

التشارك بالمعرفة لدى اساتذة الجامعة على فق بعض المتغيرات

أ.د. سهام كاظم نمر

جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم العلوم
التربوية و النفسية

سحر علي مهدي

جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم العلوم
التربوية والنفسية

المستخلص:

يهدف البحث الحالي التعرف الى التشارك بالمعرفة لدى اساتذة الجامعة على وفق متغيرات (الجامعة، الجنس، التخصص، اللقب العلمي، سنوات الخدمة). وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس التشارك بالمعرفة. وتحققت الباحثة من الخصائص القياسية لادوات البحث من خلال تطبيقها على عينة مكونة من (500) استاذاً اختبروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية، من ثلاث جامعات هي (بغداد ، المستنصرية ، النجفية الوسطى)، وبعد تطبيق ادوات البحث وتحليل البيانات توصلت الباحثة الى ان اساتذة الجامعة (عينة البحث) يمتلكون تشاركاً بالمعرفة، كما انه لا توجد فروق داله احصائياً على وفق المتغيرات (الجامعة، الجنس، اللقب العلمي)، اما متغيرات (التخصص، سنوات الخدمة) فقد كانت داله احصائياً.

كلمات مفتاحية: تشارك بالمعرفة، اساتذة الجامعة

Knowledge Sharing of the University Teachers According to some variables

Abstract:

The present study aims to identify: Knowledge sharing of university teachers. For achieving the researcher's objectives, the researcher has constructed the scale of knowledge sharing. The researcher verified the study tools' psychometric characteristics by administering the tools on a sample of (500) teachers selected by stratified random methods from three universities (Baghdad, Al-Mustansiriya, and Al-Tiqnah Al-Wusta). After applying the tools of study and gathering data, the researcher has reached the following result :The university professors (the study sample) have knowledge sharing. according to the variables (university, gender, scientific rank) are not statistically significant except for differences that are (years of service) statistical function

الفصل الاول التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

تعد عملية نشر المعرفة من العمليات الضرورية لايصال المعلومات الى مستعملها، اذ ان نقل المعرفة هي الخطوة الاولى في عملية التشارك بالمعرفة، لكن هناك بعض الصعوبات التي تواجهها اذ ان بعض الناس لا تعطي معرفتها الا بشق الانفس (الكبيسي، 2005، ص28).

كما ان الفرد كلما كان اكثر ابتعادا عن المجتمع اصبح منغلقا على معلوماته، فلا تتوفر لديه فرصة لمشاركة المعرفة مع الاخرين. وانه سيعاني من انغلاق مصادرة المعرفة في المواقف التي يحتاج فيها الى خبرات الاخرين مما يتولد لديه بعض الضغوط النفسية (غريب، 2004، ص 50).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في مجال تطوير الاداء لمؤسسات التعليم العالي الا ان الواقع يشير الى عملية تشارك المعرفة يواجهها العديد من التحديات والمعوقات التي تؤثر في سلوكيات تشارك المعرفة، وفي هذا السياق يبرز المهتمين في قضايا التعليم الجامعي كثيرا من السلبيات التنظيمية والشخصية في الوضع الراهن بالجامعات والتي تؤثر الى ضعف التشارك المعرفي ومن ذلك. الفردية والانعزال وغياب العمل الجماعي المنظم، والمبالغة في الاعتداد بالتخصص على حساب وحدة المعرفة وتكاملها. مما ادى الى انكفاء الاقسام والتخصصات العلمية على ذاتها واعاققة اقامة حوار بينهما في اطار مبدأ وحدة المعرفة وتكاملها (البلوي، 2019، ص 564).

وفي سؤال استطلاعي اجرته الباحثة على عينة عشوائية بلغت (30) تدريسيا اتضح ان نسبة 73% من التدريسيين لا يميلون الى التشارك بالمعرفة وقد اعزى ذلك من قبلهم

الى كثرة الاعباء الملقاة على اعضاء هيئة التدريس، وقلة وجود اماكن مناسبة ومجهزة داخل الكلية تيسر التواصل بين اعضاءها.

ولعل مما سبق من نتائج الدراسة الاستطلاعية ونتائج بعض الدراسات السابقة حول التشارك بالمعرفة لدى اساتذة الجامعة في جامعة عين شمس كدراسة (ابراهيم، 2010) ودراسة (الحضرمي، 2017) في جامعة تبوك اتضح ان عينة البحث لديهم ضعفاً في التشارك بالمعرفة ويعود ذلك الى قلة توافر المناخ لملائم لقلة الرأي و الرأي الاخر، اذ لا يتبادل الاساتذة الافكار والمقترحات التي تساعد على اتمام العمل بافضل صورة والابتعاد عن العمل بروح الفريق وهذا مما ادى الى وجود معوقات كثيرة بين اساتذة الجامعة في التشارك بالمعرفة. (ابراهيم، 2010، ص129) (الحضرمي، 2017، ص1). وبناء على ما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن التساؤلات الاتية:

هل لدى اساتذة الجامعة تشاركاً معرفياً وهل يختلف التشارك بالمعرفة لديهم باختلاف (الجامعة، الجنس، التخصص، اللقب العلمي، سنوات الخدمة)؟.

اهمية البحث:

يعد مفهوم التشارك بالمعرفة من اهم المفاهيم الفلسفية والفكرية الرائدة التي استحوذت على الاهتمام الواسع من قبل الباحثين. فمنذ بداية التسعينات بدأ الباحثون باجراء دراساتهم عن ادارة المعرفة وكيفية تطبيق اليات التشارك بالمعرفة في بيئات مختلفة. اذ يأتي هذا كلة سعياً من هذه المنظمات باتجاه المزيد من الكفاءة والابداع في ظل عالم يزخر بالتغيرات والتحديات (الزبيدي، 2017، ص 112).

وان هناك عدة اسباب ودوافع الى امتلاك المعرفة كونها كفيلة بتغيير مجتمعات برمتها وعلى شتى الاصعدة والمجالات حيث لا يمكن ان تقوم اي نهضة مهما كان نوعها دونما معرفة (غزالي، 2016، ص104). ويساهم التشارك بالمعرفة في امتلاك الفرد

لصفات الشخصية المناسبة كالمرونة والوعي وامتلاكه لمهارات التواصل وقدرته على تكوين علاقات اجتماعية والمشاركة بالمعرفة معهم (الشهري، 017، ص 28).

كما ان هناك حاجة ماسة لتشارك المعرفة في المؤسسة الجامعية، حيث يدعم قدراتها الابداعية والتنافسية، كما ان التشارك في المعرفة بالاضافة الى اهميتها التنظيمية له ايضا اهمية على المستوى الفردي او الشخصي لاعضاء هيئة التدريس، سواء على المستوى الاجتماعي، من حيث دعم الروابط والعلاقات الانسانية بين الزملاء او على المستوى المهني. ومن خلال التشارك المعرفي الفعال يمكن تحسين الكفاءة، وتجنب التكرار، وخفض تكاليف التدريب، كما يؤدي الى نشر الافكار المبتكرة، ويعتبر ضروري للابداع، وبالتالي للتجديد، حيث يسهم تشارك المعرفة وتبادلها بين الافراد في تحقق التعلم الفردي والتنظيمي. كما يدفع الى تزايد انتاج الافكار المبدعة، ويقلل من زمن دورة تطوير الفكرة (عبد الحافظ و المهداوي، 2015، ص 486-487). كما ان اعضاء هيئة التدريس يعتبرون العنصر الرئيسي في التأثير على التغيير في مجتمع المعرفة في العصر الحالي، حيث انهم يادون ادوارا اساسية في تطوير تكنولوجيا المعلومات. وعليه تشكل عملية التشارك بالمعرفة بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعات احد ابرز الركائز التي تبنى عليها اي عملية تحول او تطور، واي توجه نحو الجودة في الجامعات حيث يدعم قدراتها الابداعية والتنافسية، ويسهم في تحقيق كفاءة وجودة العمل (الحضرمي، 2017، ص 2).

وان التشارك بالمعرفة بالاضافة الى اهميته على المستوى الفردي او الشخصي للاستاذة، من حيث دعم الروابط والعلاقات الانسانية بين الزملاء او على المستوى المهني من حيث تحقيق مفهوم التطور ودعم التعلم المستمر فالتشارك بالمعرفة في كثير من الاحيان يحقق مصلحة شخصية لافراد حيث انه يعزز التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي ويجلب المكافأة او مزيدا من التقدم والتقدير الشخصي (الحضرمي، 2017، ص 4).

