

2022

مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة. The Components of University Environment and their relationship to the sharing process at Jordanian private universities

محمد إبراهيم القداح
جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن, moh.qaddah@seciauni.org

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aaru_jep



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

القداح, محمد إبراهيم (2022) "مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة. The Components of University Environment and their relationship to the sharing process at Jordanian private universities," *Association of Arab Universities Journal for Education and Psychology*. Vol. 19 : Iss. 2 , Article 5.

Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aaru_jep/vol19/iss2/5

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Association of Arab Universities Journal for Education and Psychology by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

البحث الخامس

مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة

د. محمد ابراهيم القداح*

ملخص

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة، وقد اختار الباحث عينة قصدية شملت كافة أعضاء هيئة التدريس في ثلاث من الجامعات الخاصة ، وعددهم (٦١١) عضو هيئة تدريس، منهم (٢٦٧) عضوا للتخصصات الإنسانية، و(٣٤٤) عضوا للتخصصات العلمية، استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي الارتباطي، ولغاية جمع البيانات طور الباحث استبانة مكونة من جزأين أحدهما للبيئة الجامعية، والآخر للتشارك المعرفي استنادا إلى الأدب النظري، والتحوليات العالمية في مجالي التخصصية والتفجر المعرفي، وقد أظهرت النتائج مستويات مرتفعة في توفر مقومات البيئة الجامعية، وممارسة عمليات التشارك المعرفي، كما أظهرت أثرا إيجابيا ودالا إحصائيا للبيئة الجامعية في عمليات التشارك المعرفي، وفي ضوء تلك النتائج أوصى الباحث بالعمل على تطوير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس عن طريق التدريب المستمر على ما يستجد في الحقول المعرفية والتقنية. (١٣٧) كلمة.

الكلمات المفتاحية: البيئة الجامعية، التشارك المعرفي، الجامعات الخاصة.

* جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن

The Components of University Environment and their relationship to the sharing process at Jordanian private universities

Dr. Muhammad Ibrahim Qadah
Al-Balqa` Applied University, Jordan.

Abstract

The study aims at identifying the components of university environment on knowledge sharing processes and their relationship at the private universities in Jordan. The researcher has chosen a purposive sample made of all the faculty members of 3 private universities included (611) faculty members, among which (267) members of the humanitarian specialties and (344) members of the scientific specialties, the researcher used the correlative descriptive method in this study. For data collection, the researcher has developed a questionnaire composed of two sections; one is for the university environment and the other is for knowledge sharing, based on the theoretical literature and the global transformations in the areas of privatization and knowledge explosion. The results showed a high level in the availability of the elements of the university environment and the practice of knowledge sharing processes. The results also showed a positive statistically significant effect for the university environment on knowledge sharing processes. In the light of these results, the researcher presented a number of related recommendations, such as; development of the professional competencies of faculty members through continuous training of the latest knowledge and technical fields. (148 words)

Keywords: University environment, knowledge sharing, private universities.

مقدمة :

تزايد الاهتمام بإدارة المعرفة في المؤسسات المتنوعة استجابة لظواهر متعددة غيرت ملامح القرن الحادي والعشرين، وتعد ظاهرة التفجر المعرفي من أبرز تلك الظواهر، ولذا جاءت هذه الاستجابة استثمارا للموجودات الفكرية المتاحة في الوصول إلى أفضل الممارسات الأدائية، والسلع الإنتاجية مما أحدث ثورة في عالم المعرفة وطرق تداولها، والتفاعل معها، واختزال اللازم منها، كما أدت هذه الظاهرة إلى التحول باتجاه المجتمعات المعرفية التي تتشكل من عمال المعرفة الذين يسعون إلى الإنتاج المعرفي، والإبداع الفكري باعتبارهما الثروة الحقيقية لتقدم المجتمعات ورفاهها.

ويوصف التشارك المعرفي بأنه القلب النابض في عمليات إدارة المعرفة؛ فهو يمثل طاقة إيجابية وديناميكية عالية الجودة للنظام المؤسسي مما يؤدي إلى نجاح المؤسسة في الوصول إلى إنتاج معرفي جديد يسهم في تطوير أدائها، وتحويد مخرجاتها.

وتبرز المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعات بدور ريادي للوصول إلى هذه الغاية؛ فهي أداة بناء الشخصية الإنسانية، وإعادة تشكيلها، ولذا فقد تحتم على الجامعات العمل على تطوير استراتيجيات تمكنها من الاستجابة السريعة للمطالبات المتزايدة بالتغيير من خلال اعتماد إدارة المعرفة قاعدة ومركزا للارتقاء بها، ورفع جودة العمليات التعليمية فيها، وإيجاد بيئة عمل نشطة وفاعلة تظهر فيها بؤاد الإبداع والابتكار الذين سيحققان لها ميزة تنافسية بين نظيراتها (سعد ، ٢٠١١).

