثل الأهمية الفردية بمساعدة الأفراد على أداء وظائفهم على نحو أكثر فعالية، ومساعدتهم على البقاء في وظائفهم، ويعزز التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي لهم، كما يؤدي إلى التقدير الشخصي لهم ويجلب المكافآت، في حين تتمثل الأهمية التنظيمية للتشارك المعرفي تمكين المؤسسة من تحسين كفاءتها، ويساعدها في تخفيض تكاليف التدريب.

ومما لا شك فيه بأن أهمية التشارك المعرفي تزداد في مؤسسات التعليم العالي، ويرجع السبب وراء ذلك لمهمة مؤسسات التعليم العالي في إنشاء المعرفة ونقلها، الصريحة منها والضمنية، لا سيما في البلدان المتقدمة، التي تتلقى المنح والدعم لتنفيذ ممارسات إدارة المعرفة (Lee, 2018).

ويمكن حصر أهمية التشارك المعرفي في النقاط التالية (Bulan & Sensuse, 2012؛ البلوي، ٢٠١٩):

- يعزز الأداء الكلي للمنظمة، من خلال التقليل من الوقت اللازم لتحقيق كفاءة الموظف.



- يعزز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين، من حيث دعم الروابط والعلاقات الإنسانية بين الزملاء أو على المستوى المهني، مما يساهم في التطور المهني والتعلم المستمر لهم.
  - يقلل زمن دورة تطوير الفكرة، ويجنب المؤسسة ازدواجية الجهد أو تكرار الأخطاء، حيث يتيح حل المشكلات بسرعة أكبر وبجهد أقل.
  - يدفع إلى تزايد إنتاج الأفكار المبدعة، من خلال إيجاد حلول مبتكرة عن طريق التعاون بين أفراد المؤسسة.
  - يدعم قدرات المؤسسة الإبداعية والتنافسية.
  - يساهم التشارك المعرفي في تحقيق التعلم الفردي والتنظيمي.
  - يؤكد التشارك المعرفي على أن المنظمة ستبقى دائماً مرنة وأكثر ديناميكية لمواجهة أي تغيرات في بيئة العمل.
  - تحقيق العديد من النجاحات التنظيمية نتيجة تطبيق المعارف الجديدة.
- متطلبات تعزيز التشارك المعرفي في مؤسسات التعليم العالي**
- هناك مجموعة من المتطلبات والعوامل الواجب توافرها في مؤسسات التعليم العالي لضمان تعزيز التشارك المعرفي وهي (عبداللطيف، ٢٠٢١):

- تحديد رؤية وقيم مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس
  - توافر ثقافة تنظيمية تقوم على التشارك المعرفي بين العاملين بالمؤسسة.
  - وجود إدارة فاعلة تدرك أهمية دور العامل الإنساني في نجاح التشارك المعرفي.
  - توافر التكنولوجيا والإنترنت، لما لها من دور في تحفيز وتسهيل التشارك المعرفي.
  - تكوين فرق عمل تساعد في تشارك المعرفة والأفكار.
  - توافر بيئة تعاونية تدعم تعاون الأفراد وتسهل تبادل الأفكار وتزيد فعالية التشارك المعرفي.
  - توافر الذاكرة التنظيمية، من خلال تخزين المعرفة الداخلية والخارجية للمؤسسة بهدف تشاركها بين أفراد المؤسسة.
  - تدريب الأفراد على استخدام الوسائل والأدوات التي تعين توليد المعارف الجديدة ومشاركتها.
  - تقديم الحوافز والمكافآت لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي.
- كما ذكر البلوي (٢٠١٩) بأن هناك مجموعة من المتطلبات التي يجب على مؤسسة التعليم العالي توفيرها لتحقيق التشارك المعرفي، وتحويلها من معرفة فردية إلى معرفة مؤسسية منها:
- توفير مناخ عمل يحفز التشارك المعرفي.
  - توفير الأنظمة والتقنيات الحديثة التي تتيح للعاملين التشارك في الموجودات المعرفية.
  - تخفيف القيود أمام التحالفات الاستراتيجية مع المؤسسات المجتمعية ذات الصلة.
  - تسهيل الوصول إلى قواعد المعرفة التي تمتلكها المؤسسة.
  - تفعيل دور وسائل الإعلام المؤسسية في نقل المعرفة بين الوحدات والأقسام.
  - توفير المعلومات عن أصحاب الخبرة في المؤسسة.
  - تكوين فرق عمل تطوعية لتقديم الاستشارات العلمية.