وقد توصلت دراسة الزبيدي (2017) التي هدفت الى بيان مستوى التشارك بالمعرفة والسلوك الابداعي لدى الهيئة التدريسية في كلية الهندسة جامعة القادسية، الى ان التشارك

المعرفي يرتبط ويؤثر بشكل ايجابي في السلوك الابداعي (الزبيدي، 2017). كما وتوصلت دراسة ذوابي (2015) والتي هدفت الى التعرف على اثر التشارك بالمعرفة في تحقيق الاهداف الاستراتيجية في الجامعات الاردنية الخاصة في مدينة عمان. الى وجود علاقة بين التشارك بالمعرفة والاهداف الاستراتيجية (الابتكار، الانتاجية، والمسؤولية الاجتماعية) (ذوابي، 2015، ص315). وتوصلت دراسة الذنبيات (2011) التي هدفت الى تقييم المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف والتعرف على العوامل المؤثرة فيها من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، الى ان هنالك مستوى متوسط من المشاركة بالمعرفة بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وان هنالك دلالة احصائية بين العوامل الفردية (اتجاهات الاعضاء نحو المشاركة بالمعرفة، الفوائد المدركة) في عملية المشاركة بالمعرفة بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وان هنالك اثر ذو دلالة احصائية لعوامل تكنولوجيا المعلومات في عملية المشاركة بالمعرفة (الذنبيات، 2011، ص 200).

وتأسيسا على ما تقدم يتضح ان التشارك بالمعرفة مسألة مهمة لنجاح المؤسسات وان الحاجة اليه تعد مسألة اكثر الحاحا في مؤسسات المعرفة المكثفة مثل الجامعات وتحتاج الى تشارك المعرفة من قبل الاساتذة لتحقيق اكبر استفادة ممكنة رأس مالها الفكري. وهذا ما دفع البعض الى القول "ان القيمة الحقيقية للتدريسين ليس في كم العمل الذي يستطيعون انجازة انما في كم المعرفة التي تبتكر في سياق ادائهم لعملهم" ومن ثم يبدو من الضروري استبدال مقولة ان المعرفة قوة كمقوله ان تشارك المعرفة وتقاسمها هو القوة والمصدر الحقيقي لبقاء المؤسسات وتميزها على المدى الطويل (عبد الحافظ و المهدي، 2015، ص 488).

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى :

- 1- التعرف على التشارك بالمعرفة لدى اساتذة الجامعة.
- 2- التعرف على الفروق في التشارك بالمعرفة لدى اساتذة الجامعة على وفق المتغيرات (الجامعة، الجنس، التخصص، اللقب العلمي، سنوات الخدمة).

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالاساتذة في الجامعات (بغداد، المستنصرية، التقنية الوسطى)، لكلا الجنسين (ذكور - اناث)، وللعام الدراسي (2019-2020).

تحديد المصطلحات

التشارك بالمعرفة Sharing Knowledge

لقد عرّفت كل من :-

- Harold Kelley (1959): - هي الدرجة التي يشارك فيها اعضاء الجماعة في المعلومات الظاهرة والضمنية والقائمة على الاخذ والعطاء (Wu & Lin, 2006, p 2).
- Hendriks (1999): - هو التشارك بالعلاقة التي تحدث بين طرفين او اكثر، الطرف الاول هو الذي يمتلك المعرفة ويعبر عنها بوعي وطوعية واما الطرف الاخر فهو الذي يكتسب المعرفة و يدركها (Hendriks, 1999, p92).
- Cummings (2004): - هي توفير المعلومات والخبرات لمساعدة الاخرين والعمل بشكل تشاركي مع الاخرين لحل المشكلات، وتطوير افكار جديدة. (Cummings, 2004, 56).

- الشواهين (2017):- هي تداول مختلف انواع المعرفة وتبادلها بين_الافراد والتفاعل في الحوارات مع الاخرين داخل المنظمة خارجها، حيث تؤمن التعاون الجماعي بينهم لتكوين افكار عقلية جديدة (الشواهين، 2017، ص 22).

• التعريف النظري

تبنت الباحثة تعريف (Harold Kelley, 1959) كونها اعتمدت على نظرية في اعداد المقياس.

• التعريف الاجرائي

(الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند اجابته على مقياس التشارك بالمعرفة المعد من قبل الباحثة).

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

التشارك بالمعرفة

يشير مصطلح معرفة الى جميع العمليات النفسية التي بواسطتها تتطور المعلومات وتختصر وتخزن في عقل الفرد حتى يستدعيها (اي العقل) كي تستخدم في المواقف المختلفة، وتشمل هذه العمليات الادراك والتذكر والتخزين والتخيل والتفكير والتحويل)، وهو مفهوم يمكن ان يستوعب كل الانشطة، والعمليات العقلية التي تنبأ في لحظة تمثل المثير، وحتى حدوث الاستجابة التي تبدو في مظاهر سلوكية، ومخرجات يمكن التعامل معها بالقياس والملاحظة (جير 2015، ص36).

وتصنف المعرفة الى نوعين:

أ- المعرفة الظاهرة: هي المعرفة التي يمكن للأفراد تقاسمها فيما بينهم، وتشمل كلا من البيانات والمعلومات التي يمكن الحصول عليها وتخزينها، وتعرف أيضا بأنها المعلومات الموثقة التي تحتويها الوثائق والمراجع، الكتب، المدونات، التقارير ووسائل التخزين الرقمية، ولذلك فهي معرفة سهلة الوصف والتحديد، ويمكن تحويلها من لغة إلى أخرى ومن شكل إلى آخر وبالتالي يمكن تخزينها واسترجاعها.

ب- المعرفة الضمنية: وهي المعرفة المختزنة في عقول الأفراد والمكتسبة من خلال تراكم الخبرات السابقة، وما تحويه هذه العقول من معارف وأفكار لا تنفصل عنهم، أي أنها غالبا ما تكون ذات طابع شخصي، مما يصعب الحصول عليها لكونها مختزنة داخل عقل صاحب المعرفة (صراع، 2014، ص 11).

وهناك خمس خصائص تتميز بها المعرفة عن سائر مظاهر النشاط الفكري والانساني وهي:

- 1- التراكمية: أن المعرفة العلمية متغيره ولكن تغيرها يأخذ شكل "التراكم" أي إضافة الجديد إلى القديم، ومن ثم فإن نطاق المعرفة التي تتبع من العلم تتسع باستمرار، ومن هنا لم يكن انتقال العلم إلى مواقع جديدة على الدوام علامة من علامات النقص فيه. ولكن، في أي اتجاه يسير هذا التراكم الذي تتسم به المعرفة العلمية؟ أنه، في واقع الأمر، يسير في الاتجاهين، الرأسي والافقي، أعني اتجاه التعمق في بحث الظواهر نفسها، واتجاه التوسع والامتداد إلى بحث ظواهر جديدة.
- 2- التنظيم: من أهم صفات التفكير العلمي التنظيم أي أننا لا نترك أفكارنا تسير حرة طليقة، وإنما نرتبها بطريقة محددة، وننظمها عن وعي، ونبذل جهدا مقصودا من أجل تحقيق أفضل تخطيط ممكن للطريقة التي نفكر بها. ويجب أن نتعود إخضاع تفكيرنا لإرادتنا الواعية، وتركيز عقولنا في الموضوع الذي نبحثه، وكلها أمور شاقة تحتاج إلى مران خاص، وتصلها الممارسة المستمرة. ولكن إذا كان العلم تنظيما لطريقة تفكيرنا أو لاسلوب ممارستنا العقلية، فإنه في الوقت ذاته

تنظيم للعالم الخارجي. اي اننا في العلم لانقتصر على تنظيم حياتنا الداخلية فحسب، بل تنظم العالم المحيط بنا ايضا. ذلك لان هذا العالم مليء بالحوادث المتشابهة والمتداخلة، وعلينا في العلم ان نستخلص من هذا التشابك والتعقيد مجموعة الوقائع التي تهمنا في مياديننا الخاصة.

3- **البحث عن الاسباب:** التسبيب والتعليل يهدفان الى اشباع رغبة الانسان الى البحث والتعليل لكل شيء، والى معرفة اسباب الظواهر، لان ذلك يمكننا من ان نتحكم فيها على نحو افضل.

4- **الشمولية واليقين:** شمولية المعرفة لا تسري على الظواهر التي تبحثها فحسب، بل على العقول التي تتلقاها، فالحقيقة تفرض نفسها على الجميع بمجرد ظهورها، وهي قابلة لان تنقل لكل الناس، واليقينية لا تعني ان المعرفة ثابتة، بل تعني الاعتماد على ادلة مقنعة ودامغة، ولكنها لا تعني انها تعلو على التغيير.

5- **الدقة والتجريد:** ان الوسيلة التي يلجأ اليها العلم من اجل تحقيق صفة الدقة هذه، هي استخدام لغة الرياضيات. اما في مجال العلوم الانسانية، فيمكن القول ان النزاع فيه لم يبت فيه بعد بين انصار التعبير الكيفي والتعبير الكمي عن الظواهر البشرية، اذ توجد مدارس تؤكد ان الظواهر الانسانية مختلفة عن الظواهر الطبيعية، فلا نفرق في تبسيطها باستخدام لغة الرياضيات فضلا عن ان الانسان كائن فريد واهم ما في اي فرد هو المظاهر التي يختلف بها عن الاخرين لا تلك التي يشترك بها معهم، في مقابل ذلك يؤكد غيرهم ان مسار المنهج العلمي ينبغي ان يكون واحد في جميع المجالات، وان الدراسة الفردية للانسان تعود بنا الى عهد التعبير الفلسفي او الفني عن مشاكلة، على حين اننا اذا اردنا ان ننتقل الى المرحلة العلمية في دراسة الانسان فلا بد ان نتبع نفس الاساليب التي اتبعت بنجاح في بقية العلوم (زكريا، 1978، ص15-41).

نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory في تفسيرها للتشارك بالمعرفة

ظهرت نظرية التبادل الاجتماعي في نهاية عقد الخمسينات من القرن العشرين عندما نشر رائد التبادل الاجتماعي هارولد كيلي Harold Kelley وجون ثيبوت John Thibaut كتابهما الموسوم "علم النفس الاجتماعي للجماعات" (1959)، وهذا الكتاب وضع المبادئ الأساسية للتبادل والمنطلقات الفكرية التي تنطلق منها النظرية. والنظرية هذه كانت ردة فعل للنظريات البنيوية والوظيفية والبنيوية الوظيفية وذلك انها لا تنطبق في تفسيراتها للظواهر الاجتماعية من مسلمات بنيوية وعوامل وظيفية تتعلق باجزاء البناء الاجتماعي ووظائفها، بل تنطلق في تفسيراتها من منطلقات تفاعلية بين اعضاء الجماعة في المعلومات الظاهرة والضمنية تحتم على التبادل في الاخذ والعطاء، اي طرف يأخذ وطرف اخر يعطي.

ان هذه النظرية تؤمن بان الحياة الاجتماعية ما هي الا عملية تفاعلية تبادلية، بمعنى ان اطراف التفاعل او طرفي التفاعل تأخذ وتعطي لبعضها البعض، فكل طرف من اطراف التفاعل لا يعطي الطرف الاخر فقط بل ياخذ منه. والاخذ والعطاء بين الطرفين المتفاعلين مما يسبب ديمومة العلاقة التفاعلية و تعميقها. بينما اذا اسند الفرد علاقة التفاعلية على مبدأ الاخذ دون العطاء او العطاء دون الاخذ فان العلاقة لا بد ان تفتقر و تبرد بل و تنقطع و تتلاشى عن الانتظار (الداهري، 2010، ص394). وتعد هذه النظرية من اهم نماذج التفاعل الشخصي في علم النفس الاجتماعي حيث تشير الى كلا من التفاعلات الشخصية تتطلب كلا من سلوك، تأثير، انتاج، واتصال، كما تهتم بالتكلفة والمنفعة غير الملموسة، التي يمكن ان يحصل عليها كل طرف مثل: الاحترام، الرعاية، الصداقة... الخو وتختلف نظرية التبادل الاجتماعي عن نظرية التبادل الاقتصادي في ان الاولى لا تتضمن عوائد عن الاستثمار في التكلفة، حيث لا توجد قواعد او اتفاقيات في

هذه النظرية، والضمان الوحيد فيها هو افتراض نوايا التعاون من كل طرف، وتفسر هذه النظرية في تفسير سلوك التشارك في المعرفة باعتبارها: اولاً. سلسلة من التبادلات.

ثانياً. كل طرف يسعى لتعظيم عوائده وتقليل تكلفة التشارك في المعرفة (الجهد، والوقت وضياح المعرفة).

ثالثاً. ان نجاح عملية التشارك في المعرفة يعتمد على نوايا كل طرف واستعداده لتبادل المعرفة (Lin et al, 2003, p320-321).

واحد هذه التفسيرات المساعدة، هو الذي يدعى بمقياس التبادل الاجتماعي، والذي يشير إلى أن تفاعلات الأفراد تكون موجهة بواسطة ماديّات اجتماعية، اذ اننا لا نتبادل البضائع المادية والمال فقط، وإنما نتبادل بالمعلومات أيضاً. كما أن المعيارية التبادلية تتضمن مبدئين أخلاقيين، هما:

1- الزام الأفراد مساعدة الآخرين.

2- الزم الأفراد ادبياً وأخلاقياً بعدم إيذاء الآخرين الذين قدموا لهم منح ومساعدات سابقة (الخرعلي، 2015، ص24).

وترى نظرية التبادل الاجتماعي، الى ان هناك ثلاث عوامل لها اثر غير مباشر على التشارك بالمعرفة وهي: الاتصال المتبادل، الفهم، والثقة. بينما هناك عوامل اخرى مباشرة لها اثر مباشر على سلوك التشارك بالمعرفة مثل: التأثير المتبادل، والالتزام المتبادل، والتصادم. (Aliakbar et al, 2012, p212)

العوامل ذات الاثر غير المباشر

1- الاتصال المتبادل Mutua communication: هو الدرجة التي يتواصل فيها

اعضاء الجماعة احدثهم مع الاخر بنجاح.

2- الفهم المتبادل Mutual understanding: هو الدرجة التي يعرف بها عضو

الجماعة شريكة بصورة جيدة احدثهم مع الاخر.

3- الثقة المتبادلة Mutual trust: هي الدرجة التي يثق فيها كل عضو بالاعضاء الآخرين.

العوامل ذات الاثر المباشر

1- التأثير المتبادل Mutual influence: هو الدرجة التي يتمكن فيها اعضاء الجماعة بالتأثير في تنفيذ المهمات لاحدهم الاخر.

2- الالتزام المتبادل Mutual commitment: هو الدرجة التي يلتزم بها اعضاء الجماعة باحدهم الاخر ضمن الجماعة.

3- الصراع المتبادل Mutual conflict: هو الدرجة التي يتفاعل فيها اعضاء الفريق عندما يحدث انقسام في الجماعة (Wu & Lin, 2006, p6).

كما تهدف هذه النظرية الى فهم العوامل التي تدعم او تقيد مشاركة المعلومات في المنظمات المتقدمة تقنيا. ووفقا لـ (constant et al 1994) فان مشاركة المعلومات تتأثر بالعقل الذاتي العقلاني وكذلك الاهتمام بالسياق الاجتماعي التنظيمي، وهم يقترحون ان "الثقافة والسياسات التنظيمية و كذلك العوامل الشخصية يمكن ان تؤثر على مواقف الناس في مشاركة المعلومات".

وكلما اعتقد الشخص ان مشاركة المعلومات "السلوك المعتاد والصحيح والمتوقع اجتماعيا في مكان العمل" كلما زاد استعدادهم للمشاركة. اذا كلما كان عمل الشخص اكثر تكافلا مع الآخرين كلما زادت احتياجات المصلحة الذاتية والمعاملة بالمثل وبالتالي زادت احتمالية مشاركة الشخص (Staples & Jarvenpaa, 2000, p 131).

ومع تحسن تقنية الوصول الى المعلومات، اصبح لدى الناس المزيد من الفرص لتبادل المعلومات حيث تم تطوير نظرية تبادل المعلومات. وعلى الرغم من ان ثبوت وكيلي لم يتطرقا الى موضوع تبادل المعلومات بشكل صريح الا اننا يمكننا توسيع نطاق التحليل ليشمل هذا المجال (Constant et al., 1994, p 402).

وان تبادل المعلومات يستند الى مفاهيم الاعتماد المتبادل لنظرية التبادل الاجتماعي. ان نظرة التبادل الاجتماعي الاصلية لم تأخذ في الاعتبار تبادل المعلومات الا ان بعض الدراسات استندت للنظرية الى هذا السياق الجديد على افتراض ان الناس يعاملون مشاركة المعلومات مثل التبادلات الاخرى التي تتأثر بسياقهم الاجتماعي والتنظيمي، كما ان السياق مهم لانه يميز بين مشاركة المعلومات عن تلك التبادلات البسيطة حيث يتصرف الافراد ببساطة من المصلحة الذاتية العقلانية. ان مفهوم الترابط في نظرية التبادل الاجتماعي يعني ان السياق التنظيمي يتسبب في ان ترتفع فوق الدوافع العقلانية لمصالحهم الذاتية للنظر في الاثار طويلة المدى لافعالهم، اي ان السياق التنظيمي ينظم تبادل المعلومات من خلال مخاوف الناس من الحفاظ على العلاقات المستقبلية، وتوازن القوة، والصورة، وما الى ذلك. كلما كان تأثير السياق الاجتماعي والتنظيمي اقوى، كلما كان سلوك الاشخاص مدفوعا بشكل صارم بالمهمة او المحددات الشخصية لمشاركة المعلومات. (Staples, Jarvenpaa, 2000, p 132).

وقد ركزت التبادلية على الفرد وليس على الجماعة، إذ يعني سلوك التبادلية بالحد الأعلى للمخرجات، وفي أي موقف يكون فيه الخيار مفتوحاً أمام الفرد لأختيار البديل الذي سيعطيه الحد الاعلى من المكافآت ويأخذ منه الحد الأدنى من الكلف، كما أن معيار التبادلية يتحكم بالتغيرات الاجتماعية، ويذكرنا بموازنة العطاءات والاستلامات في علاقاتنا الاجتماعية، إلا أنه ليس المعيار الوحيد، فلو أنفرد معيار التبادلية في العلاقات الاجتماعية فاننا سنفشل في تفسير الكثير من صور المساعدة والتضحية بالذات التي يمكن ايرادها، هذا فضلاً عن القيم الاخلاقية والدينية التي تحت الأفراد على ممارستها والتي نجدها في المجتمعات المختلفة، إذ يلتزم الأفراد بها ويقدمون المساعدة مدفوعين بتلك القيم الكبرى، والتي هي اكبر من مجرد عملية تبادلية (الخرزلي، 2015، ص25).