وتعد الجامعات من أبرز المؤسسات الإنتاجية للمعرفة، وأكبر المخزنين والمصدرين لها في المجتمع، ولا سيما إن كان هناك إيمان من أعضاء هيئة التدريس بأهمية الإنتاج المعرفي؛ بوصفهم عمالا للمعرفة مما يعظم من أدوارهم في إحداث نقلات نوعية في مجتمعاتهم نتيجة ما يتوصلون إليه من إضافات معرفية قد يكون للتشارك المعرفي دوره الرئيسي فيها، وبناء عليه فإن على الجامعات أن تستشعر مسؤولياتها الريادية في قيادة المجتمعات بغية الوصول إلى التقدم والتحضر، والنموالاقتصادي.

لقد أصبح التعليم العالي أداة التنمية والاستثمار في رأس المال الأهم لدى المؤسسات الإنتاجية والخدمية على حد سواء، وتعتبر البيئة الجامعية بيئة حاضنة لعملية التشارك المعرفي لأنها تعد من البيئات مكثفة المعرفة، والتي تسهم بشكل فاعل في بناء مجتمعات المعرفة، ولاسيما أن طبيعة نشاطاتها تتخذ من المعرفة مادة لها، كما أن خصائص مواردها البشرية بمعارفهم المتعمقة، وخبراتهم المتنوعة أدواتان محورتان في عمليات التشارك المعرفي، وخلق معارف جديدة، ومساهمات فكرية من خلال النشاطات والبحوث المشتركة.

وينظر إلى البيئة الجامعية من بعددين رئيسيين الأول هو البعد الفيزيائي المتمثل في المباني والمرافق والمختبرات التي تشكل وعاء لعمليات البحث والتدريس، والتدريب والتشارك المعرفي، والبعد السيكلوجي الذي يشير إلى الأجواء النفسية والاجتماعية السائدة بين الموارد البشرية، وما يسودها من علاقات وتواصل يثير دافعية الأفراد، ويزيد حماسهم نحو تداول المعرفة، وتحليلها وإبداعها (القداح، ٢٠١٩).

وتشير المعرفة التشاركية إلى الخبرات والتجارب المتراكمة التي تسهم في فهم المعرفة، وتوظيفها في المؤسسة، وتنعكس على الخبرات الذاتية للعاملين فيها، وتوسيع دائرة معارف الخبراء والمتخصصين، وهذا لا يمكن أن يتأتى إلا بتبادل المعرفة وتناقلها عبر وسائل التفاعل الاجتماعي المتنوعة، كما أن الندوات والاجتماعات التشاورية داخل الجامعة تطرح فيها الرؤى والأفكار، ويتم فيها تبادل الآراء، وصناعة القرارات.

وبناء عليه فإن البيئة الجامعية هي التي تشكل الإطار النفسي والاجتماعي السائد في الجامعة لأنها نتاج خصائص الموارد البشرية والمادية، وما يسود فيها من ممارسات أكاديمية وإدارية، وعلاقات اجتماعية تفاعلية تترك بصمات تأثيرية على درجة فاعليتها في تحقيق أهدافها؛ فما التفاعل الاجتماعي فيها إلا ثمرة لبيئة جامعية نشطة تتيح للأكاديميين والإداريين والطلبة الفرص للتعبير عن آرائهم المعرفية، والإدلاء بآرائهم، وعرض رؤاهم، وتطلعاتهم المهنية.

ولعل المناخ التنظيمي المفتوح هو أكثر المناخات التنظيمية المناسبة في الجامعات لأنه يأذن للعقول أن تفكر بتلقائية، وإرادة حرة تترك للفرد الخيار فيما يتوصل إليه من معارف وتوجهات، وفي الوقت ذاته فإنه يبرهن على استعداده لتحمل مسؤولية الأهداف التي تقع على عاتقه.

وتتميز هذه العملية في الجامعات عن غيرها من المؤسسات بأنها تتمحور حول الأفراد، ومتطلبات إعدادهم للحياة المنتجة، كما أنها البيئة التي تنشر منها المعرفة على مدار الأيام دون مقابل (حسن، ٢٠١٦).

ويرى كل من عبدالحافظ والمهدي (٢٠١٥) أن جوهر عمل الجامعة يفرض عليها التزاما أدبيا وأخلاقيا أن تكون رائدة في تبني استراتيجية نشر المعرفة، وتشاركها عبر نشاطاتها على المستويين الداخلي والخارجي؛ فعلى المستوى الداخلي يمكن أن يكون التشارك في تطوير الخطط الدراسية، وبناء الاستراتيجيات التعليمية، وإعداد البحوث العلمية المشتركة، وتفعيل اللجان المهنية في خدمة المجتمع. وعلى المستوى الخارجي يمكن للجامعة أن تسجل حضورا ملفتا بالبحوث والدوريات الصادرة عنها، والمؤتمرات التي تنظمها أو تشارك فيها، أو براءات الاختراع التي تسجل باسم مواردها البشرية من أكاديميين وطلبة.

