

التشارك المعرفي وعلاقته بالشجاعة الفكرية لدى تدريسيي الجامعة

أ.م.د. زهرة ماهود مسلم

قسم العلوم التربوية والنفسية

كلية التربية للبنات / جامعة بغداد

zahra.m@coeduw.uobaghdad.edu.iq

الملخص:

يستهدف البحث الحالي تعرف التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية لدى تدريسيي الجامعة والعلاقة الارتباطية بينهما وقد تألفت عينة البحث من (٤٥٠) تدريسيي وتدرسية من جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) وتحقيقاً لأهداف البحث تم اعداد مقياس للتشارك المعرفي مكوّن من (٣٨) فقرة بصيغته النهائية فضلاً عن ذلك تم اعداد مقياس الشجاعة الفكرية مكوّن من (٣٩) فقرة بصيغته النهائية واطهرت النتائج ان تدريسيي الجامعة لديهم تشارك معرفي وشجاعة فكرية وتوجد علاقة ارتباطية بينهما.

وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية: (التشارك المعرفي، الشجاعة الفكرية، تدريسيي الجامعات)

Knowledge Sharing and its Relationship to Intellectual Courage among University Lecturers

Assist. Prof. Dr. Zahra Mahoud Muslim

Department of Educational and Psychological Sciences

College of Education for Girls/University of Baghdad

zahra.m@coeduw.uobaghdad.edu.iq

Abstract:

The current research aims to identify knowledge sharing and intellectual courage among university lecturers and the correlation between them. The research sample consisted of (450) male and female lecturers from the University of Baghdad for the academic year (2023-2024). To achieve the objectives of the research, a scale for knowledge sharing consisting of (38) items was prepared in its final form. In addition, a scale for intellectual courage consisting of (39) items was prepared in its final form. The results showed that university lecturers have knowledge sharing and intellectual courage and there is a correlation between them. The study concluded with a number of recommendations and suggestions

Keywords: (knowledge sharing, intellectual courage, university teachers)

الفصل الأول

مشكلة البحث

مما لا شك فيه تسعى الجامعات عامة إلى بناء مجتمع المعرفة في ظل مستجدات وتحديات العصر والجامعات العراقية كغيرها من الجامعات تسعى لمواكبة تلك المستجدات للتحويل نحو مجتمع المعرفة ولاسيما وان الجامعات العراقية تمتلك المقومات المادية البشرية التي تؤهلها لذلك فضلاً عن المعرفة الضمنية التي يمتلكها التدريسيون في الجامعات في عقولهم نتيجة خبراتهم التراكمية مما ينبغي على الجهات المتخصصة في الجامعات تعمل على تحويل تلك المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة يتم تبادلها خلال التشارك المعرفي وتخزينها في مستودعات معرفية قبل ان يتقاعد بعض التدريسيين ذوي المعرفة والخبرة وفي هذا فقد كبير للأصول المعرفية التي تملكها الجامعة (Fullwood & Rowley, 2017, pp ١٢٥٤-١٢٧١).

ان التشارك المعرفي بين التدريسيين ضرورة ملحة ولاسيما في عصرنا الحالي الذي اصبحت فيه المعرفة متاحة في كل مكان عن طريق ما يوفره الانترنت على المدونات ووسائل التواصل الاجتماعي وان اعتماد الفرد عليها بشكل اساسي في اكتساب المعرفة دون التحقق منها أمر في غاية الخطورة إذ قد تقدم تلك المعرفة من قبل مجهولين غير متخصصين وليسوا ذوي خبرة ومعرفة وقد تكون خاطئة ومضللة فيصبح من الصعب التحقق من صحة هذه المعرفة أو مصدرها (Heersmink, 2018, pp ١٠-١).

ان اقناع اعضاء هيئة التدريس بالجامعات بمشاركة معارفهم قد يكون ليس بالامر السهل وذلك بسبب زيادة تكاليف المعرفة المتراكمة لديهم وقلة الفوائد المحتملة عند مشاركة تلك المعرفة (yi, 2005, pp ٢١-٢٢) إذا امضى التدريسي جهداً كبيراً ووقتاً طويلاً في سبيل الحصول عليها (العسكري، ٢٠١٣، ص ٢٨) أو قد يتعرض أعضاء هيئة التدريس إلى الاستغلال المعرفي من قبل الآخرين أو لتصورهم بان ما يمتلكونه من معرفة غير مهمة وغير كافية للمشاركة بها (Sharratt & usoro, 2003, p ١٩٩١). أو قلة الدافع أو قلة الوقت للتفاعل مع الآخرين واعتقاده بأن تشارك المعرفة عبء عليه كونها تسبب استهلاك جهده ووقته وتقلل من مكانته داخل المؤسسة التعليمية (العسكري، ٢٠١٣، ص ٢٨) ولاسيما وان التشارك المعرفي يحتاج إلى الوقت والجهد من اجل تكرار المعرفة امام الآخرين وتعليمها لهم ببطء وروية وممارسة (Jahaim & et.al, 2011, p ٤٨) فضلاً عن ذلك كثرة الابعاء الادارية والتدريسية الملقة على عاتق تدريسيي الجامعة (حرب، ٢٠٢١، ص ٢٨). وقلة التقدير والمكافأة التي تشجع على المشاركة المعرفية (Santosh & Panda, 2016, pp ٢٤٧-١٦٤) وقلة وجود اماكن مناسبة ومجهزة داخل الكليات تيسير التواصل العلمي سبب ضعف البنية التحتية لبعض الكليات (Peter, 2003, pp ٦-٧) وقلة ارتياح بعض التدريسيين لبعض القيادات التي لا تمارس الاسلوب القيادي في الادارة مما يجعل دور هذه القيادات الاكاديمية دوراً تسيرياً مما يؤدي إلى حدوث بعض الصراعات التنظيمية المصلحية وضعف التفاعل الايجابي بين

التدريسيين والذي ينعكس سلباً على جوانب الابداع والاستثارة العقلية وهذا ما اكدته العديد من الدراسات منها (عبد الحافظ و المهدي، ٢٠٠٧، ص ٢٧٩-٥١٧) ودراسة (ابراهيم، ٢٠١٠، ص ٢٠٠) ودراسة (الذيابي، ٢٠١٠، ص ١٥٣-٢٠٠) ودراسة (الكيلاني و أبو النادي، ٢٠١٠، ص ٣٢٠) ودراسة (أبو العلا، ٢٠١٢، ص ١٠٣-١٢٦) ودراسة (العنزي و الحربي، ٢٠١٤، ص ٦٩-٨٢) اذ اشارت ان الفردية والانعزالية وغياب العمل الجماعي والمبالغة في الاعتداد بالتخصص على حساب وحدة المعرفة وتكاملها فضلاً عن قلة الشجاعة الفكرية في تقبل النقد البناء ادى إلى انكفاء الاقسام والتخصصات العلمية على ذاتها واعاق اقامة حوار بينها في اطار مبدأ وحدة المعرفة، كل هذه العوامل ادت إلى انغلاق بعض تدريسيي الجامعة على المعرفة التي يمتلكونها ويظهرون خوفاً فكرياً في مشاركتها مع الآخرين مما يؤدي إلى ضياع فرصاً فكرية ومعرفية مهمة بالنسبة لتدريسيين اخرين وبالنسبة للمؤسسات العلمية المتمثلة بالجامعات لذلك توجد حاجة ملحة لتعزيز الشجاعة الفكرية للتغلب على هذه التحديات ولاسيما في عصرنا الحالي الذي يتميز بالقلق والقيم المتضاربة وتعد بيئة المجتمع العراقي وغموض الاهداف والرؤى والازمات الفكرية والسياسية والاقتصادية العميقة التي عصفت بمجتمعنا العراقي والتي قد تؤدي إلى صراعات قيمية تنعكس اثارها سلباً على الشجاعة الفكرية في مواقف الحياة المتعددة ولاسيما ان الهزائم الفكرية أشد قسوة من الهزائم العسكرية (علي، ٢٠١٢، ص ٢٨٥) فربيع قرن كان كافياً لليابان لتصبح اكثر الدول تقدماً معرفياً وحضارياً لأنها استثمرت الشعور بالهزيمة العسكرية في بناء جيل قادر على مواجهة الخوف والفشل بشجاعة فكرية واستطاعت ان تصل إلى ما وصلت اليه الآن (أبو رنيط، ٢٠١٤، ص ٢٨).

ان الهزائم الفكرية لا تعني ان اعضاء هيئة التدريس في الجامعة لا يملكون الشجاعة الفكرية لمشاركة معارفهم بل المشكلة تظهر بقلة قدرتهم على استثمار تلك الشجاعة والافادة منها وكيفية توظيفها في مجالات عملهم (Richard, 2003, p. ٦٨) فعلى الرغم من وجود معرفة ضمنية الا أن بعض اعضاء هيئة التدريس لا يتشاركون بها معرفياً بسبب الخوف من اتلاف العلاقات الاجتماعية مع الآخرين (Mumminen & et.al, 2017, pp. ٨٧٨-٨٩١) أو بسبب القيود التنظيمية الضاغطة أو التسلط للنظام العالمي الجديد الذي لم يترك للفرد خيار (مجدوب، ٢٠١٤، ص ٣٠٩) وتبقى بذلك تلك المعرفة حبيسة عقول الافراد ولاسيما تلك المعلومات المتعلقة بالمهارة والخبرة إلى أن يتم تقاعدهم أو انتقالهم لمؤسسات أخرى وهذه خسارة للمؤسسات العلمية المتمثلة بالجامعات لذا فإن هذه المؤسسات العلمية تواجه خطراً كبيراً لفقدانها الكثير من المعرفة التي يحملها تدريسيي الجامعة وضياع خبرات المؤسسة (علي و آخرون، ٢٠٠٦، ص ٤٠) التي تعد ضرورية للحصول على مراكز متقدمة في تصنيف التايمز وشنغهاي لتأثير الجامعات في مجالات واسعة تضم البحث والتدريس وخدمة المجتمع والاشراف وتتجلى مشكلة البحث الحالي على الصعيد الاكاديمي كونه محاولة جادة لمعرفة العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية لدى تدريسيي الجامعة وذلك من خلال التساؤلات التي يثيرها هذا البحث بغية الإفادة منها في المجالات التربوية والنفسية.

أهمية البحث

تعد الشجاعة الفكرية من المفاهيم السيكلوجية الحديثة في علم النفس الايجابي وتهدف إلى تعزيز الجوانب الايجابية في شخصية الفرد وتغيير حياته نحو الأفضل (الطائي و رشيد، ٢٠٢١، ص ٥٨) وتوفير القوة النفسية والعقلية لمساعدة الافراد على العيش، من خلال شجاعة تجربة الهدف والكفاءة لمواصلة البقاء وزرع الاحساس بالأمل الحقيقي وان الامور ستجري على ما يرام في المستقبل (Singer & Davideson, 2004, p. ٣٦) ان الشجاعة الفكرية تساعد الفرد على انشاء معرفة جديدة واصلية يستطيع من خلالها مواجهة المعرفة السلبية التي تؤدي إلى تدني المؤسسة ومواجهة الضعف الفكري والاستعداد للمخاطرة لايجاد حلول للمشكلات الموجودة على أرض الواقع (Richardson & et.al, 2017, p. ٥١٦)

ولا ينظر للشجاعة الفكرية على أنها ردود الافعال الجريئة بل تظهر في تصرفات واعية للأفكار التي يؤمن بها الفرد أو يواجهها وحين يكون لدى الفرد مشاعر سلبية تجاه افكار أو وجهات نظر مختلفة أو معتقد معين فالشجاعة الفكرية تقتضي ان يتعامل معها الفرد بانصاف، أن الشجاعة الفكرية هي القيام بالاعمال المعرفية الجريئة مع الاخذ بعين الاعتبار المخاطر والخوف وتنفذها ووضع استراتيجيات التغلب عليها فالفرد يعي ما ينتظره ليس فقط من مخاطر الفكرة أو الموقف الذي يؤمن به بل ومخاطر الدفاع عن هذا الموقف أو الفكرة أو المعرفة فهو يخوض بجرأة لتحقيق هدف سامي بالنسبة له (Peterson & Seligman, 2004, p. ٢٠٣) والشجاعة الفكرية هي شجاعة الابداع والاقتناع والمثابرة والتغلب على المخاوف التي تواجه الفرد خلال مساره لتحقيق هدف معرفي فضلاً عن تقبل وجهات النظر المغايرة والجرأة في عرض الافكار و المعتقدات التي يؤمن بها الفرد (Aberdein, 2019, p. ٨) ان الشجاعة الفكرية ترتبط بالارادة والحرية والقوة (الخويلدي، ٢٠٠٩، ص ٦٥)

ان الشجاع فكريا يكون على استعداد لمواجهة مفاهيم خصبه ومربكة ويكون لديه رغبة داخلية للنضال من اجل اكتساب الفهم وتحدي ما تعلمه من الافكار السابقة وايجاد حلول جديدة للمشكلة التي يمر بها ويكون لديه دافع داخلي للتعلم والتساؤل في ضوء تزايد الكم الهائل من المعرفة في السنوات الاخيرة ويهتم باستقبال المعلومات والاهتمام بمصدرها وتحليلها (Dungate & Armstron, 2011, pp. ٦٠-٢٩) والشجاعة الفكرية هو الاعتراف بالخطأ المعرفي (Metzing & Windt, 2015, p. ٥)

فضلا عن ذلك يتحلى الشجاع فكرياً بالتركيز والانفتاح الذهني والقوة العقلية ومقاومة الانغماس بالرأي الذاتي وعدم فرض رأيه الذاتي على الآخرين وتحمل المصاعب والتقلبات وتظهر الشجاعة الفكرية في قيام الفرد بالتبصر بالمواقف ومراقبة ما يحدث كنتيجة لها وتحليلها ونقدها ايجابياً وسلبياً ويمتاز الشجاع فكرياً بالقوة العقلية ومقاومة الانغماس (الخويلدي، ٢٠٠٩، ص ٥٤) وتشجيع

الاخرين على التآلق والنجاح والفوز والمشاركة في المعرفة العلمية ذات الفائدة للمصلحة العامة (Dungate & Armstron, 2011, p. ٢٠).