الدراسات السابقة

الدراسات العراقية

1- الخزعلي (2016): (التشارك في المعرفة وعلاقته بأسلوب (التصلب - المرونة) لدى المدرسين والمدرسات)

هدفت الدراسة التعرف على التشارك في المعرفة والاسلوب المعرفي (التصلب - المرونة) لدى عينة البحث ومعرفة الفروق وفقا لمتغير الجنس ومعرفة العلاقة الارتباطية بين التشارك في المعرفة والاسلوب المعرفي (التصلب - المرونة) لدى عينة البحث، وتالفت عينة الدراسة من (400) مدرسا ومدرسة، وقد تم باعداد مقياس التشارك في المعرفة وقامت بتبني مقياس الكبيسي (1989) لقياس الاسلوب المعرفي (التصلب - المرونة)، وقد استعملت في هذه الدراسة الوسائل الاحصائية الاتية: الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج تميز الفقرات في كلا المقياسين، معامل ارتباط بيرسون لايجاد علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين وأيجاد العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث، معامل ألفا كرونباخ للثبات لاستخراج الثبات لكلا المقياسين، معادلة سبيرمان بروان لتعديل معامل الارتباط بطريقة التجزئة النصفية للمقياسين، الاختبار التائي لعينة واحدة لأستخراج مستوى التشارك في المعرفة وأسلوب (التصلب - المرونة) لدى المدرسين والمدرسات، وقد توصلت الدراسة الى النتائج الاتية: تتسم عينة البحث بالتشارك في المعرفة. وأن العينة ليست لديها تصلب. كما لا توجد فروق في التشارك في المعرفة على وفق متغير الجنس. وتوجد فروق في التصلب - المرونة على وفق متغير الجنس لصالح الأناث. كما توجد علاقة بين التشارك في المعرفة وبين أسلوب (التصلب - المرونة). (الخزعلي، 2016، ص ط - ي)

2- الزبيدي (2017): (التشارك المعرفي وعلاقته بالسلوك الابداعي: دراسة تحليلية لاراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في كلية الهندسة جامعة القادسية)

هدفت الدراسة الى بيان مستوى التشارك المعرفي والسلوك الابداعي لدى الهيئة التدريسية في كلية الهندسة جامعة القادسية وتحليل طبيعة ونوع العلاقة بين التشارك المعرفي والسلوك الابداعي لدى افراد العينة، و بلغ عدد العينة من (52) فردا، وقد قامت الباحثة بأعداد مقياس التشارك المعرفي ومقياس السلوك الابداعي، وقد استعملت الوسائل الاحصائية الاتية: معادلة النمذجة الهيكلية (SEM) التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من الصدق البنائي لمقاييس البحث، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لبيان مدى تركيز وتشتت اجابات العينة، اختبار الفا كرونباخ للتحقق من الاتساق الداخلي للمقاييس، معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرات البحث، مربع كاي ، اختبار T تحديد التأثير بين المتغيرين اللذين تناولهما البحث، و توصلت الدراسة الى نتائج اهمها ان التشارك المعرفي يرتبط ويؤثر بشكل ايجابي في السلوك الابداعي. (الزبيدي ، 2017، ص 108)

الدراسات العربية:

1- الحصري (2017): (معوقات التشارك المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليه).

هدفت الدراسة الى تحديد معوقات التشارك المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليه. و قد بلغت عينة الدراسة (300) تدريسيي. و قد تم اعداد مقياس لمعوقات التشارك المعرفي. واستخدمت الوسائل الاحصائية الاتية: معامل ارتباط بيرسون، معامل الثبات الفا كرونباخ، الاختبار التائي لعينة واحدة . وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية: وجود معوقات للتشارك المعرفي بين اعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة. كما اظهرت النتائج عدم وجود فرق بين متوسطات استجابة افراد العينة حول معوقات التشارك المعرفي بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية). (الحصري، 2017، ص 1).

2- **الحمداني (2018):** (اثرالتشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية بحث تحليلي لعينه من تدريسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة)
هدفت الدراسة الى التعرف على معرفة اثر العوامل الفردية والاجتماعية والتنظيمية في تفعيل سلوك التشارك المعرفي لدى تدريسي كلية بغداد، ومعرفة اثر سلوك التشارك المعرفي في استدامة قدرات المنظمة الديناميكية، بلغت عينة البحث (80) تدريسيا في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، وتم اعداد مقاييس الدراسة، واستخدم الوسائل الاحصائية الاتية: نماذج تحليل الانحدار البسيط، نمذجة المعادلة البنائية (SEM) ومعامل الفا كرونباخ. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: ان التشارك كان له الاثر الاكبر في تفعيل و تكوين سلوك التشارك المعرفي. كما ان القدرات الديناميكية لكلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة تتاثر بالعوامل الفردية (النتائج المتوقعة،الموقف) من التشارك المعرفي والعوامل الاجتماعية (الحمداني،2018،ص 107).

الدراسات الاجنبية:

1- **Staples & Jarvenpaa (2000):** (استخدام الوسائط الالكترونية التعاونية لمشاركة المعلومات: دراسة استكشافية)

هدفت هذه الدراسة الى تحقيق استكشافي للتصورات الفردية للعوامل التي تكمن وراء استخدام الوسائط الالكترونية التعاونية (البريد الالكتروني، وشبكة الويب العالمية، وانظمة تعاونية اخرى) لمشاركة المعلومات في جامعة حكومية كبيرة في استراليا. وقام الباحث باعداد استبانة لغرض جمع المعلومات، وقد بلغت عينة البحث (2550) تدريسيا و (1703) من الموظفين الذين لديهم عمليات ادارية. وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية: ان العوامل المهمة والشخصية تؤثرعلى استخدام الناس لوسائل الاتصال التعاونية. كما وجدنا ان الخصائص المهمة

(الاعتماد المتبادل بين المهام)، وفوائد المعلومات المتصوره وراحة الكمبيوتر للمستخدم كانت اكثر ارتباطا باستخدام الشخص للوسائط التعاونية. وإن استخدام الوسائط الالكترونية لمشاركة المعلومات والاتصال بالاشخاص كان مرتبطا بشكل ضعيف بثقافة معلومات اكثر تنظيما وانغلاقا. (Staples & Jarvenpaa, 2000, p 129)

2- (Mallasi & Ainin, 2015): (دراسة سلوك تبادل المعرفة في البيئة الأكاديمية)

هدفت هذه الدراسة الى تأثير العوامل غير النقدية مثل (الاستمتاع بمساعدة الآخرين، والسمعة، والمكافئة الذاتية، والثقة الشخصية، والتواضع) على سلوك تبادل المعرفة، بالإضافة الى ذلك تحلل الدراسة دور التدين في سلوك تبادل المعرفة والعوامل غير النقدية. بلغت عينة البحث (200) طالبا من طلبة الدراسات العليا، وقد قام الباحثان باعداد مقياس سلوك تبادل المعرفة. استخدمت الوسائل الاحصائية الاتية: تحليل الانحدار المتعدد، معامل الفا كرونباخ. وقد توصلت الدراسة الى النتائج الاتية: ان العوامل غير النقدية مثل التمتع بمساعدة الآخرين، والكفاءة الذاتية والثقة الشخصية تؤثر على سلوك تبادل المعرفة في حين ان السمعة لا تفعل ذلك. ظهر ان التدين يلعب دورا معتدلا في العلاقة بين العوامل غير النقدية وسلوك تبادل المعرفة. (Mallasi & Ainin, 2015, p1).

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

اولا- منهجية البحث

لقد استعملت الباحثة في بحثها منهج البحث الوصفي باتباع اسلوب الدراسات الارتباطية، حيث ان المنهج الوصفي يستعمل في دراسة الظاهرة السلوكية او النفسية، وذلك عن طريق جمع المعلومات والبيانات حول هذه الظاهرة، وتصنف هذه البيانات بطريقة تمكن الباحث من تحليلها كميا او كيفيا للوصول الى تفسير علمي للظاهرة موضع الدراسة (الفقي و اخرون، 2014، ص 25).