ويلاحظ هنا أن الجامعات الفاعلة هي التي تتبنى هذا النشاط الحيوي على مستوى بيئتها الداخلية والبيئة الخارجية من حولها، وتوفر لها البنى التحتية، والمقومات الداعمة ليكون سلوكا تلقائيا لدى أفرادها، ومؤشرا

استدلاليا على هويتها مما سيعظم من قدرتها على الوصول إلى ميزة تنافسية بين نظيراتها؛ بل وتحقيق إضافات نوعية تتفوق بها على الجامعات الأخرى مما يجعل منها المكان الأنسب الذي تعد فيه الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على تحقيق نتائج متميزة تنعكس على صورة المجتمع في تطوره الاقتصادي، وتحضره، ومنزلته المتقدمة بين المجتمعات، لكن الوصول إلى هذه الغاية يتطلب وجود مقومات بنيوية توفرها الجامعات لمواردها البشرية، ومخرجاتها المنتظرة كالهياكل التنظيمية المفتوحة، والثقافة التنظيمية الناضجة للأداء، والأدوات التقنية المتطورة، وغير ذلك.

١- مشكلة الدراسة:

لقد بات تطوير الأداء الجامعي حاجة ملحة أكثر من أي وقت مضى نظرا للتسارع المطرد في الأطر المعرفية، والأدوات التكنولوجية، وانعكس ذلك بشكل واضح على الأنشطة العلمية والثقافية والاقتصادية للمجتمعات، وقد تطلب ذلك كفايات مهنية متخصصة، ومهارات إنسانية للتفاعل النشط مع الأفراد والمواقف والأشياء؛ " فتحسين الأداء، وتحديد المنظمة لم يعد أمرا اختياريا تلجأ إليه، ولكنه شرط جوهري لبقيائها، وعدم اندثارها" (السلمي، ١٤٣٩، ١٤).

وقد أكدت دراسات كل من (Vilata&Morales&Betts 2012) على أن الجامعات هي المؤسسات الأكثر قدرة على الارتقاء بالمنطقة التي توجد فيها سواء عن طريق تدريب الموارد البشرية، أو مشروعات البحث العلمي، أو النشاطات الاجتماعية والثقافية، كما طالب كافري (٢٠١٣) بضرورة إجراء التغيير الجوهري للمنهجية التي تنظم بها الجامعات نشاطاتها المتنوعة، وأن تعمل على بناء بيئة تعليمية أكثر اتساعا، وأشمل مجالا، وأقوى على مواجهة التحديات. كما أشارت بعض الدراسات، ومنها دراسة الكحلوت (2015) إلى أهمية إجراء دراسات تتناول مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بالمتغيرات التي تتصل بكفاءة الجامعات، وتحقيقها لرسالتها.

من جانب آخر فقد تزايد دور القطاع الخاص في بناء المجتمعات، وتشكيل صورتها يوما بعد يوم؛ إذ أنه يمارس نشاطاته الاستثمارية على مستوى المنظمات الإنتاجية للسلع والمنتجات، والمؤسسات الخدمية كالتعليم والصحة، وتبرز الجامعات الخاصة في الأردن في استقطاب أعداد من طلبة المملكة وخارجها في البرامج الدراسية المختلفة، وقد لاحظ الباحث من واقع عمله الميداني أن هذه الجامعات تتنافس فيما بينها على تقديم خدمات نوعية تحقق لها الميزة التنافسية، إضافة إلى تطوير البيئة المجتمعية من حولها.

واستنادا إلى الفرضية القائلة بأن تداول المعرفة وتوظيفها في الأداء هو البوابة الرئيسة لتقديم الخدمات المتميزة فقد جاءت هذه الدراسة محاولة لاختبار هذه الفرضية.

٢- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي طرحته وهو التشارك المعرفي، ودوره في تطوير الأداء المؤسسي للجامعات، كما تنبع أهميتها من طبيعة المجتمع الذي تناولته والذي يمثل الجامعات الخاصة، وسعيها إلى التنافسية، والتميز والريادية باعتبارها مشاريع استثمارية إضافة إلى رسالتها الخدمية ممثلة بإعداد الناشئة للحياة العملية.