ان الشجاعة الفكرية ليست وسيلة لحل مشكلات العمل فقط بل هي مفتاح للابداع والابتكار في المؤسسات التي يعمل بها الفرد (Lopez & et.al, 2003, p. ٨٨).

ان الشجاعة الفكرية تعد اهم فضيلة ينبغي ان يتحلى بها الفيلسوف والمفكر (الخويلدي، ٢٠٠٩، ص ٧٥) وهي الحكمة والمعرفة الإنسانية والعدالة والزهد والسعي وراء المعرفة من اجل القيمة الفكرية (Peterson & Seligman, 2004, p. ١٣) وترتبط الشجاعة الفكرية بالعديد من المتغيرات منها الذكاء الاجتماعي (عثمان و حسن، ٢٠٠٣، ص ١٩٢-٢٧٣) والفضول والمثابرة الفكرية والتواضع وهذه الفضائل من الصفات الشخصية والعميقة للمفكر (Baehr, 2013, p. ٢٤٨) والتي تجعل من التعلم العميق مدى الحياة جزء من شخصيتهم (Baehr, 2013, p. ١) ان الفرد الشجاع فكرياً هو الذي يشعر بالثقة بالنفس ومتحمس لمشاركة معرفته مع الآخرين ويشعر بالنشوة حين يلاحظ صدى افكاره مع الآخرين (Dungate & Armstron, 2011, p. ٥٥).

ان الشجاعة الفكرية هي التضحية بالمعرفة الضمنية لأنها جوهر التشارك المعرفي لأنها المعرفة الموجودة في اذهان الافراد وعقولهم (حربي، ٢٠١٢، ص ١٤٣) وتتم التضحية كلا حسب مهنته فالتضحية بالحياة هي مهمة الجندي نظراً لمهنته العسكرية والتضحية بالمعرفة هي مهمة الحكماء لأن مهنتهم فكرية وعلمية، فالشجاعة الفكرية هي تشارك المعرفة بإرادة قوية وصبر لتحقيق المصلحة العامة (مكاوي، ٢٠٠٧، ص ١٤٢-١٥٢).

إنَّ التشارك المعرفي فعلاً طوعياً وشجاعاً من قبل الفرد المقدم للمعرفة بدون اكراه وهذا الأمر يتضمن بعدين مهمين الأول العوامل الفردية (الذاتية) والتي تؤثر على التشارك المعرفي سلباً أو ايجابياً والثاني هو الاستراتيجيات والآليات التي ستتبعها الجامعات من اجل ضمان ممارسة التشارك المعرفي بين اعضاء هيئة التدريس بكل يسر وسهولة لزيادة الفعالية التنظيمية (حربي، ٢٠١٢، ص ١٤٥) ان التشارك المعرفي يتخذ صوراً متعددة يمكن تحقيقها من دون استعمال التكنولوجيا مثل الاتصال المباشر والاجتماعات والندوات وورش التدريب وجلسات الحوار وتبادل الاراء غير ان التكنولوجيا لها دور فعال في تسهيل وتسريع عملية التشارك المعرفي من خلال الانترنت والنقاشات والمؤتمرات الالكترونية وغيرها داخل الجامعة وخارجها (البراشدية و الصقري، ٢٠١٤، ص ١٠٥-١٢٢).

ان التشارك المعرفي في المؤسسات التعليمية هي غاية مهمة لدعم الابداع والابتكار فيها ورفع ادائها وتحسين القرارات المتخذة من قبل أعضائها وهو فرصة لتطوير مهارات الفرد وقدراتهم فضلاً عن ذلك ان التشارك المعرفي يلغي الحواجز الثقافية وترسيخ مفاهيم فريق العمل (الياسري، ٢٠١٥، ص ٢٠١٥) ولولا تشارك المعرفة لما وصلت اليه بعض المجتمعات من بناء وانشاء حضارتها (الحوامدة و القرالة، ٢٠٠٦، ص ٣٦٩) ان التشارك المعرفي عامل مهم لتعظيم المعرفة وتوليدها وهذا ما توصلت اليه دراسة (عبد الملك و جيجق، ٢٠١٧، ص ٢١٠-٢٣٠)

إن تقديم المعرفة من قبل أعضاء هيئة التدريس القدامى والذين لديهم الخبرة العلمية إلى أعضاء هيئة التدريس الجدد يرفع كفاءتهم التدريسية والبحثية وبناء ثقتهم ومهاراتهم الذاتية وزيادة فرصهم للارتقاء وتحسين برامج الدراسات العليا وزيادة الانتاجية البحثية ورفع مستوى التأليف والنشر وتوفير الوقت من خلال تعلم أعضاء هيئة التدريس الجدد من اخطاءهم واطفاء غيرهم بما يسهم في الحد من الفاقد وخفض التكلفة فضلا عن تنمية الافكار الابداعية وتأسيس قاعدة معرفية بحثية مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس تدعم اشرافهم العلمي وتحكيمهم للرسائل العلمية (Nassuora, 2011, pp. ٢٠٩-٢٢٢). وتقضي على التناقضات في معلوماتهم البحثية وهذا يتطلب من الجامعات العراقية ان تجعل الشجاعة الفكرية للمشاركة بالمعرفة محور خطتها واستراتيجياتها على المدى الطويل وتعمل على توافر المتطلبات اللازمة لتحويل المعرفة من معرفة فردية إلى معرفة مؤسسية (Fullwood & Rowley, 2017, pp. ١٢٥٤-١٢٧١) من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تشارك المعرفة من خلال الحفاظ على حقوقهم وامتيازاتهم (Wang, 2010, pp. ٢٠-٣٧) وبذلك تتمكن الجامعات من الاستغلال الامثل للخبرات الفردية الضمنية الموجودة في عقول واذهان الافراد وتحويلها إلى معرفة معلنة يتقاسمها أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية (الجامعات) جميعهم وبذلك تصبح ذات فائدة وقيمة اكبر (السلمان و آخرون، ٢٠٢٢، ص ٨٤-٨٥) ولاسيما ان الجامعة مؤسسة كثيفة المعرفة وتنتشر فيها المعرفة انتشاراً مدوياً ومضطرداً (حسن، ٢٠١٦، ص ١٨٠).

إن عضو هيئة التدريس في المؤسسة التعليمية (الجامعة) يعد الركيزة الاساسية التي يعتمد عليها في تحقيق وظائف الجامعة فهو ناقل للمعرفة والمسؤول عن السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة إذ يقوم بوظائف وواجبات مختلفة كالتدريسيين والتوجه العلمي للطلاب واجراء البحوث العلمية والاشراف عليها (عبد العزيز، ١٩٩٤، ص ٧٦) فهو محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثاً وتعليماً ومشاركة في التطور الشامل وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة وهو مفتاح كل اصلاح واساس كل تطور ويتوقف نجاح الجامعة على كفاءته وانتاجه العلمي (العجمي، ٢٠٠٧، ص ٧٣) ولذا تبذل الجامعات جهداً كبيراً في اعداد وتدريب عضو هيئة التدريس في الجامعات وفقاً لسياسات طويلة من الجهد والتفكير والبحث وتكامل بالنهاية بالحصول على الدرجات العلمية في التصنيفات العالمية كالتايمز وشنغهاي (وسيلة، ١٩٩٦، ص ٢٥) و(عنتر، ٢٠١٨، ص ١).

إن أهمية البحث متأثية من أهمية المتغيرات المبحوثة وهو التشارك المعرفي وعلاقته بالشجاعة الفكرية إذ إنه يعد من الموضوعات المهمة التي لها تأثير على جامعة بغداد بصفة خاصة كونها الجامعة الأم ولها تصنيف ضمن تصنيفات التايمز وشنغهاي فضلاً عن ذلك الرغبة والفضول في تناول فكرة الربط بين المتغيرات اعلاه ويمكن ان يكون هذا الموضوع فاتحة لبحوث لاحقة أو نقطة مكملة لبحوث اخرى حول جوانب لم يتطرق اليها البحث الحالي.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي تعرف إلى :

- ١- التشارك المعرفي لدى تدريسيي الجامعة.
 - ٢- الشجاعة الفكرية لدى تدريسيي الجامعة.
 - ٣- الفروق الاحصائية في التشارك المعرفي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور واناث) والتخصص (علمي وإنساني).
 - ٤- الفروق الاحصائية في الشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور واناث) والتخصص (علمي وإنساني).
 - ٥- العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية لدى تدريسيي الجامعة.
 - ٦- دلالة الفروق الاحصائية للعلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية لمتغير الجنس (ذكور واناث).
 - ٧- دلالة الفروق الاحصائية في العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير التخصص (علمي وإنساني).
 - ٨- مدى اسهام الشجاعة الفكرية في التشارك المعرفي لدى تدريسيي الجامعة.
- حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بتدريسيي جامعة بغداد لكلا الجنسين (ذكور واناث) وكلا التخصصين (العلمي والإنساني) للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) وللدراسة الصباحية.

تعريف المصطلحات

- ١- التشارك المعرفي Knowledge Sharing وعرفه :
 - (تشنغ) وآخرون Cheng, & et.al, ٢٠٠٩ : "هو التبادل العلمي في الانشطة والممارسات بوجود الشبكة المغلقة (الثقة المتبادلة، الثقافة المعرفية، التفاعلات الشخصية، السلوك المنفتح على الخبرة) والشبكة المفتوحة (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) والتي من خلالها يضمن التنفيذ الناجح للتشارك المعرفي في المؤسسة" (Cheng & et.al, 2009, pp. ٣١٣-٣٢٤).
 - وقد تبنت الباحثة التعريف النظري اعلاه وذلك لاعتمادها على نظرية (تشنغ) وآخرون ٢٠٠٩، اطاراً نظرياً للبحث كونها نظرية شاملة وواضحة.
 - وتعرف الباحثة التشارك المعرفي اجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها تدريسيي الجامعة من خلال اجابتهم على فقرات مقياس التشارك المعرفي المعد لاغراض هذا البحث.
- ٢- الشجاعة الفكرية Intellectual Bravery : وعرفه :
 - (اوبيرين) وآخرون OByren & et.al, ٢٠٠٦ "هي عملية معرفية تتضمن الجرأة والثبات على الاداء والمثابرة والاجتهاد والحيوية والنزاهة والاستعداد للمخاطرة" (OByrne & et.al, 2006, p. ٦).

- وقد تبنت الباحثة التعريف النظري اعلاه وذلك لاعتمادها على نظرية (اوبيرين) وآخرون ٢٠٠٦ اطاراً نظرياً للبحث كونها نظرية شاملة وواضحة.
- وتعرف الباحثة الشجاعة الفكرية اجرائياً بأنها : الدرجة الكلية التي يحصل عليها تدريسيي الجامعة من خلال اجابتهم على فقرات مقياس الشجاعة الفكرية المعد لاغراض هذا البحث.

الفصل الثاني: اطار نظري ودراسات سابقة

أولاً : نظريات التشارك المعرفي

- نظرية (تشنغ) وآخرون Cheng & et.al, ٢٠٠٩ اكد (تشنغ) وآخرون ٢٠٠٩ على أهمية التشارك المعرفي في المؤسسات كافة ويتم التشارك المعرفي وفقاً لـ (تشنغ) وآخرون بطريقتين وهي:
أولاً : طريقة الشبكة المغلقة : وهي المشاركة الشخصية التي يمتلك فيها الفرد حرية اختيار من سيشارك معرفته معهم وهذه الطريقة تتضمن :
 - ١- الثقة المتبادلة : وهي حالة مجتمعية تقوم على ثقافة الاعتراف المتبادل بين افراد المجتمع الواحد بحقوق ومصالح متكافئة فيما بينهم وعدم الاعتداء على حقوق الغير لاحداث التفاعل والتواصل بين افراد المجتمع وتتضمن الثقة المتبادلة الثقة بالنفس والثقة بالآخرين والثقة بالمؤسسة، ان الثقة المتبادلة تؤدي إلى الاستمرار والانسيابية في العمل والتشارك المعرفي والابتكار والحدثة.
 - ٢- الثقافة المعرفية : وهي نمط من التفكير والفعل المعتاد والتقليدي الذي يتقاسمه كل افراد المؤسسة وينبغي على الاعضاء الجدد تعلمها ولو جزئياً حتى تتقبلهم المؤسسة وان الثقافة المعرفية تشجع على القيم المشتركة العميقة والعمل كفريق والتبادل الفعال للمعرفة والبحث عن الابداع وهي من المتطلبات الاساسية للتشارك المعرفي لايجاد ثقافة مؤسسية معرفية (Cheng & et.al, , 2009, pp. ٣١٣-٣٢٤).
 - ٣- التفاعلات الشخصية : هي شبكة من الاتصالات والتفاعلات بين الافراد سواء كانت رسمية او غير رسمية لها دور في اكتساب المعرفة ونقلها فيما بينهم لتحقيق عملية التشارك المعرفي ان التفاعلات الشخصية تربط اعضاء الجماعة بعضهم ببعض في الحاجات والرغبات والوسائل والاهداف والمعارف (Islam & et.al, 2011, p. ٥٩٠٦)
 - ٤- السلوك المنفتح على الخبرة : هو استعداد الفرد للقيام بتعديل الاتجاهات والافكار الموجودة لديه عند تعرضه إلى مواقف وافكار جديدة، ويتضمن السلوك المنفتح على الخبرة الخيال والمشاعر والانشطة وان الافراد الذين يمتازون بمستوى تعليمي مرتفع وخبرة طويلة في العمل اكثر عرضة لتشارك خبراتهم (Cheng & Chen, 2012, p. ١٧) .
- ثانياً: " طريقة الشبكة المفتوحة : وتتم المشاركة المعرفية من خلال مستودعات المعرفة المفتوحة والتشارك المعرفي وهذه الطريقة اساس للوصول إلى المعرفة ذات خصائص عامة للافراد جميعهم

من خلال ادارة المعرفة (KMS) وهذه الشبكات تعتمد على دور المؤسسة في بناء شبكات تكنولوجيا المعلومات والاتصال لذا يخضع نجاحها للعوامل المؤسسية والبنية التكنولوجية والنماذج المستخدمة لتدقيق المعلومات (Cheng & et.al, 2009, pp. ٣١٣-٣٢٤).