ثانيا - مجتمع البحث

يتحدد مجتمع البحث الحالي بالاساتذة في كل من جامعة (بغداد، المستنصرية، التقنية الوسطى) من الذكور والاناث للعام الدراسي (2019-2020) وعلى وفق التخصص (علمي- انساني) وسنوات الخدمة (5-10)(11-15) (16-20) (من 21 فما فوق) وعلى حسب اللقب العلمي (مدرس مساعد - مدرس - استاذ مساعد - استاذ)، البالغ عددهم (12818) تدريسي منهم وتدرسية (6321) تدريسيا في الجامعة بغداد و(2694) تدريسيا في الجامعة المستنصرية و(3803) تدريسيا في الجامعة التقنية الوسطى. والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول(1)

مجتمع البحث

المجموع	الجنس		الجامعة
	انثى	ذكر	
6321	3381	2940	بغداد
2694	1379	1315	مستنصرية
3803	1969	1834	تقنية الوسطى
12818	6729	6089	المجموع

العينة:

لتحقيق اهداف البحث فقد اختارت الباحثة عينة البحث (وهي نفس العينة للتحليل الاحصائي والتطبيق النهائي) بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتناسب اذ تم اختيار (500) استاذًا وتمثل ما نسبته حوالي (12%) من العدد الكلي لمجتمع البحث البالغ عددهم (12,881)، اذ بلغ عدد الاساتذة (245) بنسبة (49%) بينما بلغ عدد التدريسيات (255) بنسبة (51%) كما بلغ عدد التخصصات العلمية (343) بنسبة (68%) اما التخصصات الانسانية فبلغت (157) بنسبة (32%) اما سنوات الخدمة فقد بلغ عدد التدريسيون الذين عدد سنوات خدمتهم (5 - 10) (63) بنسبة (13%) والذين خدمتهم من (11 - 15) بلغ (176) بنسبة (35%)، اما الاساتذة الذين كانت سنوات خدمتهم (16 - 20) فبلغ عددهم (121) بنسبة (24%) اما سنوات الخدمة (21 فما فوق) فبلغ عددهم (140) وبنسبة (28%)، اما بالنسبة للقب العلمي فقد بلغ عدد الاساتذة ممن يحملون لقب مدرس مساعد (90) وبنسبة (18%) اما لقب مدرس فبلغ عددهم (2020) وبنسبة (40%) بينما بلغ عدد الاساتذة بلقب استاذ مساعد (158) وبنسبة (32%) اما عدد التدريسيون بلقب استاذ فبلغ عددهم (50) وبنسبة (10%)^(*) ، جدول (2).

(*) تم الاعتماد على معادلة (ستيفن ثامبسون) لتحديد حجم العينة من المجتمع وكالاتي

$$n = \frac{N \times P(1-P)}{[N-1 \times (Q^2 \div Z^2) P(1-P)]}$$

N : حجم المجتمع

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0,95) وتساوي (1,96)

Q: نسبة الخطأ وتساوي (0,50)

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0,50)

جدول (2)

عينة البحث

الجامعة	الجنس		التخصص		سنوات الخدمة				اللقب العلمي				عدد العين هـ
	ذكر	انثى	علمي	انساني	5-10	11-15	16-20	20 فما فوق	مدرس	مدرس	استاذ	اسد تاذ	
بغداد	140	191	222	109	32	120	91	88	57	129	110	35	331
المستند صرية	48	31	46	33	10	26	20	23	11	31	26	11	79
التقنية الوسطى	57	33	75	15	21	30	10	29	22	42	22	4	90
المجموع الكلي	245	255	343	157	63	176	121	140	90	202	158	50	500
النسبة	49%	51%	68%	32%	13%	35%	24%	28%	18%	40%	32%	10%	100%

ادوات البحث

نظرا لعدم توافر مقاييس ملائمة لطبيعة عينة البحث الحالي قامت الباحثة باعداد مقياس التشارك بالمعرفة كما موضح بالاتي:

اولا:- التخطيط للمقياس

تتضمن هذه الخطوة تحديد مفهوم التشارك بالمعرفة وفقا للنظرية المتبناة وتحديد مجالات المقياس وعلى النحو الاتي:-

1- مفهوم التشارك بالمعرفة:

تم تحديد مفهوم التشارك بالمعرفة من خلال التعريف الذي وضعت (Harold Kelley, 1959) الذي يشير الى " الدرجة التي يشارك فيها اعضاء الجماعة في المعلومات الظاهرة والضمنية، والقائمة على الاخذ والعطاء ".

2- النظرية المتبناة:

اعتمدت الباحثة على نظرية التبادل الاجتماعي لـ Harold Kelley كإطار نظري يتم من خلاله اعداد مقياس التشارك بالمعرفة.

3- مجالات المقياس:

حددت الباحثة مجالات مقياس التشارك بالمعرفة وفقا للمفهوم النظري والمتمثلة بالمجالات وكالاتي:

1- الاتصال المتبادل Mutual communication: - الدرجة التي يتواصل

فيها اعضاء الجماعة احدثهم مع الاخر بنجاح.

2- الفهم المتبادل Mutual understanding: الدرجة التي يعرف بها عضو

الجماعة شريكة بصورة جيدة احدثهم مع الاخر.

3- الثقة المتبادلة Mutual trust: هي الدرجة التي يثق فيها كل عضو

بالاعضاء الاخرين.

4- التأثير المتبادل Mutual influence: الدرجة التي يتمكن فيها اعضاء

الجماعة بالتأثير في تنفيذ المهمات لاحدهم الاخر.

5- الالتزام المتبادل Mutual commitment: الدرجة التي يلتزم بها اعضاء

الجماعة باحدثهم الاخر ضمن الجماعة.

6- الصراع المتبادل Mutual conflict: الدرجة التي يتفاعل فيها اعضاء

الفريق عندما يحدث انقسام في الجماعة.

ثانيا: - صدق المقياس

صدق الفقرات

وبعني مؤشر الصدق حسن اختيار الفقرة او تمييزها في اتساق مع بقية الاختبارات او حسن تنبؤه بالمحك الخارجي، ويمكن ان نلاحظ عددا من المؤشرات الشائعة للصدق في الاستخدامات المختلفة من ذلك: نسبة المفحوصين الذين يجيبون على الفقرة اجابة مقبولة (تمييزية) او الارتباط بين الفقرة ومحك خارجي او الارتباط بين الفقرة و بقية الاختبار هو محك داخلي (مجيد، 2013، ص77).

صدق المحتوى:

هناك نوعان من الصدق هما (الصدق المنطقي) و(الصدق الظاهري) اذ يتحقق الصدق المنطقي من خلال التعريف الدقيق للمجال السلوكي الذي يقيسه المقياس ومن خلال تصميم الفقرات بشكل منطقي بحيث يغطي مساحات مهمه من هذا المجال(سلطان، 2019، ص 173). كما تحقق الصدق الظاهري عندما تم عرضة على مجموعة من الخبراء المختصين في علم النفس على صلاحية قياس الخاصية المراد قياسها ومدى ملائمتها لمجتمع البحث وظهرت ملاحظاتهم صلاحية فقرات الاختبار

صدق البناء:

يقصد بصدق البناء مدى قياس الاختبار لسمة او ظاهرة سلوكية معينة، وفي هذا النوع من الصدق يحاول الباحث معرفة طبيعة الظاهرة السلوكية التي يسعى الاختبار الى قياسها (الغريزي و العبادي، 2020، ص 115).

الصدق الظاهري:

ولغرض التحقق من صلاحية فقرات اختبار التشارك بالمعرفة تم عرضه بصيغته الاولى البالغ عددها (36) فقرة، على مجموعه من الخبراء، المتخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية للحكم على مدى صلاحية التعليمات والبدائل وصلاحية الفقرات واجراء ما يرويه مناسباً من تعديلات، واعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق 80% وبهذا الاجراء تم حذف (19) فقرة وتعديل بعض الفقرات لغويا، وبعد الحذف والتعديل اصبح المقياس يتكون من (17) فقرة ملحق رقم (1).

ثالثا:- وصف وتصحيح المقياس

يتكون مقياس التشارك بالمعرفة بصيغته الاولى من (36) فقرة موزعة على المجالات الستة انفة الذكر ذات تدرج سباعي وبحسب طريقة ليكرت اذ حددت البدائل (تنطبق علي دائما، تنطبق علي كثيرا، تنطبق علي احيانا، تنطبق علي قليلا، تنطبق علي نادرا، تنطبق علي نوعا ما، لا تنطبق علي ابداء) وتاخذ اوزان البدائل (7-1) في الفقرات ذات الاتجاه الايجابي وعكسها في الفقرات ذات الاتجاه السلبي.

رابعا:- تحليل الفقرات احصائيا

أ- التمييز (القوة التمييزية للفقرات): - Discrimination Items

ولأجل حساب تميز الفقرات بهذه الطريقة قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة البحث والبالغ عددها (500) تدريسي وتدرسية. كما قامت بتصحيح كل استمارة بإعطاء كل فقرة درجة معينة. كما تم جمع درجات كل مجيب في فقرات المقياس لاستخراج الدرجة الكلية لكل فرد من افراد العينة. وترتيب الاستمارات (500) وفقا لدرجاتها من أعلى درجة الى أدنى درجة. وتم تعيين الـ (27%) من استمارات العليا البالغ عددها (135) استمارة و(27%) من الاستمارات الدنيا والبالغ عددها (135) استمارة ايضا وبذلك تم فرز مجموعتين بأكبر حجم واقصى تمايز. كما استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المفحوصين في كل مجموعة عن كل فقرة من فقرات المقياس، ثم تم التعرف على القوة التمييزية لكل فقرة، باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، لمقارنة الاوساط الحسابية للمجموعتين المتطرفتين لكل فقرة، وقد بلغت القيمة الجدولية (1.96) عند درجة حرية (268) ومستوى دلالة (0.05)، وهذا يعني أن كل الفقرات ذات قوة تمييزية عالية، ويوضح الجدول (3) القوة التمييزية لفقرات مقياس التشارك بالمعرفة.