- تقييم مستويات الأداء وفق نظم التشارك المعرفي. (ص. ٥٨٠)

وترى الباحثة بأن وجود هيئة تدريسية تعي أهمية التشارك المعرفي في تحقيق طموحات وأهداف مؤسستهم من أهم المتطلبات لتعزيز التشارك المعرفي فيما بينهم، حيث يعد أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي عمادها وأساس وجودها، وتحديد مكانتها الأكاديمية، وحيث ترتبط السمعة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ارتباطاً وثيقاً بسمعة المؤسسة ككيان أكاديمي، كما يعد عضو هيئة التدريس أحد الأركان الأساسية لتحقيق الكثير من أهداف المؤسسة المنشودة، من خلال قيامهم بالمسؤوليات الملقاه على عاتقهم والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، لا سيما بأن البحث العلمي من أهم مسؤوليات عضو هيئة التدريس، حيث تعمل البحوث العلمية على تحقيق التقدم والتطور في العلوم، ومن ثم فإن وجود طاقم مؤهل من أعضاء هيئة التدريس للقيام بأبحاث مشتركة مع زملائهم في المجالات المختلفة يعد محورياً لتحقيق تميز المؤسسة وتطورها، حيث يسهل التشارك المعرفي عملية توليد المعرفة عن طريق القيام بأبحاث مبتكرة وذات أصالة.

#### الدراسات السابقة

- دراسة (Noor et al., ٢٠١٢) هدفت إلى تطبيق نظرية السلوك المخطط لتفسير سلوك التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس والعوامل الرئيسية المؤثرة في هذا السلوك، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في إحدى مؤسسات التعليم العالي بماليزيا بلغت ٢٠٠ عضواً. وقد توصلت الدراسة إلى إدراك أغلب أفراد العينة لسلوك تشارك المعرفة، وأن سلوك تشارك المعرفة لا يمارس بقوة أو علناً، كما أكدت الدراسة بأن العوامل المعيارية والقيمية المتعلقة بالفرد واتجاهه نحو تشارك المعرفة من العوامل المؤثرة في سلوك تشارك المعرفة.

- دراسة عبدالحافظ والمهدي (٢٠١٥) هدفت إلى التعرف على واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات العربية، ولتحقيق ذلك استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاستعانة بأسلوب التحليل العاملي الاستكشافي، وتم استخدام استبانة كأداة طبقت على عينة عشوائية بلغت ١٤٤ من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة الأزهر وعين شمس والسلطان قابوس والملك خالد. وقد توصلت الدراسة إلى أن النسبة الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ليست مرتفعة وتقع في الحدود الدنيا للمدى المتوسط بحيث تؤكد الحاجة لتنمية ممارسات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير أعضاء هيئة التدريس لممارسة التشارك المعرفي ككل تعزى لاختلاف الجامعة التي ينتمون إليها، كما تم تصنيف العوامل المؤثرة على ممارسة أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي بالجامعات العربية إلى عاملين رئيسيين هما: العامل التنظيمي والعامل الشخصي.

- دراسة (Bibi & Ali, 2017) هدفت الكشف عن تأثير الدافع للمشاركة، والثقة الشخصية، والمشاركة الوظيفية، والرضا الوظيفي، والالتزام المستمر على سلوك التشارك المعرفي للأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة كأداة للدراسة، وطبقت على عينة تكونت من ٣٦٩ أكاديمي ضمن ست جامعات حكومية في باكستان. وأظهرت النتائج وجود تغير بنسبة ٢٤% في سلوك التشارك المعرفي يعزى إلى جميع المتغيرات (الدافع الجوهري، والدافع الخارجي، والثقة الشخصية، والمشاركة الوظيفية، والرضا الوظيفي، والالتزام المستمر)، كما أشارت النتائج بأن المشاركة الوظيفية، والالتزام المستمر كانتا أبرز المؤثرات على سلوك التشارك المعرفي بين الأكاديميين.