واكد (تشنغ) وآخرون ان تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي مجموعة من التقنيات القائمة الالكترونيات الدقيقة والاتصالات لاسيما الشبكات والوسائط المتعددة السمعية والبصرية التي تتيح عند دمجها وترابطها البحث في المعلومات وتخزينها ومعالجتها ونقلها في نص أو صوت أو صورة ثابتة أو صور فيديو ان تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساعد على التفاعل بين الافراد او بين الافراد والآلات فضلا عن ذلك تساعد الافراد على تشارك المعرفة وتخزينها الكترونيا ليسهل الوصول اليها واعادة استعمالها .

ان تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساعد على تحسين الاتصال والتقارب التقني بين افراد المؤسسة مما يزيد من عدد المشاركين في عمليات تشارك المعرفة وتوليدها وجعلها جزء من القائمة المعرفية للمؤسسة (Cheng & Chen , 2012, p. ١٨). ان تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساعد على جعل المعلومات في متناول الافراد على شكل شفهي او رمزي او مقروء بواسطة الحاسوب فالكتب والمذكرات مخزونة في الذاكرة الالكترونية (Cheng & et.al, 2009, pp. ٣١٣-٣٢٤).

واكد (تشنغ و تشين) ان التشارك المعرفي اثنى مورد في المؤسسات التعليمية إذا تم بالشكل الصحيح وهو يحقق ميزة تنافسية من خلال تحسين قدرة المؤسسات التعليمية على اشباع حاجات المتعلم المتنوعة والاستجابة السريعة للتغيرات في البيئة التعليمية (Cheng & Chen, 2012, p. ١٨).

وقد تبنت الباحثة نظرية (تشنغ) وآخرون بوصفها اطاراً نظرياً يفسر التشارك المعرفي وان هذه النظرية اقرب إلى طبيعة هذا البحث، إذ تقدم تفسيراً أكثر شمولاً للتشارك المعرفي. ثانياً : نظريات الشجاعة الفكرية:

- نظرية (أوبيرين) وآخرون Obyren & et.al, ٢٠٠٦

أشار (أوبيرين) وآخرون إلى أن هناك ثلاثة أنواع من الشجاعة وهي كالآتي:

١- الشجاعة الجسدية (المادية) Physical Courage

وتضم المخاطرة الجسدية والتعامل مع الخوف من الألم أو الإصابة أو حتى الموت مثلاً قدرة الفرد على القفز في ماء بارد في فصل الشتاء يعد نوعاً من أنواع الشجاعة الجسدية، وهي مرتبطة بقوة الجسم والاستعداد للقيام بأعمال تحتاج إلى القوة .

٢- الشجاعة الاجتماعية Social Courage :

عادة ما تكون الشجاعة الاجتماعية جزء من العمل الذي يتحكم به ضمير الفرد ووعيه الذي ينطوي على المخاطرة بفقدان سمعة الفرد أو مكانته الاجتماعية، فالشجاعة الاجتماعية تنطوي على

التعامل مع الخوف من عقوبة شخصية مثل فصل الفرد من العمل أو الشجاعة للدفاع عن الفرد ضد الأغلبية.

ان الشجاعة الاجتماعية ترتبط بمواقف الشخص وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع وقد يتطلب هذا النوع من الشجاعة ان يعرض الفرد بعض علاقاته ومصالحه للخطر للوفاء بمسؤولياته الاجتماعية.

٣- الشجاعة النفسية Psychological Courage :

وهي شجاعة تركز على معنى القوة والشدة في مواجهة العادات الهدامة التي تقود إلى الهلاك ومواجهة القلق الذي يفتقد العقلانية والمنطق.

والشجاعة النفسية هي العملية المعرفية لتحديد المخاطر واختيار التصرف المناسب على الرغم من العواقب السلبية المحتملة في محاولة للحصول على الخير للذات أو للآخرين مع ادراك ان هذا قد يحقق الخير المطلق.

٤- الشجاعة الفكرية Intellectual Bravery :

هي عملية معرفية تتضمن الجرأة والثبات على الأداء والمثابرة والاجتهاد والحيوية والنزاهة والاستعداد للمخاطرة (OByrne & et.al, 2006, p.٦)..

والشجاعة الفكرية تشير إلى القدرة على التفكير خارج الصندوق والنظر إلى المشكلات بطرائق جديدة وغير متوقعة وقد اظهر (كوبرنيكوس وجاليليو ونيوتن وفرويد) وهذا النوع من الشجاعة يسهم في تطوير نماذج فكرية جديدة.

ان الشجاعة الفكرية تدفع بالخيال وتدعم الاصاله وانها تُسهم في انشاء استعارات ادبية مثل ما هو اكثر حزناً من توقف قطار تحت المطر (على غرار بابلونيرودا) وتصوير مناظير بصرية متجاوزة (على غرار بابلو بيكاسو) (Ekonter, 2012, p. ١٦٣). وتتكون الشجاعة الفكرية من الابعاد الآتية:

١- الجرأة bravery : هي التصرفات الواعية تجاه الافكار التي يؤمن بها الفرد ويواجهها ويتعامل معها بأنصاف مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطر والمخاوف وتفنيدها ووضع استراتيجيات للتغلب عليها (OByrne & et.al, 2006, p. ٤٣).

٢- الثبات على الأداء Persistence : هو استمرار الفرد على القيام بما بدأه من مهام حتى الانتهاء منها والتغلب على العقبات وتحقيق اهداف بعيدة المدى والتمسك بها لسنوات عديدة والتي تتطلب العمل والاصرار والصلابة والحماس والمثابرة والاجتهاد والايمان بالهدف (Duck & et.al, 2007, p. ٤٤).

٣- النزاهة integrity : وهي الصدق والامانة والاخلاص والعمل والالتزام بالسلوك القويم والاهتمام بالمصلحة العامة، وهي التقويم الحقيقي للذات امام الآخرين مع تحمل مسؤولية عواقب الصدق فالفرد الذي يعي ان صدقه أو تقديم نفسه للآخرين على حقيقتها قد يعرضه لمخاطر معينة ومع ذلك

لا يخفي الحقيقة وهو ينطبق عليه صفة المصادقية authenticity والتي تعبر عن النزاهة وتعبر عن الرأي الحق أو الصادق وأن خالف رأي الجماعة، فسماع الحقيقة يلزمه شجاعة.

٤- الحيوية Vitality هو النشاط البدني أو الفكري أو الطاقة والحماس واليقظة والفاعلية وتعبر الحيوية عن الفرد الشجاع الذي يظهر بمظهر حيوي مليء بالطاقة الايجابية لخوض تجارب مليئة بالاثارة وهو يشعر بالثقة بالنفس والنشوة حين يلاحظ صدى افكاره ويكون الفرد فعالاً ومنتجاً ونشطاً (OByrne & et.al, 2006, pp. ٣٥-٥٣).

٥- الاستعداد للمخاطرة المحسوبة : هو استعداد سلوكي طوعي وسمة معرفية للتعامل مع المفاهيم التي يعتقد الفرد انها صعبة ومعقدة ولديه القابلية للبحث واثارة الاسئلة وقبول فكرة معينة، ان الفرد قد يخطئ خلال عملية البحث ولكنه يتقبل ذلك من اجل الوصول إلى فهم الحقيقة واكتساب معارف جديدة وتحدي النمط السائد من الافكار أو معارضة تعاليم ومعتقدات دارجة في المجموعة الثقافية والاجتماعية التي ينتمي لها الفرد، والافراد الذين لديهم سمة المخاطرة هم أقل احباط ومماثلة وأكثر استقلالية وأكثر ثقة بالنفس وتوافقاً من الناحية الاجتماعية والبدنية وهم أكثر جراءة وقدرة على التحليل بدقة وعلى جمع المعلومات ووضع القرار تحت شروط عدم اليقين وعدم تقبل الصعاب، فضلاً عن ذلك يتميزون بالاندفاعية والاقدام واتخاذ القرار وحب الاستطلاع (Dungate & Armstron, 2011, pp. ١٢-٣٠).

ويرى (أوبيرين) وآخرون ان الشجاعة الفكرية تزيد من قدرة الفرد على تنفيذ السلوك المطلوب منه بنجاح ومواجهة الضغوط بشجاعة فكرية لتحقيق النتائج المرغوبة بها (OByrne & et.al, 2006, pp. ٣٥-٥٣).

وقد تبنت الباحثة نظرية (اوبيرين) وآخرون بوصفها اطاراً نظرياً يفسر الشجاعة الفكرية، إذ أن هذه النظرية أقرب إلى طبيعة هذا البحث، إذ تقدم تفسيراً أكثر شمولاً للشجاعة الفكرية.

دراسات سابقة

١- الدراسات السابقة التي تناولت دراسة التشارك المعرفي

- دراسة عبد الحافظ والمهدي (٢٠٠٧) مصر (واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس) تكونت عينة الدراسة من (١٤٤) من أعضاء هيئة التدريس في كلية الأزهر وعين شمس وتوصلت الدراسة عدم وجود تشارك معرفي بين اعضاء هيئة التدريس في الكليات اعلاه (عبد الحافظ و المهدي، ٢٠٠٧، ص ١٩-٢٠).

- دراسة العسكري (٢٠١٣) العراق (دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية). وتكونت عينة الدراسة من (٧٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة والاقتصاد وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في التشارك المعرفي وفقاً لمتغير الجنس ولصالح الاناث (العسكري، ٢٠١٣، ص ٣-٢٧).

- دراسة عنقرة (٢٠١٨) الجزائر

(أثر التشارك المعرفي على أداء الاستاذ الجامعي). تكونت الدراسة من (١١٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة قاصدي مرباح بورقلة وتوصلت الدراسة إلى وجود تشارك معرفي بين أعضاء هيئة التدريس فضلاً عن ذلك لا توجد فروق ذات دلالة احصائية وفقاً لمتغير الجنس (عنقرة، ٢٠١٨، ص ٢-١٢٧).

٢- الدراسات السابقة التي تناولت دراسة الشجاعة الفكرية :

- دراسة (شيوتا) وآخرون **Shiota & et.al**، ٢٠٠٦ أمريكا

(الشجاعة الفكرية وعلاقتها بالمجازفة في اتخاذ القرار جامعة فرجينيا الامريكية). تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية في جامعة فرجينيا وتوصلت الدراسة إلى أن تدريسيي الجامعة لديهم شجاعة فكرية فضلاً عن ذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية في الشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير الجنس ولصالح الاناث (Shiota & et.al, 2006, pp. ٧١-١).

- دراسة العايدي (٢٠٢٠) العراق

(الشجاعة الفكرية والعاطفة الايجابية وعلاقتها بالاستماع الاكاديمي لدى تدريسيي الجامعة). تكونت عينة البحث من (٢٧٤) تدريسي وتدرسية في جامعة واسط وتوصلت الدراسة إلى وجود شجاعة فكرية لدى تدريسيي الجامعة فضلاً عن ذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية وفقاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور والتخصص لصالح الإنساني (العايدي، ٢٠٢٠، ص ١-١٩٣).

الفصل الثالث

منهجية البحث

اعتمدت الباحثة في دراستها هذه على المنهج الوصفي.

مجتمع البحث

تمثل مجتمع البحث الحالي بأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) من الذكور والاناث في الاختصاصات العلمية والإنسانية والبالغ عددهم (٦٨٩٤) تدريسي وتدرسية موزعين على (٢٤) كلية بواقع (١٦) كلية علمية و (٨) كلمات إنسانية إذ بلغ عدد الذكور (٢٨٢٤) بنسبة (٤١%) تقريبية في حين بلغ عدد الإناث (٤٠٧٠) طالبة بنسبة (٥٩%) فضلاً عن ذلك بلغ عدد اعضاء هيئة التدريس وفقاً للاختصاص العلمي (٤٧٣١) تدريسي وتدرسية بنسبة (٦٩%) تقريبية في حين بلغ عدد التدريسيين في الاختصاص الإنساني (٢١٦٣) تدريسي وتدرسية بنسبة (٣١%)، والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١) اسماء كليات جامعة بغداد واعداد اعضاء هيئة التدريس موزعين على وفق الجنس والتخصص للعام

الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٣

ت	اسم الكلية	التخصص	الجنس		المجموع
			ذكور	إناث	
١.	التربية / ابن رشد	إنساني	154	242	396

٢.	اللغات	إنساني	152	173	325
٣.	الاداب	إنساني	155	218	373
٤.	الاعلام	إنساني	51	58	109
٥.	التربية للبنات	إنساني	57	407	464
٦.	العلوم السياسية	إنساني	71	93	164
٧.	القانون	إنساني	35	39	74
٨.	العلوم الاسلامية	إنساني	131	127	258
المجموع			8	1357	2163
٩.	الفنون الجميلة	علمي	149	80	229
١٠.	التربية الرياضية	علمي	171	86	257
١١.	التربية الرياضية للبنات	علمي	1	77	88
١٢.	الادارة والاقتصاد	علمي	124	129	253
١٣.	الطب	علمي	137	100	237
١٤.	الطب البيطري	علمي	123	110	233
١٥.	العلوم	علمي	346	569	915
١٦.	التربية / ابن الهيثم	علمي	146	367	513
١٧.	التمريض	علمي	29	51	80
١٨.	الزراعة	علمي	176	249	425
١٩.	العلوم للبنات	علمي	47	273	320
٢٠.	الهندسة	علمي	289	247	536
٢١.	الصيدلة	علمي	49	91	140
٢٢.	طب الاسنان	علمي	79	151	230
٢٣.	الهندسة خوارزمي	علمي	97	75	172
٢٤.	طب الكندي	علمي	55	58	113
المجموع			16	2713	4731
المجموع الكلي للكليات العلمية والإنسانية			24	2070	6894

عينة البحث :

تألفت عينة البحث الحالي من (٥٠٠) من تدريسيي الجامعة موزعين على اثني عشر كلية في جامعة بغداد (٦) كليات في التخصص العلمي و (٦) كليات في التخصص الإنساني بواقع (٢٥٠) ذكور و (٢٥٠) إناث اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية والجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢) عينة البحث موزعة بحسب الكليات على وفق الجنس والتخصص

ت	اسم الكلية	التخصص	الجنس		المجموع
			ذكور	إناث	
١.	التربية / ابن رشد	إنساني	21	21	42
٢.	اللغات	إنساني	21	21	42
٣.	الاداب	إنساني	21	21	42
٤.	الاعلام	إنساني	21	21	42
٥.	التربية للبنات	إنساني	21	21	42
٦.	العلوم السياسية	إنساني	20	20	40

المجموع	٦	١٢٥	١٢٥	٢٥٥
ت	الكلية	التخصص	الجنس	المجموع
			ذكور	إناث
٧.	الفنون الجميلة	علمي	٢١	٢١
٨.	التربية الرياضية	علمي	٢١	٢١
٩.	الإدارة والاقتصاد	علمي	٢١	٢١
١٠.	الطب	علمي	٢١	٢١
١١.	التمريض	علمي	٢١	٢١
١٢.	الهندسة	علمي	٢٠	٢٠
المجموع	٦	١٢٥	١٢٥	٢٥٥
المجموع الكلي للكلية العلمية والإنسانية	١٤	٢٥٥	٢٥٥	٥٠٠

أدوات البحث

أولاً : مقياس التشارك المعرفي

قامت الباحثة بإعداد مقياس التشارك المعرفي بالاعتماد على نظرية (تشنغ) وآخرون ٢٠٠٩

وفقاً للأبعاد الآتية :

- ١- الثقة المتبادلة (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨).
- ٢- تكنولوجيا المعلومات والاتصال (٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦).
- ٣- الثقافة المعرفية (١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤).
- ٤- التفاعلات الشخصية (٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١).
- ٥- السلوك المنفتح على الخبرة (٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩).