جدول (3)

القوة التمييزية لفقرات مقياس التشارك بالمعرفة

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
5,238	0,86789	6,2444	0,53356	6,7037	1
7,366	1,03781	5,8593	0,60922	6,6222	2
3,282	1,21475	5,6222	1,04116	6,0741	3
13,776	1,47700	2,6593	1.8167	5,4370	4
9,001	1,71600	4,9778	0,72757	6,4222	5
14,665	1,53791	3,3111	1,44005	5,9704	6
9,542	1,48261	4,8963	0,89486	6,3185	7
10,671	1,36699	4,8963	0,89486	6,3185	8
18,909	1,70979	3,2889	1,06883	6,5704	9
9,215	1,36152	5,4000	0,70165	6,6148	10
10,263	1,28636	5,3778	0,67096	6,6593	11
8,130	1,24020	5,9185	0,39664	6,8296	12
10,014	1,32013	5,5407	0,46870	6,7418	13
14,397	1,52745	3,3481	1,51601	6,0148	14
6,038	1,36933	5,0741	1,16219	6,0074	15
5,928	1,21725	5,8963	0,64876	6,6000	16
9,571	1,22405	2,4148	2,10708	4,4222	17

ب- طريقة الاتساق الداخلي للفقرات (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية) Internal

Consistency Method

لقد استعين بمعامل ارتباط بيرسون لاستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية، للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه، وعلاقة المجال بالمجالات الأخرى في المقياس، وعلاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس. وبعد استحصا النتائج ومقارنة معامل الارتباط بالقيمة الجدولية البالغة (0,098) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (498) اتضح انها دالة جميعا كما موضح في الجداول (4)،(5)،(6)،(7).

جدول (4)

معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس التشارك بالمعرفة

ت	علاقة الفقرة بالمجموع الكلي	ت	علاقة الفقرة بالمجموع الكلي
1	0,324	10	0,439
2	0,380	11	0,555
3	0,205	12	0,487
4	0,539	13	0,579
5	0,514	14	0,504
6	0,557	15	0,425
7	0,491	16	0,298
8	0,512	17	0,454
9	0,593		

جدول (5)

علاقة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه لمقياس التشارك بالمعرفة

ت	الاتصال المتبادل	ت	الفهم المتبادل	ت	الثقة المتبادلة
1	0,465	1	0,626	1	0,886
2	0,569	2	0,826	2	0,854
3	0,512				
4	0,744				
ت	التأثير المتبادل	ت	الالتزام المتبادل	ت	الصراع المتبادل
1	0,729	1	0,516	1	0,648
2	0,645	2	0,905	2	0,475
3	0,689			3	0,693
4	0,544				

جدول (6)

علاقة المجال بالمجال لمقياس التشارك بالمعرفة

المجالات	الاتصال المتبادل	الفهم المتبادل	الثقة المتبادلة	التأثير المتبادل	الالتزام المتبادل	الصراع المتبادل
الاتصال المتبادل		0,380	0,184	0,419	0,349	0,200
الفهم المتبادل	0,380		0,370	0,475	0,454	0,302
الثقة المتبادلة	0,184	0,370		0,0,361	0,208	0,326
التأثير المتبادل	0,419	0,475	0,0,361		0,502	0,307
الالتزام المتبادل	0,349	0,454	0,208	0,502		0,281
صراع المتبادل	0,200	0,302	0,326	0,307	0,281	

جدول (7)

علاقة المجال بالدرجة الكلية لمقياس التشارك بالمعرفة

العلاقة بالدرجة الكلية	المجال
0,032	الاتصال المتبادل
0,042	الفهم المتبادل
0,009	الثقة المتبادلة
0,020	التأثير المتبادل
0,099	الالتزام المتبادل
0,008	الصراع المتبادل

خامساً: الثبات

لقد أستخرج الثبات لمقياس التشارك بالمعرفة بأسلوب معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي ولحساب الثبات بهذه الطريقة سحبت (60) استمارة من عينة التحليل الاحصائي. وبعد تطبيق معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0,80)، وللاتصال المتبادل (0,78) وللهم المتبادل (0,81) وللثقة المتبادلة (0,84) وللتأثير المتبادل (0,77) وللالتزام المتبادل (0,79) وللصراع المتبادل بلغ الثبات (0,83).

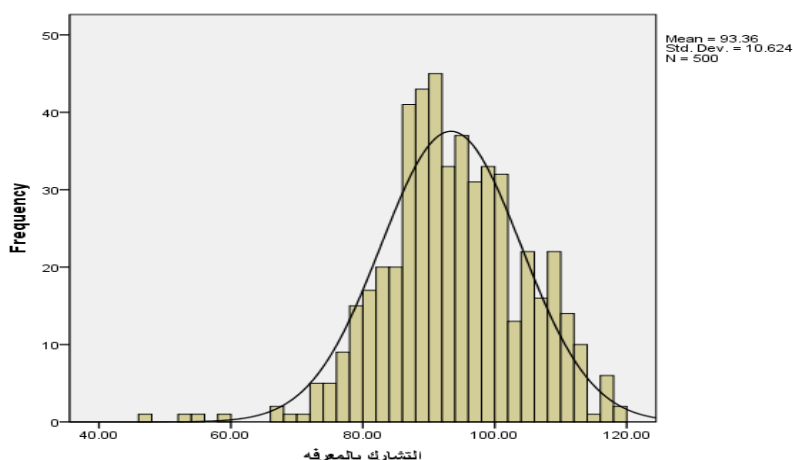
- المؤشرات الاحصائية لمقياس التشارك بالمعرفة: وللتأكد من كون درجات افراد عينة التحليل الاحصائي تتوزع اعتدالياً، قامت الباحثة بحساب المؤشرات الاحصائية لدرجات العينة على الاختبار للتعرف على مدى قرب او بعد الدرجات من التوزيع الاعتدالي، وكما مبين في الجدول (8)

جدول (8)

بعض المؤشرات الاحصائية الوصفية لمقياس التشارك بالمعرفة لدى عينة التحليل
الاحصائي

الوسط الحسابي	متوسط الخطأ المعياري	الوسيط	ادنى درجة	اعلى درجة	الالتواء	التفرطح	التباين	المدى	الانحراف المعياري	العينة
93,3560	0,47512	93,0000	47,00	119,00	-0,282	0,816	112,871	72,00	10,62408	500

- التوزيع الطبيعي للعينة على مقياس التشارك بالمعرفة: بعد استعمال الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية لغرض معرفة كيفية توزيع العينة على مقياس التشارك بالمعرفة تبين ان العينة تتوزع طبيعياً على المقياس والشكل (1) يوضح ذلك.



شكل (1): التوزيع الطبيعي للعينة على مقياس التشارك بالمعرفة

عند ملاحظة الشكل (1) يتبين ان المؤشرات الاحصائية لمقياس التشارك بالمعرفة تتفق مع المؤشرات الاحصائية للتوزيع الاعتدالي، مما يشير الى ان تمثيل العينة للمجتمع المدروس، وامكانيه تعميم نتائج البحث على المجتمع.

- **الصيغة النهائية للمقياس:** يتضمن المقياس بصورته النهائية من (17) فقرة لقياس التشارك بالمعرفة ويتألف المقياس من ست مجالات موزعة وكالاتي:

الاتصال المتبادل (4) فقرات، الفهم المتبادل (2) فقرات ،الثقة المتبادلة (2) فقرات، التأثير المتبادل (4) فقرات، الالتزام المتبادل (2) فقرات، الصراع المتبادل (3) فقرات. وأمام كل فقرة بدائل سبعة (تتطبق عليّ دائماً ، تتطبق عليّ كثيراً ،تتطبق عليّ احياناً ، تتطبق عليّ قليلاً، تتطبق عليّ نوعاً ما، تتطبق عليّ نادراً، لاتتطبق عليّ ابدأً) وتحصل البدائل على القيم (1,2,3,4,5,6,7) في الفقرات الايجابية وعلى (7,6,5,4,3,2,1) في الفقرات السلبية. وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس من ادنى درجة الى اعلى درجة (17 – 119) وبمتوسط نظري (68).

الوسائل الاحصائية:

- لقد تمت الاستعانة بالحقيبة الإحصائية SPSS لتحليل بعض البيانات سواء أكان ذلك في بناء المقياس أو في البيانات النهائية.
- 1- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس التشارك بالمعرفة).
 - 2- معامل ارتباط بيرسون (لاستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية، للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه، وعلاقة المجال بالمجالات الاخرى في المقياس، وعلاقة المجال بالدرجة الكلية لمقياس التشارك بالمعرفة).
 - 3- معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي (لاستخرج الثبات لمقياس التشارك بالمعرفة).
 - 4- الاختبار التائي (لاختبار الفرق بين درجات مقياس التشارك بالمعرفة والوسط الفرضي له)

5- تحليل التباين المتعدد

6- اختبار شيفية

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

الهدف الاول: التعرف على التشارك بالمعرفة لدى اساتذة الجامعة.

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس التشارك في المعرفة على عينة البحث، وبعد معالجة البيانات لأفراد العينة البالغ عددهم (500) تدريسي وتدرسية، كان الوسط الحسابي للعينة ومن كلا الجنسين المشمولين بالبحث هو (93,3560) وبأنحراف معياري مقداره (10,62408) في حين كان الوسط الفرضي (68)، وبعد اختبار الفرق بين المتوسطين بأستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة. حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (53,367) وعند موازنتها مع القيمة الجدولية البالغة (1,96) تبين أنه ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (499)، مما يشير الى أن عينة الاساتذة لديهم درجة عالية في التشارك بالمعرفة. وكما هو موضح في الجدول (9).