- دراسة عنتره (٢٠١٨) هدفت الكشف عن أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرياح بورقلة، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما اعتمد على دراسة الحالة من خلال المقابلة والاستبيان كأدوات رئيسة لجمع المعلومات واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة ١١٥ مفردة. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى عال من التشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصد مرياح بورقلة، كما أظهرت بأن العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي علاقة طردية قوية، وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر التشارك المعرفي على الأستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس - العمر - الرتبة العلمية - عدد سنوات التدريس - المؤهل العلمي).

- دراسة أحمد والعصيمي (٢٠١٩) هدفت إلى رصد واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف، والتعرف على معوقات من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف جاء بدرجة مرتفعة، وأن معوقات توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف جاء بدرجة مرتفعة، وكان أبرزها غياب وجود خطة تنظيمية للتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس وكثرة المهام الموكلة إليهم.

- دراسة (Javaid et al., 2020) هدفت فحص موقف أعضاء هيئة التدريس تجاه تشارك المعرفة في جامعات التربية، والكشف عن تأثير العوامل الشخصية والتنظيمية على التشارك المعرفي وفعاليتيه بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتم استخدام المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت على ٢٤٦ عضو هيئة التدريس يعملون في مختلف جامعات التربية بمقاطعة البنجاب في باكستان. أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس كانوا على دراية بأهمية التشارك المعرفي، كما أظهرت اهتمامهم بمشاركة معارفهم وخبراتهم مع الآخرين. النتائج، علاوة على ذلك أشارت النتائج إلى أن العوامل التنظيمية (الثقة، ونظام المكافآت، والثقافة التنظيمية) لعبت دورًا حيويًا في تعزيز اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التشارك المعرفي.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة وأهداف الدراسة، وذلك من خلال رصد متطلبات تعزيز التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال جمع البيانات حول موضوع الدراسة، واستخدمت الاستبانة للدراسة الميدانية التي تم توجيهها إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من درجة (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) في التخصصات العلمية المختلفة لاستطلاع آرائهم حول متطلبات تعزيز التشارك المعرفي في البحث العلمي بينهم.

#### مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب نكور وإناث، وتم اختيار العينة وفقاً لأسلوب العينة المتاحة حيث بلغت ١٩٤ عضو هيئة تدريس، أي ما يعادل ٣١,٧% من مجتمع الدراسة الكلي والبالغ عددهم ٦١١ عضو هيئة تدريس، والجدول رقم ١ يبين خصائص أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة:



جدول ١  
وصف العينة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	122	62.9
	أنثى	72	37.1
الدرجة العلمية	أستاذ	34	17.5
	أستاذ مشارك	52	26.8
	أستاذ مساعد	108	55.7
القسم العلمي	نظري	123	63.4
	علمي	32	16.5
	عملي	39	20.1
	الاجمالي	194	100.0

أداة الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بهذا الموضوع، وتكونت استبانة استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية حول متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بينهم من ١٢ فقرة بعد التحكيم من الزملاء بالكلية.

ويجاب على الفقرات وفق مقياس ليكرت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق). وقد تم تصحيح استجابات أفراد مجتمع الدراسة على فقرات الاستبانة على النحو الآتي: (موافق = ٣، محايد = ٢، غير موافق = ١) وتم تقسيم درجات المتوسطات الحسابية للفقرات كالتالي :

- الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي تراوح بين ١,٦٦-١ تكون ضمن درجة تقدير (منخفضة).
- الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي تراوح بين ١,٦٧-٢,٣٣ تكون ضمن درجة تقدير (متوسطة).
- الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي تراوح بين ٢,٣٤-٣,٠٠ تكون ضمن درجة تقدير (مرتفعة).

صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في كلية التربية الأساسية، وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم على فقرات الاستبانة من أجل التأكد من شمولية أداة الدراسة من حيث الصياغة اللغوية، ومناسبة الفقرة للمحاور، وحذف أو تعديل، أو إضافة ما يروونه مناسباً، وبناء على الملاحظات الواردة من المحكمين، أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية ١٢ فقرة.

ثم قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها ٢٠ عضو هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية من أجل التحقق من صدق الاتساق الداخلي، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية، وجاءت بوجود ارتباط دال موجب عند مستوى ٠,٠١ بين كل فقرة والدرجة الكلية، والجدول التالي يظهر نتائج التحليل الإحصائي.