تحليل الفقرات احصائياً

أ- طريقة المقارنة الطرفية

تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس التشارك المعرفي والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس التشارك المعرفي باستعمال العينتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
1	عليا	4.48	0.85	12.54	دالة
	دنيا	2.99	1.09		
2	عليا	4.53	0.73	10.49	دالة
	دنيا	3.3	1.16		
3	عليا	4.57	0.64	13.63	دالة
	دنيا	3.04	1.13		
4	عليا	4.57	0.62	14.76	دالة
	دنيا	3.01	1.06		

دالة	13.86	0.8	4.41	عليا	5
		1.01	2.87	دنيا	
دالة	13.90	0.7	4.5	عليا	6
		1.03	3.01	دنيا	
دالة	14.91	0.6	4.59	عليا	7
		1.14	2.93	دنيا	
دالة	12.11	0.68	4.49	عليا	8
		1.25	3.01	دنيا	
دالة	13.30	0.71	4.46	عليا	9
		1.2	2.86	دنيا	
دالة	10.10	0.95	4.33	عليا	10
		1.17	3.02	دنيا	
دالة	11.35	0.89	4.39	عليا	11
		1.08	3.02	دنيا	
دالة	11.55	0.81	4.46	عليا	12
		1.13	3.08	دنيا	
دالة	12.20	0.77	4.45	عليا	13
		1.17	2.99	دنيا	
دالة	15.23	0.57	4.67	عليا	14
		1.03	3.13	دنيا	
دالة	12.62	0.64	4.57	عليا	15
		1.16	3.13	دنيا	
دالة	10.76	0.75	4.49	عليا	16
		1.18	3.19	دنيا	
دالة	15.26	0.65	4.57	عليا	17
		1.09	2.9	دنيا	
دالة	12.98	0.77	4.46	عليا	18
		1.13	2.93	دنيا	
دالة	13.26	0.81	4.47	عليا	19
		1.07	2.93	دنيا	
دالة	13.67	0.73	4.55	عليا	20
		1.1	2.99	دنيا	
دالة	12.65	0.67	4.53	عليا	21
		1.19	3.04	دنيا	
دالة	12.06	0.72	4.54	عليا	22
		1.1	3.18	دنيا	
دالة	14.04	0.81	4.44	عليا	23
		1.12	2.77	دنيا	
دالة	16.79	0.67	4.58	عليا	24
		1	2.83	دنيا	
دالة	12.66	0.72	4.56	عليا	25
		1.15	3.08	دنيا	

26	عليا	4.53	0.77	12.84	دالة
	دنيا	3.05	1.09		
27	عليا	4.5	0.75	12.61	دالة
	دنيا	3.04	1.12		
28	عليا	4.63	0.74	14.45	دالة
	دنيا	2.94	1.14		
29	عليا	4.36	0.95	11.64	دالة
	دنيا	2.87	1.15		
30	عليا	4.38	0.81	10.89	دالة
	دنيا	3.01	1.22		
31	عليا	4.39	0.95	11.52	دالة
	دنيا	2.93	1.13		
32	عليا	4.63	0.64	14.83	دالة
	دنيا	2.93	1.17		
33	عليا	4.61	0.7	17.07	دالة
	دنيا	2.85	0.97		
34	عليا	4.59	0.65	14.57	دالة
	دنيا	2.96	1.13		
35	عليا	3.99	1.32	8.42	دالة
	دنيا	2.73	1.15		
36	عليا	4.65	0.55	16.84	دالة
	دنيا	2.86	1.11		
37	عليا	4.32	0.96	11.08	دالة
	دنيا	2.9	1.14		
38	عليا	4.51	0.78	13.94	دالة
	دنيا	2.89	1.1		
39	عليا	4.51	0.75	13.01	دالة
	دنيا	2.97	1.15		

من الجدول اعلاه يتبين ان جميع الفقرات مميزة لأن قيمتها التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦٠) درجة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٦٨).

٢- طريقة الاتساق الداخلي للفقرات

١- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التشارك المعرفي (صدق الفقرة)

باستعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس التشارك المعرفي والدرجة الكلية والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤) صدق فقرات مقياس التشارك المعرفي باستعمال اسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
1	0.54	دالة	11	0.55	دالة	21	0.57	دالة	31	0.51	دالة
2	0.49	دالة	12	0.56	دالة	22	0.55	دالة	32	0.58	دالة
3	0.54	دالة	13	0.52	دالة	23	0.63	دالة	33	0.63	دالة

4	0.58	دالة	14	0.62	دالة	24	0.65	دالة	34	0.58	دالة
5	0.59	دالة	15	0.58	دالة	25	0.58	دالة	35	0.42	دالة
6	0.56	دالة	16	0.53	دالة	26	0.57	دالة	36	0.63	دالة
7	0.60	دالة	17	0.60	دالة	27	0.58	دالة	37	0.51	دالة
8	0.54	دالة	18	0.58	دالة	28	0.59	دالة	38	0.54	دالة
9	0.58	دالة	19	0.58	دالة	29	0.54	دالة	39	0.54	دالة
10	0.50	دالة	20	0.58	دالة	30	0.53	دالة			

من الجدول اعلاه يتبين ان الارتباطات كلها دالة احصائيا عند موازنة قيم الارتباط المحسوبة مع قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (٠.٠٨٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٤٩٨).
٢- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية والمجال بالمجال لمقياس التشارك المعرفي :
باستعمال معامل ارتباط بيرسون والجدول (٥) يوضح ذلك.

الجدول (٥) صدق مقياس التشارك المعرفي باستعمال علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس ومجال بالمجال

المجال	الثقة المتبادلة	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	الثقافة المعرفية	التفاعلات الشخصية	السلوك المنفتح	التشارك المعرفي
الثقة المتبادلة	1	0.53	0.62	0.52	0.53	0.78
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	-	1	0.58	0.64	0.51	0.81
الثقافة المعرفية	-	-	1	0.58	0.60	0.84
التفاعلات الشخصية	-	-	-	1	0.56	0.81
السلوك المنفتح	-	-	-	-	1	0.80

من الجدول اعلاه تبين ان معاملات الارتباط دالة احصائياً خلال موازنتها بالقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون والبالغة (٠.٠٨٨) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤٩٨).
- التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس التشارك المعرفي :

بلغت قيمة اختبار (كايزر ماير اولن) (٠.٨٩) درجة وهي أعلى من درجة القطع البالغة (٠.٥٠) درجة مما يشير إلى أن حجم عينة البحث مناسبة للتحليل العاملي والجدول (٦) يوضح ذلك.
الجدول (٦) مصفوفة العوامل لمقياس التشارك المعرفي بعد التدوير

تسلسل الفقرة في المقياس	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع
1		0.61					
2		0.72					
3		0.78					
4		0.64			0.35		
5		0.55		0.539	0.537		
6		0.75					
7		0.76					
8		0.80					
9	0.44						
10	0.68	0.31					
11	0.73						
12	0.71						

						0.72	13
	0.539					0.68	14
	0.32					0.46	15
	0.59					0.74	16
	0.30			0.64			17
	0.60			0.706			18
				0.658			19
				0.701			20
				0.702			21
				0.59			22
			0.357	0.538			23
			0.33	0.47			24
			0.658				25
			0.697				26
			0.729				27
			0.641				28
			0.426				29
			0.59				30
			0.748				31
0.758							32
0.784							33
0.676							34
0.587							35
0.502							36
0.696							37
0.811							38
0.786							39
2.64	2.77	2.89	2.96	3.10	3.19	3.25	الجذر الكامن
6.77	7.10	7.40	7.58	7.95	8.17	8.34	التباين المفسر

من الجدول اعلاه يتبين ان نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس التشارك المعرفي افرز خمسة عوامل وان هذه العوامل تفسر ما مقداره (٥٣.٣١%) من التباين الكلي، وأن العامل الأول يمثل (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) وتشبعت عليه الفقرات (٩-١٦)، والعامل الثاني يمثل (الثقة المتبادلة) وتشبعت عليه الفقرات (١-٨) عدا الفقرة (٥) التي تشبعت على ثلاثة عوامل وهي (لا اتردد في تبادل وتشارك المعارف مع التدريسيين في الندوات والمؤتمرات) بنسب متقاربة لذا تم حذفها من المقياس، أما العامل الثالث يمثل مجال (الثقافة المعرفية) وتشبعت عليه الفقرات (١٧-٢٤)، أما العامل الرابع فيمثل مجال (التفاعلات الشخصية) وتشبعت عليه الفقرات (٢٥-٣١)، أما العامل السابع فيمثل مجال (السلوك المنفتح) وتشبعت عليه الفقرات (٣٢-٣٩) وبهذا عد المقياس صادقاً بنائياً وأن عدد فقرات المقياس (٣٨) فقرة بصورته النهائية ملحق (١) بعد حذف الفقرة (٥).

ثبات المقياس

معامل (الفا) كرونباخ للاتساق الداخلي. alfa coefficient internal consistence. باستعمال معادلة (الفا) كرونباخ بلغ معامل ثبات المقياس (٠.٩٤). وهو معامل ثبات يمكن الركون إليه إذا ما تم موازنته بالدراسات السابقة الصيغة النهائية لمقياس التشارك المعرفي يتضمن المقياس بصورته النهائية من (٣٨) فقرة لقياس التشارك المعرفي ويتألف هذا المقياس من مدرج خماسي أمام كل فقرة يبدأ من ينطبق علي دائماً إلى لا ينطبق علي. ثانياً : مقياس الشجاعة الفكرية قامت الباحثة بأعداد مقياس الشجاعة الفكرية بالاعتماد على نظرية اوبيرين وآخرون و المتكون من الابعاد الآتية:

- ١- الجرأة (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨).
- ٢- الثبات على الأداء (٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦).
- ٣- النزاهة (١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤).
- ٤- الحيوية (٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠).
- ٥- الاستعداد للمخاطرة المحسوبة (٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢).

تحليل الفقرات إحصائياً

١- طريقة المقارنة الطرفية :

وذلك بحساب تمييز الفقرات والجدول (٧) يوضح ذلك.

الجدول (٧) القوة التمييزية لفقرات مقياس الشجاعة الفكرية باستعمال العينتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
1	علياً	4.53	0.72	5.83	دالة
	دنياً	3.76	1.34		
2	علياً	3.81	1.3	3.95	دالة
	دنياً	3.24	1.06		
3	علياً	4.61	0.71	13.61	دالة
	دنياً	3.29	0.88		
4	علياً	4.56	0.65	14	دالة
	دنياً	3.11	1.01		
5	علياً	4.61	0.61	15.25	دالة
	دنياً	2.9	1.15		
6	علياً	4.18	1.14	9.62	دالة
	دنياً	2.92	1.01		
7	علياً	4.27	0.96	10.47	دالة
	دنياً	3.09	0.9		
8	علياً	4.42	0.82	11.66	دالة

		1.05	3.08	دنيا	
دالة	12.18	0.68	4.56	عليا	9
		1.13	3.19	دنيا	
دالة	13.31	0.67	4.54	عليا	10
		1	3.16	دنيا	
دالة	14.75	0.74	4.55	عليا	11
		0.95	3.01	دنيا	
دالة	16.63	0.69	4.51	عليا	12
		0.87	2.92	دنيا	
دالة	16.66	0.59	4.65	عليا	13
		1.03	2.95	دنيا	
دالة	13.51	0.71	4.44	عليا	14
		1.09	2.93	دنيا	
دالة	12.96	0.57	4.61	عليا	15
		1.23	3.1	دنيا	
دالة	10.86	0.71	4.53	عليا	16
		1.16	3.25	دنيا	
دالة	7.24	1.06	4.16	عليا	17
		1.11	3.2	دنيا	
دالة	11.88	0.66	4.58	عليا	18
		1.11	3.26	دنيا	
دالة	12.69	0.6	4.67	عليا	19
		1.1	3.31	دنيا	
دالة	12.82	0.6	4.6	عليا	20
		1.19	3.13	دنيا	
دالة	8.16	1.15	4.16	عليا	21
		1.15	3.01	دنيا	
دالة	2.71	1.62	3.47	عليا	22
		1.12	3.01	دنيا	
دالة	12.97	0.72	4.56	عليا	23
		1.13	3.06	دنيا	
دالة	11.95	0.72	4.5	عليا	24
		1.01	3.23	دنيا	
دالة	10.89	0.78	4.51	عليا	25
		1.07	3.27	دنيا	
دالة	9.63	0.86	4.36	عليا	26
		1.12	3.19	دنيا	
دالة	9.19	0.96	4.35	عليا	27
		1.15	3.16	دنيا	
دالة	9.10	1.1	4.16	عليا	28
		1.17	2.9	دنيا	
دالة	11.67	0.83	4.41	عليا	29

		1.08	3.04	دنيا	
دالة	13.69	0.75	4.44	عليا	30
		1.07	2.9	دنيا	
دالة	9.55	1.02	4.27	عليا	31
		1.12	3.02	دنيا	
دالة	8.03	1.09	4.12	عليا	32
		1.11	3.4	دنيا	
دالة	15.49	0.71	4.53	عليا	33
		1.02	2.88	دنيا	
دالة	17.74	0.65	4.64	عليا	34
		1.01	2.81	دنيا	
دالة	14.78	0.83	4.52	عليا	35
		1.09	2.78	دنيا	
دالة	15.59	0.68	4.57	عليا	36
		1.14	2.79	دنيا	
دالة	16.26	0.7	4.59	عليا	37
		1.04	2.84	دنيا	
دالة	15.41	0.72	4.6	عليا	38
		0.99	2.97	دنيا	
دالة	14.51	0.68	4.55	عليا	39
		1	3.04	دنيا	
دالة	13.79	0.62	4.58	عليا	40
		1.13	3.05	دنيا	

من الجدول اعلاه يتبين ان جميع الفقرات مميزة لأن قيمتها التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦٠) درجة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٦٨).