جدول (9)

الاختبار التائي لاختبار الفرق بين درجات مقياس التشارك بالمعرفة والوسط الفرضي له

لدى عينة البحث

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي للعينة	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
500	93,3560	10,62408	68	53,367	1,96	0,05

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الخرعلي، 2016) ودراسة (الزبيدي، 2017) ودراسة (الحمداني، 2018) التي توصلت الى ان هناك تشارك بالمعرفة لدى اعضاء الهيئة التدريسية، وتختلف مع دراسة (الحضرمي، 2017) التي ترى ان هناك معوقات للتشارك المعرفي بين اعضاء الهيئة التدريسية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي من ان كل فرد يحاول مشاركة معارفه مع الاخرين بهدف تقليل الوقت والجهد والتكلفة وكذلك فان الاشخاص على علم من ان التشارك بالمعرفة سيؤدي الى تطوير العمل و تطوير قدراتهم الذاتية، كذلك فان التقدم التكنولوجي وتطور وسائل الاتصال الالكترونية قد ساعد على زيادة عملية التشارك بالمعرفة. كما ان السياسه المتبعة من قبل المنظمات التي يعمل لديها الافراد تساعد ايضا على زيادة التشارك وتبادل الخبرات، اذ ان كلما اعتقد الشخص ان مشاركة المعلومات "السلوك المعتاد والصحيح والمتوقع اجتماعيا في مكان العمل" كلما زاد استعدادهم للمشاركة. اذ كان عمل الشخص اكثر تكافلا مع الاخرين زادت احتياجات المصلحة الذاتية والمعاملة بالمثل وبالتالي زادت احتمالية مشاركة الشخص.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة، كون ان العلاقات الاجتماعية هي قناة تسهل لعملية التشارك المعرفي، فهي تقدم فاعلية اكثر للعملية الاتصالية وتسريعا في عملية التفاعل، وتنشئ احساسا لدى اساتذة الجامعة بضرورة مشاركة الاخرين في افكارهم نتيجة الارتياح الذي يشعر به تجاههم وهذا ما يقودهم الى سلوك التشارك بالمعرفة .

الهدف الثاني: التعرف على الفروق في التشارك بالمعرفة لدى اساتذة الجامعة على وفق المتغيرات (الجامعة، الجنس، التخصص، اللقب العلمي، سنوات الخدمة).

لتحقيق هذا الهدف تم استخدام تحليل التباين المتعدد. ولغرض قياس متغير **الجنس** تم استخراج متوسط المربعات (107,2898)، ومجموع المربعات الذي بلغ (107,2898)، وقد بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0,584) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية

(3,84) وهذا يشير الى عدم وجود دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1) مما يعني عدم وجود فروق في التشارك بالمعرفة علي وفق متغير الجنس. ولغرض قياس متغير **السنوات الخدمة** تم استخراج متوسط المربعات (183,6825)، ومجموع المربعات الذي بلغ (551,0476)، وبلغت القيمة الفائية المحسوبة (11,096) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية (2,60) وهذا يشير الى عدم وجود دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (3) مما يعني وجود فروق في التشارك بالمعرفة علي وفق متغير سنوات الخدمة لصالح من لديهم خدمة من 21 سنة فما فوق.

ولقياس متغير **اللقب العلمي** استخراج متوسط المربعات (16,5534)، ومجموع المربعات الذي بلغ (49,6602)، وقد بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0,029) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (260) وهذا يشير الى عدم وجود دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (3) مما يدل على عدم وجود فروق في التشارك بالمعرفة علي وفق متغير اللقب العلمي.

ولغرض قياس متغير **التخصص** تم استخراج متوسط المربعات (564,1511)، و مجموع المربعات الذي بلغ (564,1511)، وقد بلغت القيمة الفائية المحسوبة (30,893) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (3,84) وهذا يشير الى عدم وجود دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1) مما يعني وجود فروق في التشارك بالمعرفة علي وفق متغير التخصص لصالح تخصص العلمي.

ولغرض قياس متغير **الجامعة** تم استخراج متوسط المربعات (18,2611)، ومجموع المربعات الذي بلغ (36,5223)، وقد بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0,304) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (3,00) وهذا يشير الى عدم وجود دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (2) مما يعني عدم وجود فروق في التشارك بالمعرفة علي وفق متغير الجامعة.

ولقياس جميع المتغيرات (الجنس - سنوات الخدمة - اللقب العلمي - التخصص - الجامعة) استخرج متوسط المربعات (60,008)، ومجموع المربعات الذي بلغ (108,150)، وقد بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0,732) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (1,59) وهذا يشير الى عدم وجود دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (18). ولقياس الخطأ المتبقي فقد كان مجموع المربعات (385750851) ومتوسط المربعات (81,902) ودرجة الحرية (471). ولاستخراج المجموع الكلي فقد ان مجموع المربعات (40928,1497) ودرجة الحرية (499). والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لمعيارية والقيمة الفائية للعينه في التشارك بالمعرفة على وفق المتغيرات (الجنس - التخصص - سنوات الخدمة اللقب العلمي - الجامعة).

القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
الجدولية	المحسوبة				
3,84	0,584	107,2898	1	107,2898	الجنس
2,60	11,096	183,6825	3	551,0476	سنوات الخدمة
2,60	0,029	16,5534	3	49,6602	اللقب العلمي
3,84	30,893	564,1511	1	564,1511	التخصص
3,00	0,304	18,2611	2	36,5223	الجامعة
1,59	0,732	60,008	18	108,150	الجنس - سنوات الخدمة - اللقب العلمي - التخصص - الجامعة
		81,902	471	385750851	الخطأ المتبقي
			499	40928,1497	المجموع الكلي

جدول (11)

الفروق في متغير التخصص للتشارك بالمعرفة لدى لدى تدريسي الجامعة.

التخصص	الانحراف المعياري	العينة	
علمي	10,97041	344	93,9942
انساني	9,70321	156	91,9487
المجموع	10,62408	500	93,3560

جدول (12)

اختبار شيفية للتشارك بالمعرفة على وفق متغير سنوات الخدمة.

سنوات الخدمة	العينة	المتوسطات	الفرق بين المتوسطات	قيمة شيفية	مستوى الدلالة عند 0,05
10 – 5	63	9303651	0,5042	3,574	لا يوجد فرق
15 – 11	176	9308693			
10 – 5	63	9303651	2,3818	3,833	لا يوجد فرق
20 – 16	121	9009835			
10 – 5	63	9303615	1,2059	3,748	لا يوجد فرق
21 – فاكثر	140	9407571			
15 – 11	176	9308693	2,8858	2,881	لا يوجد فرق
20 – 16	121	9009835			
15 – 11	176	9308693	0,8878	2,768	لا يوجد فرق
21 – فاكثر	140	9407571			
20 – 16	121	9009835	3,7736	3,095	يوجد فرق لصالح 21 فاكثر
21 – فاكثر	140	9407571			

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بان التخصصات العلمية وبسبب طبيعة التدريس العملي لديهم فهذا قد يجبرهم على تشارك معارفهم فيما بينهم فالتدريس العملي يختلف عن الدراسة النظرية التي لا تحتاج الى الممارسة الفعلية. اما فيما يخص سنوات الخدمة فإنه كلما زادت سنوات الخدمة لدى التدريسيون كلما زادت العلاقات الاجتماعية فيما بينهم والتي تنعكس على دينامية المعرفة وتركيبها الاجتماعي وتضمنها في الممارسة والسياسات فضلا عن عدم خبراء يمكن الاستفادة منهم في عملية اتخاذ القرارات لانهم يتميزون بالدقة والموثوقية والكفاءة والمهنية والحكمة والانضباط.

التوصيات:

في ضوء النتيجة التي توصل اليها البحث توجه الباحثة عدد من التوصيات الى الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: -

- 1- التاكيد على اهمية التشارك بالمعرفة داخل المؤسسة التعليمية لما له من دور مهم في تناقل المعرفة و الاستفادة منها على نطاق واسع في المجتمع.
- 2- حث الاساتذة فيما بينهم على تشارك المعرفة للمساعدة على تنمية القدراتهم الابداعية والافكار الجديدة.
- 3- اقامة دورات او ورش عمل تساعد على تنمية التشارك بالمعرفة لدى اساتذة الجامعة او لدى الطلبة.
- 4- الاستفادة من شبكة الانترنت في نشر المعارف والحصول عليها والتواصل المتبادل بين الطلبة او الاساتذة او بين الطالب والاستاذ.

المقترحات

استكمالا لمتطلبات البحث الحالي فان الباحثة تقترح اجراء الدراسات المستقبلية الاتية:

- 1- التشارك بالمعرفة وعلاقته بالتفكير المستند الى الحكمة لدى اساتذة الجامعة.

2- الابداع الجاد وعلاقتة بالتشارك بالمعرفة لدى طلبة الجامعة.