وتتضح أهميتها فيما يلي:

- أنها تلقي الضوء على مقومات البيئة الجامعية النشطة والتي يمكن أن تظهر فيها المبادرات الإبداعية، وبراءات الاختراع، والإضافات المعرفية الجديدة.
- أنها قد تضيف أفكارا تتعلق بالتشارك المعرفي، وضرورته العصرية في البيئات التعليمية المتنوعة، ولا سيما الجامعات.
- أنها يمكن أن توفر لمخططي السياسات التعليمية في وزارة التعليم العالي والجامعات توصيات يمكن الاستفادة منها في تخطيط النشاطات الأكاديمية والبحثية لتفعيل عمليات التشارك المعرفي.

٣- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على ما يلي:

- درجة توافر مقومات البيئة الجامعية الفاعلة في الجامعات الأردنية الخاصة.
- درجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي القائمة في الجامعات الأردنية الخاصة.
- الفروق في درجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لطبيعة التخصص (إنسانية، علمية).
- العلاقة بين مقومات البيئة الجامعية وعمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة.

٤- أسئلة الدراسة:

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١- ما درجة توافر مقومات البيئة الجامعية الفاعلة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ٢- ما درجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) في درجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى إلى طبيعة التخصص (إنسانية، علمية)؟

٤- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a= 0.05$) بين مقومات البيئة الجامعية وعمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة؟

٥- مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

تضمنت الدراسة جملة من المصطلحات التي يمكن تعريفها على النحو الآتي:

البيئة الجامعية: تعرف البيئة الجامعية بأنها "المناخ الجامعي الذي يعيش فيه الطالب، ويتأثر به طوال دراسته، أو كل ما يحيط به من إمكانات مادية أو بشرية" (السلمي، ٢٠١٧، ١٣).

وتعرف إجرائياً بأنها مجموعة من المقومات البشرية والمادية التي تؤثر على الطالب الجامعي بصورة إيجابية أو سلبية، وتقاس بالوزن القيمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة لذلك.

التشارك المعرفي: عملية مخططة يتم فيها تبادل الأفكار والمعارف والخبرات بين الأفراد العاملين في مؤسسة ما، وتعتمد على مقدرة الأفراد على تبادل معارفهم الصريحة والضمنية مع الآخرين بحيث تكون متاحة للجميع (Manaf& Marzuki, 2009, 7).

وتعرف إجرائياً بأنها عملية تبادل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للمعلومات والأفكار، والخبرات الظاهرة والضمنية داخل الجامعة وخارجها، ويستدل عليها بالوزن القيمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة لذلك.

٦- الدراسات السابقة:

قد تعددت الدراسات التي تناولت متغيري البيئة الجامعية، والتشارك المعرفي؛ ففي مجال البيئة الجامعية أجرى (٢٠٠٠) Arnold دراسة بعنوان "pupils perceived to Academic Climate in different Academical Levels"؛ حيث هدفت إلى الكشف عن إدراك الطلبة للمناخ الأكاديمي في مستويات دراسية مختلفة، وبيان أثر كل من الجنس والتخصص، والمستوى الدراسي في تقدير مواصفات هذا المناخ، واستخدم الباحث استبانة تم توزيعها على عينة مؤلفة من (٢٣٤) طالبا من المستوى الرابع في تخصصات علمية وإنسانية في جامعة ونفر في الولايات المتحدة، وقد أظهرت الدراسة مستويات متباينة في إدراك مواصفات المناخ التنظيمي للجامعة تبعا لمتغيرات الجنس، والتخصص، وقد جاءت لصالح الإناث، ولصالح التخصصات العلمية.

وهدفت دراسة الحولي (٢٠١٩) إلى تقويم جودة البيئة الجامعية من وجهة نظر خريجيها في الجامعة الإسلامية بغزة، وقد طور الباحث استبانة تضمنت مجالات القبول و التسجيل، و شؤون الطلبة، والأندية و المختبرات العلمية، و المكتبة و القاعات الدراسية، و ملاعب الجامعة، وقد وزعت الأداة على (٨٥٨) طالبا و طالبة من الخريجين، وقد كشفت النتائج عن تقديرات متوسطة للخدمات المقدمة في تلك المجالات باستثناء مجالي مختبرات الحاسوب و المكتبة؛ فقد سجلت تقديرات أقل من المتوسط.

كما أجرى كل من قاسم وعلي (2015) دراسة هدفت إلى تحليل آراء الطلاب لبعض خصائص الخدمة المقدمة في الجامعات الحكومية السورية باعتبارها متطلبا أساسيا للعمليات التدريسية، والنشاطات التفاعلية في الجامعة؛ حيث تم قياس المقومات المادية بتقييم خدمات المكتبة والرعاية الطبية، والخدمات المرافقة، أما المقومات الأكاديمية فقد تم قياسها من خلال أعضاء الهيئة التعليمية، و أساليب التدريس، والكذب المقررة، وقد تم توزيع استبانة مكونة من (٢٦) فقرة على عينة مؤلفة من (١٠٠) طالب وطالبة من كلية الاقتصاد في جامعة حلب، وقد أظهرت النتائج أن درجة توافر تلك المقومات قد تراوحت بين المتوسطة والضعيفة.