٢- طريقة الاتساق الداخلي للفقرات

١- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الشجاعة الفكرية:

باستعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له

والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨) صدق فقرات مقياس الشجاعة الفكرية باستعمال اسلوب وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
1	0.82	دالة	11	0.60	دالة	21	0.44	دالة	31	0.49	دالة
2	0.24	دالة	12	0.62	دالة	22	0.20	دالة	32	0.44	دالة
3	0.54	دالة	13	0.60	دالة	23	0.55	دالة	33	0.58	دالة
4	0.52	دالة	14	0.54	دالة	24	0.52	دالة	34	0.59	دالة
5	0.54	دالة	15	0.55	دالة	25	0.47	دالة	35	0.55	دالة
6	0.44	دالة	16	0.50	دالة	26	0.47	دالة	36	0.60	دالة
7	0.49	دالة	17	0.40	دالة	27	0.46	دالة	37	0.60	دالة
8	0.54	دالة	18	0.53	دالة	28	0.46	دالة	38	0.57	دالة
9	0.53	دالة	19	0.51	دالة	29	0.56	دالة	39	0.56	دالة

10	0.56	دالة	20	0.55	دالة	30	0.60	دالة	40	0.55	دالة
----	------	------	----	------	------	----	------	------	----	------	------

٢- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية والمجال بالمجال لمقياس الشجاعة الفكرية.

باستعمال معامل ارتباط بيرسون والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) صدق مقياس الشجاعة الفكرية باستعمال علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس ومجال بالمجال

المجال	الجرأة	الثبات على الأداء	النزاهة	الاستعداد للمخاطرة	الحيوية	الشجاعة الفكرية
الجرأة	1	0.43	0.33	0.48	0.42	0.70
الثبات على الأداء	-	1	0.51	0.33	0.60	0.77
النزاهة	-	-	1	0.46	0.51	0.74
الاستعداد للمخاطرة	-	-	-	1	0.38	0.71
الحيوية	-	-	-	-	1	0.79

من الجدول اعلاه يتبين ان معاملات الارتباط دالة احصائيا خلال موازنتها بالقيمة الجدولية

لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (٠.٠٨٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤٩٨).

التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الشجاعة الفكرية :

بلغت قيمة (كايزر ما اولون) (٠.٨٧) درجة وهي أعلى من درجة القطع البالغة (٠.٥٠) درجة

مما يشير إلى ان حجم عينة البحث مناسبة للتحليل العاملي والجدول (١٠) يوضح ذلك .

الجدول (١٠) مصفوفة العوامل لمقياس الشجاعة الفكرية بعد التدوير

تسلسل الفقرة في المقياس	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع	العامل الثامن
1					0.74			
2					0.75			
3					0.67			
4					0.79			
5					0.76			
6					0.61			
7					0.54			
8					0.41			
9	0.641							
10	0.793			0.33				
11	0.81			0.47				
12	0.68			0.572				
13	0.662			0.348				
14	0.812							
15	0.83							
16	0.785							
17	0.36						0.56	0.417
18	0.471						0.79	
19							0.683	
20							0.711	
21			0.338				0.647	

0.51					0.359			22
	0.62		0.32					23
	0.783							24
					0.838			25
			0.45		0.65			26
		0.349			0.634			27
					0.8			28
					0.604			29
					0.703			30
					0.747			31
0.311					0.52	0.463		32
						0.712		33
						0.803		34
						0.805		35
						0.689		36
						0.588		37
0.416						0.62		38
						0.555		39
						0.524		40
2.04	2.50	2.76	3.05	3.48	3.56	3.80	3.96	الجذر الكامن
5.09	6.24	6.91	7.63	8.70	8.89	9.51	9.90	التباين المفسر

من الجدول اعلاه يتبين ان نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الشجاعة الفكرية افرز خمسة عوامل وان هذه العوامل تفسر ما مقداره (٦٢.٨٧%) من التباين الكلي، وأن العامل الأول يمثل (الثبات على الأداء) وتشبعت عليه الفقرات (٩-١٦)، والعامل الثاني يمثل (الحيوية) وتشبعت عليه الفقرات (٣٣-٤٠)، أما العامل الثالث يمثل مجال (الاستعداد للمخاطرة) وتشبعت عليه الفقرات (٢٥-٣٢)، أما العامل الخامس فيمثل مجال (الجرأة) وتشبعت عليه الفقرات (١-٨)، أما العامل السابع فيمثل مجال (النزاهة) وتشبعت عليه الفقرات (١٧-٢٤) عدا الفقرة (٢٢) وهي (الغش في عملي هو أحد وسائلتي لتحقيق أهدافي) التي تشبعت على العامل الثامن منفرد لذا حذفت من المقياس وبهذا عد المقياس صادقاً بنائياً وأن عدد فقرات المقياس (٣٩) فقرة بصورته النهائية ملحق (٢) بعد حذف الفقرة (٢٢).

ثبات المقياس

معامل (ألفا) كرونباخ للاتساق الداخلي alfa coefficient internal consistenc
 باستعمال معادلة (الفا) كرونباخ بلغ معامل ثبات (٠.٩٢) وهو معامل ثبات يمكن الركون إليه إذا ما تم موازنته بالدراسات السابقة.

الصيغة النهائية لمقياس الشجاعة الفكرية

يتضمن المقياس بصورته النهائية (٣٩) فقرة لمقياس الشجاعة الفكرية ويتألف هذا المقياس من مدرج خماسي أمام كل فقرة يبدأ من ينطبق علي دائماً إلى لا ينطبق عليّ.
 التطبيق النهائي للمقياسين :

بعد التحقق من صدق وثبات المقياسين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي تم تطبيق الصيغة النهائية للمقياسين أعلاه في آن واحد بعد أن جمعت أوراقها في رزمة واحدة قدمت لأفراد عينة البحث الحالي والبالغ عددها (٤٥٠) تدريسي وتدرسية تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية.

الوسائل الاحصائية

لقد تعددت وتنوعت الوسائل الاحصائية التي استخدمت في هذا البحث بحسب متطلبات التحليل

وهي كالآتي:

- ١- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين : أستخدم لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة التمييزية لمقياس التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية.
- ٢- معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient : وقد استخدم في تحقيق الآتي:
 - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية .
 - علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس ودرجة المجال بالمجال لمقياس التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية.
 - ايجاد العلاقة الارتباطية بين لمقياسي التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية.
- ٣- التحليل العاملي الاستشكافي : استخدم للتحقق من مدى صدق البنية العاملية لمقياس التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية.
- ٤- معادلة ألفا للاتساق الداخلي Alfa Coefficient for Internal Consistency : استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة ألفا للاتساق الداخلي لكلا المقياسين.
- ٥- الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة : استخدم لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية.
- ٦- تحليل التباين التثائي : استخدم للتعرف على دلالة الفروق في التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية حسب متغيري الجنس والتخصص.
- ٧- تحليل الانحدار البسيط : استخدم لمعرفة مدى إسهام الشجاعة الفكرية في التشارك المعرفي.
- ٨- الاستعانة بالحقيبة الاحصائية (SPSS) لتحليل بعض البيانات سواء في بناء المقياسين أو البيانات النهائية.

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج ومناقشتها وتفسيرها

- ١- تعرف التشارك المعرفي لدى تدريسي الجامعة :

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة تدريسي الجامعة البالغ عددهم (٤٥٠) تدريسي وتدرسية على مقياس التشارك المعرفي (١٤٠.٠٧) درجة وبانحراف معياري قدره (٢٤.٣٤) درجة

في حين كان الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (١١٤) درجة وبأستعمال الاختبار التائي (-t) لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٢٢.٧٢) درجة وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٤٤٩) والجدول (١١) يوضح ذلك.

الجدول (١١) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والوسط الفرضي لمقياس التشارك المعرفي

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
450	140.07	24.34	114	22.72	1.960	449	دال

تشير نتيجة الجدول (١١) إلى أن عينة البحث لديهم التشارك المعرفي بمستوى مرتفع.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة العسكري (٢٠١٣) ودراسة عنتر (٢٠١٨) في حين لم تتفق مع دراسة عبد الحافظ والمهدي (٢٠١٥).

إذ تعني تلك النتيجة وفق نظرية (تشنغ) وآخرون، ٢٠٠٩ أن تدريسيي الجامعة لديهم تشارك معرفي بمستوى عالي فهذا يدل على أن عينة البحث لديها ثقافة متبادلة وهي ثقافة الاعتراف المتبادل بين افراد المجتمع بحقوق ومصالح متكافئة فيما بينهم، والثقافة المعرفية وهي ثقافة يتقاسمها كل افراد المؤسسة، والتفاعلات الشخصية وهي شبكة من الاتصالات بين الافراد لها دور في اسباب المعرفة، والسلوك المنفتح على الخبرة وهي استعداد الفرد للقيام بتعديل الاتجاهات والافكار الموجودة لديه عند تعرضه لافكار جديدة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تجعل المعلومات في متناول الافراد على شكل شفهي أو رمزي أو مقروء بواسطة الحاسوب ولاسيما أن المعرفة تنتشر في الجامعات انتشاراً مضطرباً ومدوياً، إذ يعمل المنتمين إلى التعليم العالي على بث المعرفة دون مقابل وبفخر واعتزاز.

٢- تعرف الشجاعة الفكرية لدى تدريسيي الجامعة :

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة تدريسيي الجامعة البالغ عددهم (٤٥٠) تدريسيي وتدرسيية على مقياس الشجاعة الفكرية (١٤٥.٧٩) درجة وبانحراف معياري (٢٢.٨١) درجة في حين كان الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (١١٧) درجة وبأستعمال الاختبار التائي (-t) لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٢٦.٧٨) درجة وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٤٤٩) والجدول (١٢) يوضح ذلك.

الجدول (١٢) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والوسط الفرضي لمقياس الشجاعة الفكرية

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
450	145.79	22.81	117	26.78	1.960	449	دال

تشير نتيجة الجدول (١٢) إلى أن عينة البحث لديهم الشجاعة الفكرية بمستوى مرتفع.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (شيوتا) وآخرون ودراسة العايدي (٢٠٢٠) ويمكن تفسير النتيجة أعلاه على وفق نظرية (اوبيرين) وآخرون ٢٠٠٦. إذ أكد ان الافراد الذين لديهم شجاعة فكرية لديهم الجرأة وهي التصرفات الواعية تجاه الافكار التي يؤمن بها الفرد يواجهها ويتعامل معها

بأنصاف، والثبات على الاداء وهي استمرار الفرد على القيام ما بداءه من مهام حتى الانتهاء منها، والنزاهة وهي الصدق والامانة والاخلاص والالتزام بالسلوك القويم، والحيوية وهو النشاط البدني أو الفكري أو الطاقة والحماس واليقظة والفاعلية، والاستعداد للمخاطرة المحسوبة وهو استعداد سلوكي طوعي وسمة معرفية للتعامل مع المفاهيم التي يعتقد الفرد أنها صعبة ومعقدة.

٣- تعرف الفروق الاحصائية في التشارك المعرفي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور واناث) والتخصص (علمي وإنساني):

ولتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي Two Way Anova ، للتعرف على دلالة الفروق في التشارك المعرفي وفق متغيري الجنس والتخصص والجدولين (١٣-١٤) يوضح ذلك. الجدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس التشارك المعرفي وفق متغيري الجنس والتخصص

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغيرات
27.32	144.30	158	ذكر علمي
18.25	133.90	67	ذكر أدبي
25.38	141.20	225	ذكور كلي
25.35	140.81	167	انثى علمي
14.55	133.52	58	انثى أدبي
23.25	138.93	225	انثى كلي
26.35	142.51	325	علمي كلي
16.57	133.72	124	أدبي كلي
24.34	140.07	450	الكلي

جدول (١٤) نتائج تحليل التباين الثنائي للكشف عن دلالة الفروق في التشارك المعرفي وفق متغيري الجنس والتخصص

الدلالة Sig	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات S.of.S	مصدر التباين S.of.V
غير دال	0.58	335.183	1	335.183	الجنس
دال	12.18	704.039	1	7042	التخصص
غير دال	0.38	216.705	1	216.705	الجنس × التخصص
-	-	578.339	446	257939.016	الخطأ
-	-	-	450	9094302	الكلي

وتشير نتائج جدول (١٤) إلى ما يأتي :

١- ليس هناك فرق ذو دلالة احصائية في التشارك المعرفي وفق متغير الجنس، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠.٥٨) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١-٤٤٦).

٢- هناك فرق ذو دلالة إحصائية في التشارك المعرفي وفق متغير التخصص ولصالح العلمي، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (١٢.١٨) وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١-٤٤٦).

٣- ليس هناك تفاعل دال بين متغيري (الجنس والتخصص) إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠.٣٨) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١-٤٤٦).