3- التشارك بالمعرفة وعلاقتة بالتنظيم الذاتي لدى طلبة الدراسات العليا.

المصادر العربية:

- 1- ابراهيم، ايمن لسيد غنيم (2010): تأثير الثقافة التنظيمية على الانماط القيادية، دراسة تطبيقية في جامعة عين شمس في جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- 2- البلوي، سلمى محمود محمد (2019): درجة ممارسة الذكاء المتبلور بين اعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالثقافة التنظيمية بين جامعتيتبوك والملك سعود، مجلة كلية التربية ، جامعة الازهر، العدد 183 ، الجزء الثاني.
- 3- جبر، وهب رزاق (2015): تمايز الذات وفقا لاسلوب المعرفي (تجديدي- تكيفي) بدلالة السرعه الدراكية و الوعي بالابداع لدى لاعبي كرة قدم الصالات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بابل.
- 4- الحضرمي، نوف بنت خلف محمد (2017): معوقات التشارك المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك و سبل التغلب عليها، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 6، العدد 9، بحث منشور.
- 5- الحمداني، حاتم علي عبد الله (2018): اثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية بحث تحليلي لعينه من تدريسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 54، بحث منشور.
- 6- الخزعلي، سالي حسن جخيور (2015): التشارك في المعرفة وعلاقتة بأسلوب (التصلب - المرونة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاداب، جامعة بغداد.
- 7- الداهري، صالح حسن احمد (2010): اساسيات علم الاجتماع النفسي التربوي ونظرياته، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

- 8- الذنبيات (2011): المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف اطار مقترح لتطوير ادارة المعرفة من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، المجلة العلمية، جامعة اسيوط، مصر، العدد واحد وخمسون.
- 9- ذوابي، مي نجيب (2015): اثر التشارك بالمعرفة على تحقيق الاهداف الاستراتيجية دراسة تطبيقية على الجامعات الاردنية الخاصة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الثالث والاربعون.
- 10- الزبيدي، سحر عناوي رهيو (2016): التشارك المعرفي وعلاقته بالسلوك الابداعي، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد 19، العدد2، بحث منشور.
- 11- زكريا، فؤاد (1978) :التفكير العلمي، سلسلة كتب عالم المعرفة، الطبعة 3، الكويت.
- 12- الشهري، فوزية بنت ظافر علي (2017): دور القيادة الاكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه اعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، السعودية، جامعة الملك خالد، رسالة ماجستير منشورة.
- 13- الشواهين، ابراهيم فلاح ابراهيم (2017): اثر التزجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الاردنية بمدينة عمان، رسالة ماجستير منشورة، كلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط.
- 14- صراع، توفيق (2014): ادارة المعرفة و دورها في تحقيق جودة التعليم العالي، اطروحة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر.
- 15- عبد الحافظ، ثروت عبد الحميد، و المهدي، ياسر فتحي الهنداوي (2015): واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس ، دراسة تطبيقية على كلية التربية في بعض الجامعات العربية، مصر، مجلة العلوم التربوية و النفسية، المجلد16، العدد 4.

- 16- عنتر، خمقاني (2018): اثر التشارك المعرفي على اداء الاستاذ الجامعي دراسة
حالية لعينة من اساتذة جامعة قاصد مراح بورقلة، جامعة قاصد مراح-ورقلة، كلية
العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، بحث منشور.
- 17- غريب، عبد الرحمن (2004): الإدارة بالمعرفة : تغيير ما لا يمكن تغييره. مركز
الخبرات المهنية للإدارة "بميك" ، القاهرة.
- 18- غزالي، عادل (2016): دور ادارة المعرفة في الرفع من اداء التنظيم الصناعي
الجزائري، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف،
اطروحة دكتوراه منشورة.
- 19- الفقي، اسماعيل محمد ، منصور، عبد المجيد سيد، التويجري، محمد عبد المحسن
(2014): علم النفس التربوي، مكتبة العبيكان، الرياض، الطبعة التاسعة.
- 20- قندلجي، عامر (2019): منهجية البحث العلمي، دار اليازوري العلمية للنشر
والتوزيع، عمان.
- 21- الكبيسي، عامر (2005): إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي
الحديث.

المصادر الاجنبية:

- 22- Aliakbar, M.& Yusoff, R.B.M.& Mahmood, N.H.N, (2012):
Determinants of knowledge sharing behavior, International
conference, business and marketing management, Vol. 29,
no1.
- 23- Constant, david., Kiesler, sara., Sproull, lee(1994): **What'S
Mine is oure, or is it? A Study of attitude about
information sharing**, Boston University, Boston,
Massachusetts.

- 24- Cummings, Jonathon N. (2004): Work Groups Structural Diversity and Knowledge Sharing in a Global Organization, **Management Science** 50(3):352-364.
- 25- Hendriks, P. (1999). Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. **Knowledge and Process Management**, 6, 91-100.
- 26- Lin, T.C., Cheng, H.K., We, S., (2003): To Share Knowledge or not to Share: A Social Exchange Theory Perspective of Virtual Team Members' Behavior, Proceeding of the Second Workshop on Knowledge Economy and Electronic Commerce.
- 27- Mallasi, H. & Ainin, S. (2015). Investigating Knowledge Sharing Behaviour in Academic Environment. **Journal of Organizational Knowledge Management**, 1 19. DOI: 10.5171/2015.643253.
- 28- Ryu, Seewon. Ho, Seung Hee. & Han, Ingoo (2003): Knowledge Sharing Behavior of Physicians in Hospitals, Expert Systems with applications, 25.
- 29- Staples. S. L., Jarvenpaa. D. S. (2000): The use of collaborative electronic media for information sharing; an exploratory study of determinants. **Journal of Strategic information systems**, 9 (2,3): 129-154.
- 30- Wu, S., Lin, C.S., Lin, T. (2006): Exploring Knowledge Sharing in Virtual Teams: A Social Exchange Theory Perspective, Proceedings of the 39th Hawaii International Conference on System Sciences.

الملاحق

ملحق رقم (1): مقياس التشارك بالمعرفة بصيغته النهائية

جامعة بغداد

كلية التربية للبنات

قسم العلوم التربوية و النفسية

الدراسات العليا/ الدكتوراه

الاستاذ المحترم

الاستاذة المحترمة

تحية طيبة

تضع الباحثة بين يديك مجموعة من الفقرات يرجى الاجابة عنها بدقة وموضوعية،
علما ان الاجابة لن يطلع عليها سوى الباحثة.

يرجى ذكر مايتي:

1- الجامعة:

2- التخصص:

	علمي	انساني	
--	------	--------	--

3- اللقب العلمي:

مدرس		مدرس	استاذ	استاذ	
مساعد			مساعد		

4- سنوات الخدمة:

10-5		15-11		20-16		21 فما فوق	
------	--	-------	--	-------	--	------------	--

5- الجنس:

ذكر		انثى	
-----	--	------	--

مع فائق الشكر والتقدير

ت	الفقرة	تنطبق علي دائما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي احيانا	تنطبق علي قليلا	تنطبق علي نادرا	تنطبق علي نوعا ما	لا تنطبق علي ابدا
1	انا مستعد للتشارك بالمعرفة							
2	اساعد الزملاء بمتطلبات البحوث المشتركة							
3	افضل مشاركة المعرفة من خلال التطبيقات الالكترونية و التواصل الاجتماعي							
4	افضل القيام بالعمل الفردي و لامليل للعمل الجماعي							
5	اشعر ان العمل يكون افضل عندما يتم داخل المجموعة في اللجان العلمية							
6	اجد صعوبة في التفاهم عندما اعمل مع مجموعات في اللجان التحضيرية للندوات و المؤتمرات							
7	لدي ثقة كبيرة باللجان التي اعمل معها							
8	اثق في الاداء العلمي لزملائي التدريسيين حينما اطلب منهم المساعدة							
9	اعتقد ان التعاون مع الزملاء في البحوث العلمية							

ت	الفقرة	تنطبق علي دائما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي احيانا	تنطبق علي قليلا	تنطبق علي نادرا	تنطبق علي نوعا ما	لا تنطبق علي ابدا
	عمل غير ضروري							
10	أؤمن ان المناقشة مع الزملاء حول طرق التدريس تساعد في تحسين مهاراتي							
11	اجد ان تطوير العمل لا يتم الا من خلال المشاركة							
12	ارى ان التشارك في الخبرات و المعارف يقود الى تعلم معارف جديدة							
13	اقدر قيمة العمل الجماعي و مشاركة المعرفة داخل المجموعة							
14	اجد ان لا ضرورة لاعطاء تغذية راجعة لمعلومات زملائي التدريسيين							
15	يتم الاتفاق في المؤتمرات العلمية على منهجية عمل واحدة							
16	عند الاختلاف حول معلومات معينة يتم الاخذ برأي صاحب الاختصاص							



ت	الفقرة	تنطبق علي دائما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي احيانا	تنطبق علي قليلا	تنطبق علي نادرا	تنطبق علي نوعا ما	لا تنطبق علي ابدا
17	ارى ان هنالك ضعف في الاتفاق بين التدريسيين الذين يحتاجون المعرفة و الذين يمتلكونها							