وهدفت دراسة عبدالله (٢٠١١) إلى الوقوف على مقومات البيئة الجامعية في بعديها المادي و البشري من وجهة نظر طلاب كلية الموارد الطبيعية والدراسات البيئية لجامعة السلام السودانية، وقامت الباحثة بإعداد استبانة مكونة من (٨٦) فقرة موزعة على سبعة محاور على عينة قصدية مؤلفة من (٣٣) طالبة، وقد أفرزت النتائج ارتفاعا في المتوسط الحسابي للمقومات البشرية ممثلة بأعضاء هيئة التدريس والطلابات، وإدارة الجامعة، وفي المقومات المادية المتعلقة بالمحتوى التعليمي، والبناء الجامعي، والتقنيات الحديثة.

وأجرى كل من Chen&Huang(2012) دراسة بعنوان "Learning in a u-Museum: Developing a context-aware ubiquitous learning environment"، أي "التعلم في المتحف: تطوير بيئة تعليمية شاملة"، وقد هدفت الدراسة إلى تقديم مقترح لنظام بيئة تعليمية شاملة تعتمد على الشبكات السلكية، والأجهزة المحمولة باليد، وتكنولوجيا البيانات، وقد طبق المنهج التجريبي على عينة مؤلفة من (٤٠) طالبا في تايوان، وقد أظهرت النتائج تفوقا واضحا في درجة تقديرات طلبة المجموعة التجريبية على تقديرات طلبة المجموعة الضابطة، كما أن البيئة التعليمية الشاملة بمفهومها التقني تحفز الطلبة على التعلم، وتحسن من قدراتهم على التفكير الإبداعي، واستكشاف معارف جديدة.

كما سعت دراسة الزبيدي (٢٠١٣) إلى الكشف عن المقومات المادية والأكاديمية للجامعات المثالية من وجهة نظر طالبات جامعة بابل، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) طالبة، وقد طورت الباحثة استبانة من (٩٩) فقرة تمثل كل منها معيارا عاما لمقومات البيئة الجامعية المثالية التي يمكن الاستناد إليها في ضمان الجودة الاعتمادية، وقد أظهرت النتائج مستويات عالية لتلك المعايير من وجهة نظر الطالبات، ولا سيما في مجال تعليم الفتاة الجامعية.

وقام الكحلوت (2015) بدراسة هدفت إلى تبيان أثر البيئة التعليمية على الأداء الأكاديمي لطلبة الجامعة الإسلامية في غزة، وقد طور استبانة تضمنت ثلاثة محاور هي البيئة الخارجية، والبيئة الداخلية، والمشاكل الفردية للطلبة، وقام بتوزيعها على عينة مؤلفة من (٦٧) طالبا من قسم الهندسة المعمارية في الجامعة، وكشفت النتائج أن أسباب مشاكل التحصيل العلمي للطلبة، وانخفاض مستوياتهم التعليمية تعود إلى عدم توافر مقومات بيئة مناسبة على المستوى الداخلي والخارجي إضافة إلى عدم توافر الإمكانيات اللازمة لتلبية الاحتياجات الشخصية للطلبة.

أما في مجال التشارك المعرفي فقد سعت دراسة كل من Buckly& Giannakopoulos (2009) والتي جاءت بعنوان " Challenge in knowledge sharing in higer ducation " إلى تحديد درجة التشارك المعرفي في الجامعات الحكومية وغير الحكومية في جوهانسبرغ في جنوب افريقيا، وتحديد العوامل التي تعيق هذه العملية بين الأكاديمين، وتكونت عينة الدراسة من (٥٤) عضو هيئة تدريس، وقد استخدمت الاستبانة في جمع البيانات، وأكدت النتائج على وجود رغبة شديدة من المشاركين في تشارك المعرفة مع زملائهم، وأن التشارك المعرفي يزيد الثقة بين الأعضاء، ويسهم في زيادة القاعدة المعرفية لديهم، وأن نقل المعرفة وتشاركتها يشكلان العامل الأساسي للوصول إلى مجتمع المعرفة.

كما أجرى كل من Lauring&Selmer (2012) دراسة بعنوان " Knowledge Sharing in Diverse Organizations "، وقد هدفت إلى اختبار الأنواع المختلفة من التشارك المعرفي السائد بين الأكاديميين، و فيما إذا كان التشارك يتأثر بالتنوع الثقافي و اللغوي أم بالتنوع الديموغرافي، وتألفت عينة الدراسة من (٤٨٩) عضو هيئة تدريس يمثلون (١٦) دائرة أكاديمية في ثلاث جامعات دنماركية، وجمعت البيانات باستخدام اختبار للتشارك المعرفي، و الاستبانة المفتوحة، وقد أظهرت النتائج أن التشارك المعرفي يرتبط بالتنوع الثقافي واللغوي أكثر من التنوع الديموغرافي.