إن عدم وجود فروق بين الذكور والاناث في التشارك المعرفي لا تتفق مع دراسة العسكري (٢٠١٣) وتتفق مع دراسة عنتر (٢٠١٨) وهذه النتيجة منطقية وأكدها نظرية (تشنغ) وآخرون (٢٠٠٩) النظرية المتنبئة إذ أن الأفراد الذين يمتازون بمستوى تعليمي مرتفع وخبرة طويلة في العمل هم أكثر تشارك معرفي بغض النظر عن الجنس، فضلاً عن ذلك أن طبيعة العمل الأكاديمي ومتطلباته العلمية والاجتماعية وهي متطلبات لا تتعلق بجنس التدريسي وانما هي عامة تشمل الوسط الأكاديمي بمجمله.

فضلاً عن ذلك اكدت النتائج وجود فروق في التشارك المعرفي وفقاً لمتغير التخصص ولصالح التخصص العلمي، وان التشارك المعرفي يختلف باختلاف التخصص الأكاديمي وهي نتيجة منطقية وذلك لأن التخصصات العلمية تحتاج إلى ابتكار المعرفة وهي ترتبط بالخبرة والمهارة الفردية المكتسبة فضلاً عن ذلك فإن المعرفة في التخصصات العلمية تحتاج إلى وقت وجهد من أجل تكرارها امام الآخرين وتعلمها ببطء وروية وممارسة فالمعرفة في التخصصات العلمية موجودة في عقول أعضاء هيئة التدريس لذا تحتاج إلى تشارك معرفي لتحويلها من معرفة ضمنه إلى معرفة صريحة كي يستفاد منها الافراد الآخرين فضلاً عن اعتمادهم على الجانب العملي والذي يدفعهم إلى التشارك المعرفي مع الآخرين في حين المعرفة في التخصصات الإنسانية هي معرفة نظرية موجودة في الكتب والمراجع وهي معرفة صريحة متاحة في شبكات الانترنت.

٤- تعرف الفروق الاحصائية في الشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور واناث) والتخصص (علمي وإنساني):

ولتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي Two Way Anova ، للتعرف على دلالة الفروق في الشجاعة الفكرية وفق متغيري الجنس والتخصص والجدولين (١٥ ، ١٦) يوضح ذلك.

الجدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الشجاعة الفكرية وفق متغيري الجنس والاختصاص

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر علمي	158	150.87	23.47
ذكر أدبي	67	137.57	19.84
ذكور كلي	225	146.91	23.22
أنثى علمي	167	147.72	23.27
أنثى أدبي	58	135.88	16.88
أنثى كلي	225	144.67	22.38
علمي كلي	325	149.25	23.38
أدبي كلي	125	136.78	18.48
الكلي	450	145.79	22.81

جدول (١٦) نتائج تحليل التباين الثنائي للكشف عن دلالة الفروق في الشجاعة الفكرية وفق متغيري الجنس والتخصص

مصدر التباين S.of.V	مجموع المربعات S.of.S	درجة الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائية F	الدلالة Sig
الجنس	527.198	1	527.198	1.08	غير دال
التخصص	14214.055	1	14214.055	29	دال
الجنس × التخصص	48.379	1	48.379	0.10	غير دال
الخطأ	218601.844	446	490.139	-	-
الكلية	9798013	450	-	-	-

وتشير نتائج جدول (١٦) إلى ما يأتي:

- ١- ليس هناك فرق ذو دلالة احصائية في الشجاعة الفكرية وفق متغير الجنس، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (١.٠٨) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١-٤٤٦).
- ٢- هناك فرق ذو دلالة احصائية في الشجاعة الفكرية وفق متغير التخصص ولصالح العلمي، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٢٩) وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١-٤٤٦).
- ٣- ليس هناك تفاعل دال بين متغيري (الجنس والتخصص) إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٠.١٠) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (٣.٨٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١-٤٤٦).

إنَّ عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير الجنس تتفق هذه النتيجة مع دراسة عنتر (٢٠١٨) ولا تتفق مع دراسة (شيوتا) (٢٠٠٦) ودراسة العايدي (٢٠٢٠). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يجمعهم هدف مشترك وتواجههم مشكلات مماثلة فالجميع يسهم بشجاعة فكرية في ردف الاجيال المتتابعة بالمعرفة دون مقابل وبفخر واعتزاز فضلاً عن ذلك يسهم اعضاء هيئة التدريس جميعاً في خدمة وتطوير المجتمع وحل مشاكله. وجود فروق ذات دلالة احصائية في الشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير التخصص ولصالح التخصص العلمي وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة العايدي (٢٠٢٠) وهي نتيجة منطقية لأن الاختصاصات العلمية قائمة على التجربة والتحليل والحقائق الثابتة وتفضي إلى نتائج دقيقة لا تقبل التأويل.

- ٥- تعرف العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية لدى تدريسيي الجامعة : لتحقيق هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط (بيرسون) Pearson لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة على مقياس التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية، وقد تبين من النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية إذ بلغت قيمة الارتباط المحسوب (٠.٨١) وهي أعلى مقارنة مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (٠.٠٨٨) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤٤٨).

الجدول (١٧) العلاقة بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية

المتغيرين	المؤشر	القيم
التشارك المعرفي	معامل الارتباط المحسوب	0.81
	قيمة الارتباط الجدولية	0.088
الشجاعة المعرفية	درجة الحرية	448

واظهرت نتيجة هذا الهدف أن هناك علاقة ارتباطية موجبة تربط بينم تغييرى البحث، وترى الباحثة ان هذه النتيجة منطقية أي أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الذين لديهم شجاعة فكرية يمكنهم المشاركة المعرفية مع الآخرين على اعتبار ان الفرد الشجاع فكراً يستطيع ان يعبر عن رأيه ويشارك الآخرين افكاره ولا يسمح لأحد بانتهاك حقوقه وان التشارك المعرفي نابع من الشجاعة الفكرية وبذلك تحقق الهدف الخامس.

٦- تعرف دلالة الفروق الاحصائية في العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور واثاث):

ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باستخراج قيم معاملات ارتباط بيرسون بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية للذكور والاثاث كلا على حدة ومن ثم قامت الباحثة باستعمال الاختبار الزائي لمعامل ارتباط بيرسون للكشف عن دلالة الفروق بين معاملي الارتباط، والجدول (١٨) يوضح ذلك.

الجدول (١٨) نتائج الاختبار الزائي للفروق في العلاقة بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير الجنس

العلاقة بين المتغيرين	الجنس	العدد	معامل الارتباط R	القيمة المعيارية لمعامل الارتباط Zr	القيمة الزائفة المحسوبة	القيمة الزائفة الجدولية	مستوى الدلالة (٠.٠٥)
التشارك المعرفي / الشجاعة الفكرية	ذكور	225	0.80	1.099	0.30	0.96	غير دالة
	اثاث	225	0.81	1.127			

تشير نتيجة الجدول اعلاه إلى أنه ليس هناك فرق في العلاقة دال احصائياً بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير الجنس، وذلك لأن القيمة الزائفة المحسوبة أقل من الجدولية البالغة (١.٩٦٠) عند مستوى (٠.٠٥).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إذ إن البيئة الجامعية بيئة يسودها التشارك والحوار العلمي والشجاعة الفكرية فضلا عن ذلك ان اعضاء هيئة التدريس في الجامعة يجمعهم هدف مشترك وبيئة علمية متقاربة فهم يعيشون ضمن نفس المناخ الاكاديمي.

٧- تعرف دلالة الفروق الاحصائية في العلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير التخصص (علمي و إنساني).

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باستخراج قيم معاملات ارتباط بيرسون بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية للعلمي والانساني كلاً على حدة ومن ثم قامت الباحثة باستعمال الاختبار الزائي لمعامل ارتباط بيرسون للكشف عن دلالة الفروق بين معاملي الارتباط والجدول (١٩) يوضح ذلك.

الجدول (١٩) نتائج الاختبار الزائلي للفروق في العلاقة بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية وفقاً لمتغير التخصص

العلاقة بين المتغيرين	التخصص	العدد	معامل الارتباط r	القيمة المعيارية لمعامل الارتباط Zr	القيمة الزائنية المحسوبة	القيمة الزائنية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
التشارك المعرفي/ الشجاعة الفكرية	علمي	325	0.84	1.22	4.19	1.96	دال
	انساني	125	0.65	0.775			

تشير نتيجة الجدول اعلاه الى ان هناك فرق في العلاقة دال احصائياً بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية تبعاً لمتغير التخصص ولصالح العلمي وذلك لأن القيمة الزائنية المحسوبة أعلى من الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) ويمكن تفسير هذه النتيجة انه توجد علاقة بين التشارك المعرفي والشجاعة الفكرية لدى التخصصات العلمية وهي تستند على المهارات والمعلومات العملية والتي ليس من السهل الحصول عليها عن طريق شبكات الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي إذ إن تلك المعرفة ضمنية موجودة في عقول التدريسيين وتحتاج الى شجاعة فكرية لتحويلها الى معلومات صريحة في متناول يد التدريسيين الجدد بصورة خاصة والطلاب بصورة عامة.

٨- التعرف على مدى اسهام الشجاعة الفكرية في التشارك المعرفي لدى تدريسيي الجامعة :

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باستخراج معامل ارتباط بيرسون بين الشجاعة الفكرية ودرجاتهم على مقياس التشارك المعرفي وقد تبين من النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين الشجاعة الفكرية والتشارك المعرفي إذ كانت قيمة الارتباط المحسوب (٠.٨١) وهي أعلى مقارنة مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (٠.٠٨٨) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤٤٨) كما اتضح من نتائج الهدف الثالث.

ولمعرفة مدى اسهام الشجاعة الفكرية في التشارك المعرفي تم اجراء تحليل الانحدار البسيط، والجدول (٢٠) يوضح ذلك.

جدول (٢٠) تحليل تباين الانحدار لتعرف الدلالة الاحصائية لاسهام الشجاعة الفكرية في التشارك المعرفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية F	الدلالة Sig
S.of.V	S.of.S	D.F	M.S		
الانحدار	174844.776	1	174844.776	860.25	دال احصائياً
المتبقي	91055.224	448	203.248		
الكلي	265900	449			

من الجدول اعلاه يتبين ان الشجاعة الفكرية يسهم بدلالة في التشارك المعرفي، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتحليل تباين الانحدار (٨٦٠.٢٥) وهي أعلى من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤٤٨).

وللتعرف على الاسهام النسبي للشجاعة الفكرية في التشارك المعرفي فقد تم استخراج معامل (بيتا Beta) والجدولين (٢١-٢٢) يوضح ذلك .

جدول (٢١) معامل الارتباط ومربع معامل الارتباط ومعامل التحديد والخطأ المعياري

معامل الارتباط	معامل التحديد	مربع معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري	الحد الثابت	قيمة t للحد الثابت
0.81	0.66	0.65	14.26	13.92	3.20

جدول (٢٢) معامل بيتا للاسهام النسبي ودلالاتها الاحصائية

المتغير المستقل	الاسهام النسبي اللامعاري (B)	الخطأ المعياري للاسهام النسبي	قيمة بيتا	T المحسوبة	الدلالة
الشجاعة المعرفية	0.78	0.03	0.81	29.33	دال عند ٠.٠٥

من الجدول اعلاه يتبين ان الشجاعة الفكرية تسهم طرديا في التشارك المعرفي، إذ بلغت قيمة (بيتا) له (٠.٨١) وهي دالة احصائياً وفق مؤشر القيمة التائية المحسوبة البالغ (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) وهذا يعني أن (٠.٦٦) من التغير في التشارك المعرفي يرجع إلى الشجاعة الفكرية بعد تربيع قيمة بيتا.

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان الشجاعة الفكرية تدعم التشارك المعرفي في تجاوز التحديات التي يواجهها الفرد من خلال مشاركته في العمل الجماعي وتزويده بالخبرة لتعزيز سلوكه، فضلاً عن ذلك ان الشجاعة الفكرية تمثل ميلاً أو تهيؤاً عقلياً وعصبياً مكتسباً يجعل الفرد أكثر جرأة وأقداماً ومشاركة وفعالية في المواقف الاجتماعية المختلفة وأكثر قدرة على تحقيق الأهداف، ان الشجاعة الفكرية تعمل كمحفز جوهري للتعلم والتشارك المعرفي، إذ إن المعلومات الهائلة المتوفرة تحتاج إلى الشجاعة الفكرية للتأكد من مصدرها حتى لا يتحول التشارك المعرفي الايجابي إلى تشارك معرفي سلبي.

التوصيات

- عقد الدورات وورش العمل لتدريسيي الجامعة لتعزيز التشارك المعرفي لدى تدريسيي التخصصات الإنسانية إذ أظهرت النتائج تفوق تدريسيي التخصصات العلمية على تدريسيي التخصصات الإنسانية في التشارك المعرفي.

- تعزيز الشجاعة الفكرية لدى تدريسيي التخصصات الإنسانية إذ أظهرت النتائج تفوق تدريسيي التخصصات العلمية على تدريسيي التخصصات الإنسانية في الشجاعة الفكرية.

المقترحات

- اجراء دراسة تستهدف طبيعة العلاقة بين التشارك المعرفي ومتغيرات أخرى كالعاطفة الايجابية والفاعلية الذاتية.

- اجراء دراسة تستهدف طبيعة العلاقة بين الشجاعة الفكرية ومتغيرات أخرى كأخذ القرار وحل المشكلات.

- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على طلاب الدراسات العليا.