## جدول ٢

معاملات الارتباط الفقرات بالمحاور التابع لها (ن = ٢٠)

البند	درجة الارتباط
1	.682**
2	.687**
3	.647**
4	.626**
5	.748**
6	.642**
7	.436**
8	.637**
9	.672**
10	.484**
11	.613**
12	.719**

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

### ثبات الأداة

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال احتساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وقد بلغ الثبات ٠,٩٥٩، لذا يتبين أن الاستبانة تتمتع بمعاملات صدق وثبات تسمح باستخدامها لهذه الدراسة، ويبين جدول ٣ معامل الثبات للأداة.

### جدول ٣

معامل الثبات لأداة الدراسة

أداة الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات
متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس	١٢	٠,٩٥٩

### المعالجة الإحصائية

تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وذلك وفقاً لاسلوب الإحصاء الوصفي من خلال استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة. نتائج الدراسة ومناقشتها النتائج سؤال الدراسة: ما متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظرهم أنفسهم؟





للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام الإحصاء الوصفي، باستخراج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والرتبة لفقرات الأداة، وجاءت النتائج كما بالجدول الآتي:

#### جدول ٤

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتبة لمقاييس متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (ن=١٩٤)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
١	من الضروري التشجيع على البحوث البينية التي تعتمد على تشارك المعرفة بين التخصصات المختلفة في المؤسسة	٢,٧٧	٠,٤٨	٩٢,٢	مرتفعة	١
٢	من الضروري أن يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على العمل معاً والتشارك المعرفي فيما بينهم	٢,٦٩	٠,٥٨	٨٦,٦	مرتفعة	11
٣	من الضروري أن تهتم الإدارة العليا بتوفير وسائل تساعد على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس	٢,٧٥	٠,٥٨	٩١,٧	مرتفعة	٥
٤	من الضروري أن تعقد الإدارة العليا بأنشطة دورية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على تفعيل التشارك المعرفي	٢,٦٣	٠,٦٦	٨٧,٦	مرتفعة	8
٥	من المهم أن يستثمر أعضاء هيئة التدريس شبكات التواصل الاجتماعي لنشر المعارف المعلومات ومشاركتها مع زملائهم	٢,٦١	٠,٥٨	٨٧,١	مرتفعة	10
٦	من المهم أن يتم تشجيع البحوث المتميزة في مجال البحوث التشاركية من خلال شهادات التميز	٢,٧٧	٠,٥٦	٩٢,٢	مرتفعة	٣
٧	من الضروري ربط المؤسسة بالمؤسسات الإنتاجية بما يسهل نقل التكنولوجيا والمعرفة	٢,٧٧	٠,٥٥	٩٢,٢	مرتفعة	٢
٨	من الضروري وجود هيكل تنظيمي مرن قائم على توفير الفرص لتبادل المعلومات والمعارف بين أعضاء هيئة التدريس	٢,٨٦	٠,٦١	٨٩,٣	مرتفعة	7
٩	من المهم تكوين فرق عمل تطوعية من أعضاء هيئة التدريس للاستشارات العلمية والمعرفية	٢,٥٠	٠,٧٢	٨٣,٢	مرتفعة	١٢
١٠	من الضروري أن تسهيل الوصول إلى قواعد المعرفة التي تمتلكها المؤسسة ليستفيد منها أعضاء هيئة التدريس	٢,٧٦	٠,٥٤	٩١,٩	مرتفعة	٤
١١	من المهم ربط الترقيات بإنجاز الأبحاث التشاركية	٢,٦٣	٠,٦٧	٨٧,٦	مرتفعة	9
١٢	من المهم تحويل نتائج البحوث التشاركية التي تتم بالمؤسسة إلى مشروعات يمكن تسويقها	٢,٧١	٠,٦٤	٩٠,٣	مرتفعة	٦
	المتوسط الحسابي العام	٢,٦٨	٠,٥١	٨٩,٣	مرتفعة	



يتبين من الجدول ٤ إن المتوسطات الحسابية لفقرات الأداة تقع جميعها ضمن درجات تقدير مرتفعة، بمتوسطات حسابية بين ٢,٥٠-٢,٧٧، وبأوزان نسبية تراوحت بين ٨٣,٢-٩٢,٢٪، وأبرز هذه الفقرات هي:

- الفقرة ١ ونصها: (من الضروري الاهتمام ببرامج البحوث البينية التي تعتمد على تشارك المعرفة بين التخصصات المختلفة في المؤسسة).
- الفقرة ٧ ونصها: (من الضروري ربط المؤسسة بالمؤسسات الإنتاجية بما يسهل نقل التكنولوجيا والمعرفة).
- الفقرة ٦ ونصها: (ومن المهم أن يتم تشجيع البحوث المتميزة في مجال البحوث التشاركية من خلال شهادات التميز).