في حين حاولت دراسة العسكري (2013) تبين أثر عوامل الثقافة التنظيمية ممثلة بالثقة، والصراع الفكري، والتوجه الإبداعي، والميل نحو المخاطرة، والعوامل الديموغرافية ممثلة بالجنس والعرق، وسنوات الخدمة، والرتبة الأكاديمية في التشارك المعرفي، وقد شملت العينة (٧٠) عضو هيئة تدريس في جامعة القادسية العراقية، وقد اتضح وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد الثقافة التنظيمية، وعملية التشارك المعرفي، وأن الصراع الفكري من أكثر العوامل المؤثرة في التشارك المعرفي، ولم تظهر علاقة ارتباط دالة إحصائياً فيما يتعلق بالعوامل الديموغرافية باستثناء الجنس، وكانت العلاقة لصالح الإناث.

وأجرى كل من (2013) **Islam & Ikeda & Islam** دراسة بعنوان " Knowledge sharing behavior influences: a study of information science and library management faculties in Bangladesh"، وذلك بهدف قياس سلوكيات التشارك المعرفي في إدارة المكتبات وعلم المعلومات في بنجلادش، وتكونت العينة من (٤٧) عضو هيئة تدريس، وقد استخدم الباحثون اختبارات (سان- ويتني)، و(كروسكال - والاس) إضافة إلى الاستبانة، وقد أظهرت الدراسة مستوى مرتفعاً في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التشارك المعرفي، واستعدادهم لممارسته.

وفي دراسة أجراها كل من (2015) **Shahzadi & Hameed & Kashef** وعنوانها " Individual motivational factors of optimistic knowledge sharing among university academia"، حيث هدفت إلى تحديد تأثير العوامل الفردية (توقعات النتائج، والكفاءة الذاتية، والتمتع بمساعدة الآخرين) على التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الباكستانية، وقد أعدت استبانات خاصة بذلك، وتم تطبيقها على عينة مؤلفة من (٣٢٧) عضو هيئة تدريس في جامعات روالبندي وإسلام آباد، وقد توصلت الدراسة إلى أن جميع العوامل الفردية ترتبط ارتباطاً قوياً بسلوك التشارك المعرفي في تلك الجامعات ولا سيما عامل الكفاءة الذاتية.

وهدف دراسة عبد الحافظ ومهدي (2015) إلى تعرف واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكلليات التربية في بعض الجامعات العربية، والوصول إلى آلية مقترحة لتعزيز ممارسة التشارك المعرفي، والتغلب على معوقاته فيها، وقد أجريت الدراسة على عينة قصدية مؤلفة من (١٤٤) عضو هيئة تدريس في جامعات الأزهر وعين شمس، والسلطان قابوس، والملك خالد، وقد طور الباحثان استبانة لتطبيقها على عينة الدراسة، كما اعتمدت المعالجة المنهجية أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد العوامل المؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي. وقد أظهرت النتائج درجة متوسطة في

ممارسة التشارك المعرفي في الجامعات، وبينت أن هناك عاملين رئيسيين يؤثران في ممارسة هذه العملية هما العامل التنظيمي والعامل الشخصي.

كما قامت الشهري (٢٠١٧) بدراسة هدفت التعرف إلى الدور الثقافي والتحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي، والعوامل المؤثرة فيه كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد بأبها، وتكونت عينتها من (٣١٩) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في إحدى عشرة كلية تابعة لجامعة الملك خالد، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة للدراسة؛ حيث أظهرت النتائج أن الدور الثقافي والتحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كان متوسطا، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس أو الخبرة.

وأجرى المسعودي والدوغان (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى تحديد أثر البيئة الداخلية على التشارك المعرفي في جامعة جدة، وهي دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في تلك الجامعة؛ حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية تكونت من (٢٨٠) فردا، واستخدم الباحثان الاستبانة أداة للدراسة، وقد أظهرت نتائجها وجود أثر دال إحصائيا لعناصر البيئة الداخلية مرتبة على النحو الآتي: (الهيكلة التنظيمي، الثقافة التنظيمية، القيادة، تكنولوجيا المعلومات) على التشارك المعرفي.