المصادر

أولاً : المصادر العربية

- ابراهيم، امين السيد (٢٠١٠): تأثير الثقافة التنظيمية على الانماط القيادية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- أبو العلا، ليلي (٢٠١٢): درجة ممارسة عمليات ادارة المعرفة في كلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس. المجلة الدولية التربوية، العدد (٤)، مجلد (١)، المملكة العربية السعودية.
- أبو رنيط، أحمد مصطفى (٢٠١٤): فكر الهزيمة لدى العرب بعد حرب ١٩٦٧. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، فلسطين.
- البراشدية، خولة عبد الله و الصقري، محمد ناصر (٢٠١٤): التشارك المعرفي بين المؤسسات الصناعية في سلطنة عمان. مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية، كلية الاداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، العدد (٥)، مجلد (٢)، سلطنة عمان.
- حرب، محمد خميس (٢٠٢١): دور القيادات الاكاديمية في تعزيز ممارسات التشارك المعرفي. مجلة العلوم التربوية - جامعة الامام محمد بن سعود، العدد (٢٥)، مجلد (٢)، المملكة العربية السعودية.
- حربي، حياة بنت محمد بن سعد (٢٠١٢): التشارك المعرفي كمتطلب لتحسين وتطوير جودة برامج الدراسات العليا بكليات التربية ببعض الجامعات السعودية. مجلة جامعة الجوف للعلوم التربوية، العدد (٢)، مجلد (٧)، المملكة العربية السعودية.
- حسن، محمد ابراهيم (٢٠١٦): مشاركة المعرفة في البيئة الاكاديمية دراسة مسحية على جامعات دولة الامارات العربية المتحدة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، العدد (٢)، مجلد (٣)، الامارات.
- الحوامدة، نضال صالح و القرالة، أروى عبد السلام (٢٠٠٦): اثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية الرسمية. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، العدد (٣)، مجلد (٢)، الاردن.
- الخويلدي، زهير (٢٠٠٩): الشجاعة قوة الارادة والحوار المتمدن. بدون مكان: بدون جهة النشر.
- الذيبابي، محمد (٢٠١٠): دور الجامعات في بناء مجتمع المعرفة كخيار استراتيجي للملكة العربية السعودية. مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد (١٢٤)، المملكة العربية السعودية
- السلمان، حسام عبد الامير محمد ، و آخرون (٢٠٢٢): استدامة تنمية مهارات الاتصال الفعال من منظور تبني استراتيجية التشارك المعرفي. مجلة تنسيق الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية والقانونية ، العدد (١)، البصرة
- الطائي، احمد سعيد و رشيد، حسين (٢٠٢١): الشجاعة النفسية وعلاقتها بالروح الرياضية لدى لاعبي منتخبات المديرية العامة لتربية محافظة نينوى. مجلة علوم الرياضة، العدد (٥٢) مجلد (١٤)، نينوى.
- العايدي، علي عناد زامل (٢٠٢٠): الشجاعة الفكرية والعاطفة الايجابية وعلاقتها بالاستماع الاكاديمي لدى تدريسيي الجامعة. اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للعلوم الإنسانية - جامعة بابل.
- عبد الحافظ، ثروت عبد الحميد و المهدي، ياسر فتحي (٢٠٠٧): واقع التشارك المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (٤) مجلد (٤)، المملكة العربية السعودية
- عبد العزيز، صالح (١٩٩٤): التربية وطرائق التدريس، دار المعارض.

- عبد الملك، جيجق و جيجق، زكية (٢٠١٧): تأثير التشارك المعرفي على كفاءة اساتذة التعليم العالي. مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٥١)، الجزائر.
- عثمان، محمد عبد الرحمن و حسن، عزت عبد الحميد (٢٠٠٣): الذكاء الاجتماعي وعلاقته بكل من الدافعية للتعلم والخجل والشجاعة والتحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات كلية التربية. مجلة دراسات تربوية ونفسية، العدد (٤٤)، مصر
- العجمي، محمد حسنين (٢٠٠٧): التطور الأكاديمي للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر.
- العسكري، هناء (٢٠١٣): دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد (٦)، مجلد (٣)، المثنى.
- علي، أحمد حسين (٢٠١٢): الهزيمة النفسية. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإسلامية، العدد (١١)، تكريت.
- علي، أفراح عبيدة حسن (٢٠٢٠): المشكلات السلوكية المدرسية مفهومها نسبة انتشارها أسبابها وكيفية التعامل معها، مجلة مركز جيل البحث العلمي، العدد (٦٩).
- العلي، عبد الستار و آخرون (٢٠٠٦): المدخل إلى إدارة المعرفة. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- عنتر، خمقاني (٢٠١٨): أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصاد - جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- العنزي، مسعود و الحربي. نيفين (٢٠١٤): معوقات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية. مجلة طيبة للعلوم التربوية، العدد (١)، مجلد (١)، السعودية.
- الكيلاني، انمار و أبو النادي. مرام (٢٠١٠): العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الاردنية الرسمية، الاردن.
- مجدوب، عبد المؤمن (٢٠١٤): ظاهرة الهجرة والارهاب. مجلة دفاتر السياسية والقانون، العدد (١٠)، الجزائر.
- مكاي، عبد الغفار (٢٠٠٧): مدرسة الحكمة. مؤسسة الهنداوي للنشر.
- وسيلة، حمداوي (١٩٩٦): إدارة الموارد البشرية. دار المسيرة للنشر والتوزيع. الاردن.
- الياسري، وئام وهاب (٢٠١٥): تأثير ابعاد التشارك المعرفي في تحقيق الابداع المنظم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

ثانياً : المصادر الاجنبية

- Aberdein, A. (2019): *Courageous arguments and deep disagreements*, Topoi.
- Areekkuzhiyil, S. (2016): Organizational culture as determinant of knowledge sharing practises of teachers working in Higher Education sector international *journal of management and social science Research Review*, , No (1) Vol(7).

- Baehr, J. (2013): Edu Cating For intellectual Virtues ; From theory to practice. **Journal of Philiosphy of Education**, Vol (47).
- Berrett, D. (2012): Habits of mind: Lessons for the long tem. **the chronicle of Higher Education**, , No (1) Vol (7).
- Cheng, H., & Chen, W. (2012): Factors Affecting the Knowledge of Hotel Service Personnel. **International Journal of Hospitality Management**, No (2) Vol. (3).
- Cheng, M., & et.al. (2009): Knwowlge sharing in cademic institution a study of multimedia university Malaysia. **Electrionic Journal of knowledge management**, No (3) Vol. (7).
- Duck, W., & et.al. (2007): Grit , Persverance and Passion for long - termgoals. **Journal of Personality and Social Psychology**, No (60).
- Dungate, L., & Armstron, J. (2011): **What is intellectual courage? Lion's Whiskers**. Retrieved, 24/6/2023, at 12:30 PM from Retrieved: <http://www.lionswhiskers.com/2011/02/wat-intellectual-cowage.htm>
- Ekonter, y. (2012): Development of sport Courage Scale. **Journal of Human kinetics**, No (1) Vol. (33).
- Fullwood, R., & Rowley, J. (2017): An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst uk academic. **Jorunal of knowledge meanagement**, No (5) Vol. (214).
- Heersmink, R. (2018): Avirtue epistemology of the internt : search Engines,. **Intellectual virtues and Education**, Social Epistcmology No (1) Vol. (32).
- Islam, M. & et.al. (2011): Organizational culture and knowlede sharing: Empirical evidence from service organizations, Independent University Africah **Journal of Business Management** No (14) Vol. (5).
- Jahaim, S., & et.al. (2011): Is Reward system and Leadership Important in knowledge sharing Amongy Acadmisc?American. **Journal of Ecomomics and Business**, No (1) Vol. (3).
- Lopez, S., & et.al. (2003): **Profiling courage in Lopez and snyder (Eds)Positive Psychological assessment Ahandbook of models and measurers wa shing**. US Aerican: Psychological Associoation.
- Metzinge, T., & Windt, J. (2015): What Does it mean to have and open mind . **Journal of Philiosphy of Education** , Vol. (47).
- Mumminen, O., & et.al. (2017): **Moral Couragein nirsing Aconcept of social psy Chology**. 40 Aconcept, 8.

- Nassuora, A. (2011): Knowledge sharing in institutions of higher learning international. *Journal of economics and management sciences*, No (3) Vol. (7).
- Numminen, O. and et. al (2017): Moral Courage in nursing A concept of social Psychology, 40 A concept. analysis, *Nursing ethics*, , No (24) Vol(8).
- OByrne, K., & et.al. (2006): *Buiding atheory of courage : Aprecursor to chage*, Paper Presented at the 108th Annual convention. of the Amercn psy chological. Association.
- Peter, H. (2003): Knowledge Sharing - Time Sensiti veness and push-pull strategies *in a. non. Hype organisation*. Peapartment of managemant politics and phllosophy CBS. MPP working paper, No (12).
- Peterson, C., & Seligman, E. (2004): *Character Strengths and Virtues : Ahaud book and Classification*. oxford Univrtsity Press.
- Richard, J. (2003): *Listening Comprehension approach desing*. Procedure: TE Sol ouarterly.
- Richardson, C., & et.al. (2017): *The Courag tobe Creative : Aninterr view with Dr. yong zhao tech trends* (Vol. 61). Colvmn : Rethinking thechnalolgy and Creativilty in the 21st century, Trends.
- Santosh, S., & Panda, S. (2016): *Sharing of knowledge among faculty in amage open*. University open PRAXIS, No (3) Vol. (8).
- Sharratt, M., & usoro, M. (2003): Understanding knowledge intensive in onlinr communities in of practice. *Electronic Journal on knowledge management*, No (2) Vol. (1).
- Shiota, M., & et.al. (2006): Positive Emotion Dis Positions Differntially Associated with Big Five Personality and Attachent Style. *Jiurnal of Positive Psychology*.
- Singer, J., & Davideson, L. (2004): *Specificity and stress research* , Clumloia university Press, New York.
- Wang, X. (2010): *An Empirical In vestigation of personal and social factors on knowledge Sharing in China Master Thesis*. University of Twente.
- yi, J. (2005): *Ameasyre of knowledge sharing be javior scale development and Validation un phbished masters*. thesis: Indiana University. USA.

References

First: Arabic sources

- Ibrahim. Amin Al-Sayed (2010): The impact of organizational culture on leadership styles. Unpublished master's thesis, Faculty of Commerce, Ain Shams University, Cairo.

- Abu Al-Ala. Laila (2012): The degree of practicing knowledge management processes in the Faculty of Education at Taif University from the perspective of faculty members. International Educational Journal, Issue (4), Volume (1), Kingdom of Saudi Arabia.
- Abu Ranit. Ahmed Mustafa (2014): The thought of defeat among Arabs after the 1967 war. Master's thesis, College of Graduate Studies - Al-Najah University, Palestine.
- Al-Zaher. Ali Nasser Shatawi (2011): Organizational citizenship behavior at King Khalid University, Jordanian Journal of Humanities, Issue (1), Volume (12), Kingdom of Saudi Arabia
- Al-Barashdi. Khawla Abdullah, and Al-Saqri. Muhammad Nasser (2014): Knowledge sharing between industrial institutions in the Sultanate of Oman. Journal of Arts and Social Sciences, College of Arts and Social Sciences, Sultan Qaboos University, Issue (5), Volume (2), Sultanate of Oman.
- Harb. Muhammad Khamis (2021): The role of academic leaders in enhancing knowledge sharing practices. Journal of Educational Sciences - Imam Muhammad bin Saud University, Issue (25), Volume (2), Kingdom of Saudi Arabia.
- Harbi. Hayat bint Muhammad bin Saad (2012): Knowledge sharing as a requirement for improving and developing the quality of graduate programs in colleges of education in some Saudi universities. Journal of Al-Jouf University for Educational Sciences, Issue (2), Volume (7), Kingdom of Saudi Arabia.
- Hassan. Muhammad Ibrahim (2016): Knowledge sharing in the academic environment, a survey study on universities in the United Arab Emirates. International Journal of Library and Information Sciences, Issue (2), Volume (3), UAE.
- Al-Hawamdeh. Nidal Saleh and Al-Qaraleh. Arwa Abdul Salam (2006): The effect of perceived and desired participation in crystallizing organizational similarity from the point of view of faculty members at the official Jordanian University. Jordanian Journal of Business Administration, Issue (3), Volume (2), Jordan.
- Al-Khuwailidi. Zuhair (2009): Courage, Willpower and Civilized Dialogue. No place: No publisher.
- Al-Dhibabi. Muhammad (2010): The Role of Universities in Building a Knowledge Society as a Strategic Choice for the Kingdom of Saudi Arabia. Risalat Al-Khaleej Al-Arabi Journal, Issue (124), Kingdom of Saudi Arabia
- Al-Salman. Hussam Abdul Amir Muhammad, and others (2022): Sustainability of Developing Effective Communication Skills from the Perspective of Adopting a Knowledge Sharing Strategy. Tanseem International Journal of Humanities, Social and Legal Sciences, Issue (1), Basra
- Al-Taie. Ahmed Saeed, and Rashid Hussein (2021): Psychological Courage and Its Relationship to Sportsmanship among Players of the National Teams of the General

Directorate of Education in Nineveh Governorate. Journal of Sports Sciences, Issue (52), Volume (14), Nineveh.

- Al-Aidi. Ali An'ad Zamel (2020): Intellectual Courage and Positive Emotion and Their Relationship to Academic Listening among University Teachers. Unpublished PhD thesis, College of Education for Humanities - University of Babylon.

- Abdul Hafiz. Tharwat Abdul Hamid, and Al-Mahdi. Yasser Fathi (2007): The reality of knowledge sharing among faculty members. Journal of Educational and Psychological Sciences, Issue (4) Volume (4), Kingdom of Saudi Arabia

- Abdul Aziz. Saleh (1994): Education and teaching methods. Dar Al-Ma'arid.

- Abdul Malik. Jijaq. and Jijaq. Zakia (2017): The impact of knowledge sharing on the efficiency of higher education professors. Journal of Communication in Humanities and Social Sciences, Issue (51), Algeria.

- Othman. Muhammad Abdul Rahman, and Hassan. Izzat Abdul Hamid (2003): Social intelligence and its relationship to both motivation to learn, shyness, courage and academic achievement among male and female students of the College of Education. Journal of Educational and Psychological Studies, Issue (44), Egypt

- Al-Ajami. Muhammad Hassanein (2007): Academic development of the academic profession between the challenges of globalization and the requirements of internationalization. Modern Library for Publishing and Distribution, Egypt.

- Al-Askari. Hanaa (2013): The role of organizational culture in enhancing knowledge sharing among faculty members. Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences, Issue (6), Volume (3), Al-Muthanna.