حيث يتبين وجود شبه اتفاق بين أفراد العينة فيما يخص هذه الفقرات، فقد تساوى متوسطهم الحسابي حيث بلغ ٢,٧٧، وبوزن نسبي ٩٢,٢٪، مما يدل أنها أهم متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من جهة نظرهم أنفسهم، فيما حصلت باقي الفقرات على متوسطات حسابية بين ٢,٥٠، ٢,٧٦، وتقع جميعها ضمن درجة تقدير مرتفعة، مما يدل على الاتفاق الكبير حول فقرات متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

ويلاحظ أيضاً بأن العبارة ٩ جاءت في المرتبة الأخيرة ونصها: (من المهم تكوين فرق عمل تطوعية من أعضاء هيئة التدريس للاستشارات العلمية والمعرفية)، وتعزي الباحثة تلك النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس قد يرون بأن ليس لديهم الوقت الكافي للاشتراك في فرق تطوعية للاستشارات العلمية والمعرفية نظراً للأعباء الملغاة على عاتقهم. وجاءت العبارة ٢ في المرتبة قبل الأخيرة ونصها: (من الضروري أن يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على العمل معاً والتشارك المعرفي فيما بينهم)، في حين جاءت العبارة ٥ في المرتبة العاشرة ونصها: (من المهم أن يستثمر أعضاء هيئة التدريس شبكات التواصل الاجتماعي لنشر المعارف والمعلومات ومشاركتها مع زملائهم)، وتعزي الباحثة تلك النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يستثمروا شبكات التواصل الاجتماعي لنشر المعارف والمعارف والتشارك مع الزملاء رغم وعيهم بأهمية ذلك.

وإجمالاً يشير الجدول ٤ إلى أن المتوسط الحسابي الإجمالي لمتطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بلغ قيمته ٢,٦٨، وبانحراف معياري ٠,٥١، وبوزن نسبي بلغ ٨٩,٣٪، بدرجة تقدير مرتفعة، وكذلك لجميع الفقرات ويدل هذا على إيجابية استجابات أفراد العينة محل الدراسة حول متطلبات تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

#### التوصيات

- ضرورة وجود قيادة فاعلة قادرة على دعم وتوجيه أعضاء هيئة التدريس نحو مشاركة المعرفة.
- ضرورة قيام صناع القرار الأكاديمي بتوفير هيكل تنظيمي للمؤسسة يتسم بالمرونة بما يضمن توفير الفرص لتبادل المعلومات والمعارف بين أعضاء هيئة التدريس.
- توفير ببنية تحتية متكاملة (من مبان، ومختبرات، ومكتبات، وقاعات مجهزة بوسائل تقنية، اشتراكات في قواعد البيانات البحثية...) لتسهيل وصول أعضاء هيئة التدريس للمعلومات والمعارف.
- ضرورة قيام مؤسسات التعليم العالي بتسهيل الوصول إلى قواعد المعرفة التي تمتلكها ليستفيد منها أعضاء هيئة التدريس.
- تشجيع البحوث المتميزة من خلال التكريم المعنوي والمادي لمن يفعل التشارك المعرفي من أعضاء هيئة التدريس.



- تكوين فرق عمل تطوعية من أعضاء هيئة التدريس للاستثمارات العلمية والمعرفية في المؤسسة.
- ضرورة ربط مؤسسات التعليم العالي بالمؤسسات الإنتاجية في المجتمع لتسهيل نقل التكنولوجيا والمعرفة.
- من المهم تحويل نتائج البحوث التشاركية التي تتم بمؤسسات التعليم العالي إلى مشروعات يمكن تسويقها.
- ضرورة استثمار شبكات التواصل الاجتماعي لنشر المعارف المعلومات ومشاركتها بين أعضاء هيئة التدريس، وذلك لسهولة استخدامها والوصول إليها.
- ضرورة حث رئيس القسم لأعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي فيما بينهم.
- ضرورة القيام بكل ما من شأنه تنمية الثقة فيما بين أعضاء هيئة التدريس، كالقيام ببعض الأنشطة الاجتماعية التي تبني وتقوي العلاقات فيما بينهم.
- تسهيل عملية دعم وتمويل الأبحاث العلمية المشتركة كنوع من التحفيز لأعضاء هيئة التدريس للإقدام عليها.
- من المهم تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تدويل نتائج البحث العلمي وربط الترقيات في الأبحاث التي يشارك فيها الآخرون.