وقام Joosung (2018) بدراسة عنوانها " Effects Of Knowledge Sharing on Individuals in Higher Learning Institution In Korea "؛ إذ هدفت إلى معرفة آثار تشارك المعرفة على الأفراد في مؤسسات التعليم العالي في كوريا، وكانت أول مادة بحثية حققت في العلاقة بين تشارك المعرفة والإبداع الفردي من الناحية النظرية، وقد تشكلت العينة من (٢٠٤) طلاب من المعهد الكوري للعلوم والتكنولوجيا المتقدمة (KAIST)، واستخدم الباحث استبانة متعددة العناصر لاستكشاف العوامل والأسباب الكامنة وراء عملية التشارك المعرفي، وكان من أهم النتائج أن بناء رأس المال الاجتماعي داخل المنظمة يساهم في الوصول إلى تشارك معرفي فعال، كما يؤدي إلى زيادة إبداعات الأفراد.

وأجرت مباركي (٢٠١٩) دراسة سعت التعرف إلى التشارك المعرفي كمدخل لتطوير مهارات التعلم " دراسة استطلاعية لعينة من طلبة الدراسات العليا في الجزائر"، وقد تم اختيار (٨٢) طالبا من طلاب الدراسات العليا في الجامعات الجزائرية بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة للدراسة، ومن أهم نتائجها وجود علاقة طردية بين التشارك المعرفي ومهارات التعلم من وجهة نظر الطلبة، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري الجنس أو الخبرة.

يستدل مما سبق أن تلك الدراسات قد تناولت متغيري البيئة التعليمية والتشارك المعرفي، وعلاقة كل منهما بمتغيرات متنوعة كضمان الجودة، والتحصيل العلمي للطلبة، والعوامل التي تحد من التشارك المعرفي، ومهارات التعلم، وغير ذلك، وقد تميزت هذه الدراسة بأنها قد حاولت الوقوف على مقومات البيئة الجامعية اللازم توافرها للوصول إلى تشارك معرفي فعال لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة، مما يسهم في التنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية، والوصول إلى مخرجات قادرة على التفاعل مع المعرفة، واستثمارها في الحقول الإنتاجية المتنوعة ولا سيما في القطاع الخاص الذي يسعى إلى توفير المتطلبات اللازمة كي يمارس نشاطه الاستثماري بتفوق ونجاح.

٧- الإطار النظري:

يعد التشارك المعرفي نشاطاً محورياً يقوم على رصد المعرفة المتاحة، وتبادلها والتفاعل في مضامينها؛ " فالتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من العوامل التي تسهم في الارتقاء بالجامعات، وقدراتها البحثية، ومستويات جودة أنشطتها" (حسن، ٢٠١٦، ١٦٠)، ويشار هنا إلى أنه ليس من الميسور تطبيق نظام التشارك المعرفي في مؤسسات دول العالم الثالث نتيجة حرص الكثير من المؤسسات أو الأفراد على الاحتفاظ بالمعرفة، أو الخبرة النوعية لغايات التميز والتنافسية مما يتطلب توفير بيئة عمل قائمة على التعاون، والتواصل المستمر بين الأفراد والمؤسسات.

وتعد عملية التشارك المعرفي أحد أهم عمليات إدارة المعرفة لما لها من دور فاعل في تطوير الكفايات المهنية للموارد البشرية، كما أنها تعمل على تحسين المهارات التنظيمية للأفراد، وتقلصهم للأخطاء، واستثمارهم للوقت، وإنجازهم للمهام بطرائق أكثر فاعلية (Assefa, 2010).

من جانب آخر فإنها تعمل على تحويل المعرفة إلى أصول خاصة بالمؤسسة لتصب في بوتقة رأس المال الفكري بعد أن تخضع إلى عمليات التحليل والاستنتاج أثناء عمليات التشارك المعرفي، ولذا فإنها الأداة الفاعلة في تنمية الأصول المعرفية للمؤسسة بصورة مستمرة، كما أنها سبيل لعمليات الإبداع والإنتاج المعرفي؛ فمن خلالها تظهر أفكار كامنة لدى الأفراد، وتتحول بطبيعة الحال من معرفة ضمنية إلى معرفة صريحة للمؤسسة مما يمكنها من بناء أنظمة ونماذج تيسر تعلم الأفراد، واكتسابهم لخبرات جديدة، كما أنها تؤدي إلى نشر الأفكار المبتكرة، والحلول الإبداعية في المؤسسة مما ينعكس على أدائها وعلى مخرجاتها، ولا سيما لدى الموظفين الجدد الذين يحتاجون إلى التكيف السريع مع بيئة العمل (McInerney & Mohr, 2007).

ويرى كل من (Peimey & Yin 2008) أن الموظفين إذا ما حاولوا العمل فرادى في مؤسسة ما فإنهم سيفشلون، أما إذا ما انفتحوا على بعضهم، وتقاسموا المعرفة فإن هذا سيقود إلى تحقيق الأهداف المؤسسية بصورة ناجحة.