- Ali. Ahmed Hussein (2012): Psychological defeat. Tikrit University Journal of Islamic Sciences, Issue (11), Tikrit.

- Ali. Afrah Obaida Hassan (2020): School behavioral problems, their concept, prevalence, causes, and how to deal with them, Journal of the Center for Generation of Scientific Research, Issue (69).

- Ali. Abdul Sattar and others (2006): Introduction to knowledge management. Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution. Amman.

- Antara. Khamqani (2018): The effect of knowledge sharing on the performance of university professors. Master's thesis, Faculty of Economics - University of Qasdi Merbah, Algeria.

- Al-Anzi. Masoud and Al-Harbi. Nevin (2014): Obstacles to knowledge management in Saudi universities. Taiba Journal of Educational Sciences, Issue (1), Volume (1), Saudi Arabia.

- Al-Kilani, Anmar, and Abu Al-Nadi, Maram (2010): Factors forming the institutional culture supporting knowledge sharing in official Jordanian universities. Jordan.

- Majdoub, Abdul-Mumin (2014): The phenomenon of immigration and terrorism. Journal of Political and Legal Notebooks, Issue (10), Algeria.
- Makkawi, Abdul-Ghaffar (2007): Al-Hikma School. Al-Hindawi Publishing Foundation.
- Wasila, Hamadawi (1996): Human Resources Management. Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution. Jordan.
- Al-Yasiri, Weam Wahab (2015): The impact of the dimensions of knowledge sharing in achieving organized creativity. Unpublished master's thesis, College of Administration and Economics - University of Baghdad.

Second: Foreign sources

- Aberdein, A. (2019): ***Courageous arguments and deep disagreements***, Topoi.
- Areekkuzhiyil, S. (2016): Organizational culture as determinant of knowledge sharing practises of teachers working in Higher Education sector international ***journal of management and social science Research Review***, , No (1) Vol(7).
- Baehr, J. (2013): Edu Cating For intellectual Virtues ; From theory to practice. ***Journal of Philosophy of Education***, Vol (47).
- Battaly, H. (2017): Intellectual Psreverance. ***Journal of Moral Philosophy***, No (6) Vol. (4).
- Berrett, D. (2012): ***Habits of mind: Lessons for the long tem. the chronicle of Higher Education***, , No (1) Vol (7).
- Cheng, H., & Chen, W. (2012): Factors Affecting the Knowledge of Hotel Service Personnel. ***International Journal of Hospitality Management***, No (2) Vol. (3).
- Cheng, M., & et.al. (2009): Knnowledge sharing in cademic institution a study of multimedia university Malaysia. ***Electrionic Journal of knowledge management***, No (3) Vol. (7).
- Duck, W., & et.al. (2007): Grit , Persverance and Passion for long - termgoals. ***Journal of Personality and Social Psychology***, No (60).
- Dungate, L., & Armstron, J. (2011): ***What is intellectual courage? Lion's Whiskers***. Retrieved, 24/6/2023, at 12:30 PM from Retrieved: <http://www.lionswhiskers.com/2011/02/wat-intellectual-cowage.htm>
- Ekonter, y. (2012): Development of sport Courage Scale. ***Journal of Human kinetics***, No (1) Vol. (33).
- Fullwood, R., & Rowley, J. (2017): An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst uk academic. ***Jorunal of knowledge meanagement***, No (5) Vol. (214).

- Heersmink, R. (2018): Avirtue epistemology of the internt : search Engines,. ***Intellectual virtues and Education, Social Epistcmology No (1) Vol. (32).***
- Islamet, M. & et.al. (2011): Organizational culture and knowlede sharing: Empirical evidence from service organizations, Independent University Africah Journal of Business Management No (14) Vol. (5).
- Jahaim, S., & et.al. (2011): Is Reward system and Leadership Important in knowledge sharing Amongy Acadmisc?American. ***Journal of Ecomomics and Business, No (1) Vol. (3).***
- Lopez, S., & et.al. (2003): ***Profiling courage in Lopez and snyder (Eds)Positive Pyschological assessment Ahandbook of models and measurers wa shing.*** US Aerican: Psychological Associoation.
- Metzinge, T., & Windt, J. (2015): What Does it mean to have and open mind . ***Journal of Philiosphy of Education , Vol. (47).***
- Mumminen, O., & et.al. (2017): ***Moral Couragein nirsing Aconcept of social psy Chology. 40 Aconcept, 8.***
- Nassuora, A. (2011): Knowledge sharing in institutions of higher learning international. ***Journal of economics and management sciences, No (3) Vol. (7).***
- Numminen, O. and et. al (2017): ***Moral Couragein nursing Aconcept of social Pyschology, 40 Aconcept. analysis, Nursing ethics, , No (24) Vol(8).***
- OByrne, K., & et.al. (2006): ***Buiding atheory of courage : Aprecursor to chage,*** Paper Presented at the 108th Annual convention. of the Americn psy chological. Association.
- Peter, H. (2003): ***Knowledge Sharing - Time Sensiti veness and push-pull strategies*** in a. non. Hype organisation. Peparment of managemant politics and phllosophy CBS. MPP working paper, No (12).
- Peterson, C., & Seligman, E. (2004): ***Character Strengths and Virtues : Ahaud book and Classification.*** oxford Univrtsity Press.
- Richard, J. (2003): ***Listening Comprehension approach desing.*** Procedure: TE Sol ouarterly.
- Richardson, C., & et.al. (2017): ***The Courag tobe Creative : Aninterr view with Dr. yong zhao tech trends*** (Vol. 61). Colvmn : Rethinking thechnalolgy and Creativilty in the 21st century, Trends.
- Santsosh, S., & Panda, S. (2016): ***Sharing of knowledge among faculty in amage open.*** University open PRAXIS, No (3) Vol. (8).

- Sharratt, M., & usoro, M. (2003): Understanding knowledge intensive in onlinr communities in of practice. *Electronic Journal on knowledge management*, No (2) Vol. (1).
- Shiota, M., & et.al. (2006): Positive Emotion Dis Positions Differntially Associated with Big Five Personality and Attachent Style. *Jiurnal of Positive Psychology*.
- Singer, J., & Davideson, L. (2004): *Specificity and stress research* , Clumloia university Press, New York.
- Wang, X. (2010): *An Empirical In vestigation of personal and social factors on knowledge Sharing in China Master Thesis*. University of Twente.
- yi, J. (2005): *Ameasyre of knowledge sharing be javior scale development and Validation un phbished masters*. thesis: Indiana University. USA.

الملاحق ملحق (١)

١ - مقياس التشارك المعرفي بصيغته النهائية

ت	الفقرات	تتطبق عليّ دائماً	تتطبق عليّ كثيراً	تتطبق عليّ أحياناً	تتطبق عليّ نادراً	لا تتطبق عليّ
١.	اشعر بالثقة عندما تظهر افكاري بشكل واضح في محيط العمل					
٢.	تزداد ثقتي بنفسي عندما يستفيد زملائي من معلوماتي في حل مشكلات العمل					
٣.	اشعر بالثقة عندما تدون افكاري وتوثق ليستفيد منها الاخرين					
٤.	يوجد ثقة معلوماتية متبادلة بين التدريسيين في القسم العلمي					
٥.	لا اجد صعوبة في مناقشة وتبادل الاراء مع زملائي حول قضايا العمل المشتركة					
٦.	لدي ثقة بما لدي من مهارات البحث العلمي					
٧.	لا اجد صعوبة في تحديد ما أريد من معلومات ومعارف					
٨.	اتشارك بحوثي العلمية عبر وسائل اتصال حديثة					
٩.	استخدم البريد الالكتروني للتواصل مع زملائي حول قضايا البحث العلمي					
١٠.	اوظف التكنولوجيا في التشارك المعرفي					
١١.	استخدم المحادثات النصية مع الزملاء والطلبة للنقاش في قضايا علمية مهمة					
١٢.	لدي مدونة الكترونية ادون فيها بحوثي ومناقشاتي العلمية					
١٣.	يزداد استخدام للتكنولوجيا المتاحة من اجل التشارك المعرفي					
١٤.	استعمل التكنولوجيا المتاحة لتسهيل وتبسيط التناسق المعرفي بين تدريسيي القسم					
١٥.	اتواصل مع العديد من المواقع الالكترونية الخاصة بالجامعات والمراكز البحثية					

١٦	أحرص على تبادل الخبرات التدريسية مع الزملاء حول المقررات الدراسية				
١٧	أحرص على حضور ومشاركة الزملاء في حلقات النقاش العلمي				
١٨	مساهمتي في المؤسسة تمكن الآخرين من تطوير معارفهم				
١٩	أطلع على أحدث التطورات الإبداعية في مجال عملي				
٢٠	إثناء الاجتماعات واللقاءات العلمية يتم إثارة أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة لي من قبل				
٢١	أقترح بعض الأفكار البحثية على زملائي في القسم العلمي				
٢٢	أحرص على نشر إيجابي العملية في العديد من المجالات المحلية والدولية				
٢٣	أحرص على تقديم الحلول العلمية والعملية لبعض المشاكل التي تواجهنا في العمل.				
٢٤	إتبادل الأفكار مع الآخرين لمشاركتهم فيما تعلمت من الحياة				
٢٥	أقوم بنشر الأفكار والأبحاث والتجارب التي توصلت إليها لتوصيل المعرفة إلى زملائي العمل				
٢٦	أستغل أوقات فراغي في القسم العلمي في المناقشات العلمية مع الآخرين لمساعدتهم على حل المشاكل المتعلقة بعملهم				
٢٧	أشجع على تبادل الخبرات التي يمكن أن تساعد في تجنب المتاعب				
٢٨	أفاعل من حين لآخر مع زملائي التدريسيين في ورش العمل والندوات لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف				
٢٩	أشارك معارفهم مع أعضاء هيئة التدريس في القسم				
٣٠	أشارك في الدورات التدريبية للتدريسيين الأقل خبرة				
٣١	أستفيد من التشارك المعرفي في زيادة الخبرة وتبادل المعرفة الجديدة				
٣٢	التشارك المعرفي يحقق التقدم الوظيفي				
٣٣	لدي فضول فكري تجاه المعرفة				
٣٤	ألتعرف على الأفكار والمعلومات الجديدة شيء غير مهم بالنسبة لي				
٣٥	أقبل وجهة نظر الآخرين وقيمهم ومبادئهم				
٣٦	أرى أنه ينبغي تغيير القوانين والتنظيمات تبعاً لحاجات العالم المتغير				
٣٧	أرى أن ولاء الفرد للمبادئ والقيم أهم من امتلاكه عقل متفتح				
٣٨	أمتلك آفاق واسعة فيما يتعلق بأساليب البحث العلمي				

ملحق (٢)

٢- مقياس الشجاعة الفكرية بصيغته النهائية

ت	الفقرات	تتطبق عليّ دائماً	تتطبق عليّ كثيراً	تتطبق عليّ أحياناً	تتطبق عليّ نادراً	لا تتطبق عليّ
١.	أستطيع اتخاذ قرار مناسب وسريع في الظروف الطارئة					

٢.	اتجنب الحديث مع الافراد الذين اخطئ بحقهم				
٣.	اراجع رأيي مسبقاً قبل أن أقوله علناً				
٤.	أقدم على الأمور لأنني أدرك أن نتائجها لصالحها				
٥.	اخطط قبل الشروع في حل أي مشكلة				
٦.	أخبر الآخرين بأحكامي مهما كانت صادمة				
٧.	أحاول السكوت كي أبعد نفسي عن الاحراج				
٨.	امتلك الجرأة في التعبير عن افكاري				
٩.	لدي هدف اثابر في تحقيقه				
١٠.	اتابع معالجة أي مشكلة تواجهني				
١١.	أقوم باتمام ما أبدا به				
١٢.	أنا شخص مجتهد ومثابر				
١٣.	سأواصل مشاركاتي العلمية رغم الصعوبات التي تواجهني				
١٤.	أحاول مضاعفة جهودي لازيد من قدراتي				
١٥.	لا تحد العقبات والمصاعب من عزيمتي أبداً				
١٦.	أؤمن أن وجود الإنسان يتوقف على ثباته على الأداء				
١٧.	تقودني مشاعري أكثر من عقلي				
١٨.	أؤمن بـ"قولوا الحق ولو على انفسكم".				
١٩.	ان نصره المظلوم أو رفع الظلم قضية واجبة				
٢٠.	تدور في رأسي فكرة مهمة سأسعى لاثبات حقيقتها حتى لو تعرضت لتهم أو سخرية زملائي				
٢١.	أي عمل يخدم مصالح الشخصيه هو صحيح أخلاقياً				
٢٢.	استطيع أن أدافع عن حقي بشجاعة الرأي				
٢٣.	أؤمن أن لدي واجبات ومسؤوليات تجاه وطني أدافع عنها بأفكاري				
٢٤.	اعتقد ان الحياة بها الكثير من الاثارة				
٢٥.	اشعر ان الغد افضل من اليوم				
٢٦.	انا شخص محب للحياة				
٢٧.	لدي ثقة بان الآخرين يستفادون من افكاري				
٢٨.	اتفائل حتى عندما تبدو لي الامور السيئة				
٢٩.	يخبرني من حولي ان طاقتي الايجابية هي ابرز صفاتي				
٣٠.	اتخطئ الافكار السلبية المتعلقة بالظروف السيئة التي تقع خارج ارادة الفرد				
٣١.	لدي قدرة على مواجهة صعوبات الحياة				

٣٢	ادافع عن قضايا أو من بها مهما كانت النتائج				
٣٣	احب التعامل مع المعلومات الغامضة				
٣٤	لدي استعداد للابتعاد عن عائلي في سبيل البحث أو العمل دون أن اعاني من أي مشكلة				
٣٥	اتجاوز السرعة المسموحة بها على الطرقات في حالة التأخر عن ندوة أو مؤتمر علمي				
٣٦	يمكن ان اساعد التدريسيين الجدد بالبحث العلمي				
٣٧	اتناقش علمياً وعلناً مع تدريسيي القسم.				
٣٨	أدافع عن كل ما يطرح من آراء علمية واتجنب المعارضة				
٣٩	اتجنب المواقف المعقدة التي يصعب على فهمها.				