### المراجع

- أحمد، محمد جاد حسين والعصيمي، خالد محمد. (٢٠١٩). توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف، *مجلة العلوم التربوية بجامعة جنوب الوادي*، ٢ (٤)، ٦٠-١.
- البلوي، سلمي محمود محمد. (٢٠١٩). درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك والملك سعود. *مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر*، ٣٨ (١٨٣)، ٥٦١-٦٢٠.
- الخطيب، أحمد وزيفان، خالد. (٢٠٠٩). *إدارة المعرفة ونظم المعلومات الإدارية*. عالم الكتاب الحديث.
- عبدالحافظ، ثروت عبد الحميد والمهدي، ياسر فتحي الهنداوي (٢٠١٥). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٦ (٤)، ٥١٧-٤٧٩.
- عبداللطيف، عماد عبداللطيف محمود. (٢٠٢١). دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية بجامعة سوهاج. *مجلة كلية التربية بجامعة بني سويف*، ١٨ (١٠٢)، ٣٣٣-٢٤٥.
- عنتر، خمقاني. (٢٠١٨). *أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة* [رسالة ماجستير]، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- رجم، خالد ومدوش، ريم وواصل، خولة. (٢٠٢٠). تشخيص مستوى التشارك المعرفي بمؤسسة ليند غاز ورقلة. *مجلة الميادين الاقتصادية*، ٣ (١)، ٢٠-٧. <https://doi.org/10.47173/2134-003-001-001>
- الزهراني، إبراهيم بن حنش سعيد الزهراني. (٢٠٢٠). القيادة التحويلية وعلاقتها بسلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم والآداب بجامعة القصيم. *مجلة العلوم التربوية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية*، ٣ (٢١)، ٤١٦-٣٤١.
- الزيات، محمد عواد. (٢٠٠٨). *اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة*. دار صفاء.
- سعادة، جودت أحمد والحضرمي، أحمد بن سعيد بن ناصر. (٢٠٢١). واقع تمويل التعليم في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان وتحدياته. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١٣٥ (١٣٥)، ٤٦-٢٣.



الطاهر، أسمهان، منصور، إبراهيم. (٢٠٠٩). متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الأردنية [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي الثالث: إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة بجامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان.

المسعودي، أنغام مسعود 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، ٢(٨)، ١-١٨.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.A010518>

Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2015). Knowledge sharing practices as a basis of product innovation: A case of higher education in Iraq. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(2), 182.

Bibi, S., & Ali, A. (2017). Knowledge sharing behavior of academics in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 9 (4), 550-564. <https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2016-0077>

Bulan, S. J. & Sensuse, D. I. (2012). Knowledge sharing model among academic staffs in universities. *Jurnal Sistem Informasi*, 8(2), 133-139.

Javaid, J., Soroya, S., & Mahmood, K. (2020). Impact of personal and organizational factors on knowledge sharing attitude of university teachers in Pakistan. *The Electronic Library*, ٣٨(٢), 317-336. <https://doi.org/10.1108/EL-05-2019-0121>

Lee, J. (2018). The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions: socio-technical view. *Administrative Sciences*, 8(2), 21.

Noor, N., Dava, N. & Osman, K. (2012). Knowledge Sharing: Education Institution in Malaysia. *International Scholaring and Scientific Research Innovation Malaysia*, 6 (12), 342-415.

Zheng, T. (2017). A literature review on knowledge sharing. *Open Journal of Social Sciences*, 5(03), 51-58.

Wagner, B. A. (2003). Learning and knowledge transfer in partnering: an empirical case study. *Journal of knowledge management*, 7(2), 97-113. <https://doi.org/10.1108/13673270310477315>