كما أن للتشارك المعرفي أهمية في الجانب الإنساني للجامعة؛ إذ أنه يعمل على تنمية العلاقات الاجتماعية بين الأكاديميين والإداريين، وكافة العاملين إضافة إلى الطلبة مما يعزز الانتماء المؤسسي والرضا الوظيفي ورفع الروح المعنوية لدى هذه الفئات، ويؤكد (Campbell 2009) على أن القيمة الحقيقية للموظفين ليست في كم العمل الذي يستطيعون إنجازه، وإنما في كم المعرفة التي ابتكرت في سياق أدائهم لمهامهم. وغالبا ما يرتبط هذا النجاح بما يمتلكه أعضاء هيئة التدريس من كفايات مهنية، و مهارات أدائية، و إلمام معرفي متجدد؛ فمع أن لكل مدخلات التعليم الجامعي قدرا من الأهمية إلا أن المعلم هو العامل الحاسم في نجاح المهمات أو فشلها (المغربي، ٢٠٠٩).

ويأتي دور قيادة الجامعة في تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتداول المعرفة من خلال عمليات التدريب المستمر، وإقامة الندوات، وعقد المؤتمرات، ودعم البحوث العلمية؛ فهذا من شأنه أن يسمو بهم إلى مستويات تفكيرية تتجاوز حدود استدعاء المعرفة وتحليلها إلى نقدها و تقييمها، و طرح بدائل إبداعية للأفكار المتداولة.

ومن جانب آخر فإن للثقافة الشخصية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس تأثيرا واضحا في توصيف البيئة التعليمية؛ فما عمليات التفاعل التي تتم بينهم إلا نتاج للبيئة الاجتماعية التي تتشكل من خصائصهم الثقافية.

ويتخذ التشارك المعرفي صورا متعددة منها: جلسات الحوار المتخصصة، والندوات والمؤتمرات العلمية، وورش التدريب وغيرها، وفي هذه الفعاليات يتم التشارك في صنفين من المعرفة هما :

-المعرفة الصريحة: وهي المعرفة التي يتمكن الأفراد من الوصول إليها، والتعبير عنها بصور وأشكال وعلاقات محددة، وغالبا ما تتوافر ضمن ما يطلق عليه رأس المال الفكري للمؤسسة، ويمكن توظيف التكنولوجيا للوصول إليها بصورة أكثر فاعلية (القداح، ٢٠١٨).

- المعرفة الضمنية: وهي المعرفة المخزنة في عقول الخبراء والمتخصصين، وتمثل خبرات نوعية متقدمة، ويمكن تحويلها إلى معرفة متاحة عن طريق عمليات التشارك المعرفي؛ إذ أن هذه العملية تعتمد على انتقال المعرفة داخل المؤسسة باعتبارها الخطوة الحاسمة نحو تحقيق تشارك معرفي فعال (الحضرمي، ٢٠١٧).

مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة د. محمد القداح

وتسهم عمليات التفاعل الاجتماعي في تبادل المعرفة الضمنية بين الأفراد مما يؤدي إلى خلق معرفة مطوّرة، ولذا فإن مخرجات هذه العملية تكون خلقاً لمعرفة جديدة، أو تفسيرات مقنعة لظاهرة ما، أو تقديم اقتراحات ، أو توصيات تعود بالنفع على المؤسسة.

وتتم عملية التشارك عبر آليات مؤسسية تتصل بالذكرات والتقارير، والمؤتمرات الرسمية، والدوريات الصادرة عن مؤسسة ما، وآليات غير رسمية ومنها اللقاءات التي تتم بين الأفراد خارج المؤسسة، وما يتم فيها من حوارات مهنية متخصصة. كما يمكن أن تتحقق بصورة مباشرة بحضور الأفراد لورش تدريبية، أو ندوات أو محاضرات، وآليات غير مباشرة كالمناقشات التي تتم عبر الشبكة العنكبوتية والبريد الإلكتروني، والفعاليات التي تتم متابعتها عن بعد. وتتوقف عمليات التشارك المعرفي فيها على مدى فاعلية الأفراد في الحوار، وطرح التساؤلات للوصول إلى استنتاجات.

ويلاحظ هنا أن عملية التشارك المعرفي عملية لولبية تصاعدية تبدأ داخل المؤسسة على مستوى الأفراد بتبادل المعارف والخبرات، وتتحرك صعوداً إلى المستوى الجماعي متمثلاً بفرق العمل المتخصصة، ومن ثم بين وحدات المؤسسة بأكملها، وقد تتسع الدائرة لتشمل المؤسسات المماثلة في المجتمع (الشهري، ٢٠١٧).

وتتنوع مجالات التشارك المعرفي في ضوء المهمات الأدائية التي يمارسها العاملون في المؤسسات التعليمية، ومن ذلك :

- إنتاج أفكار، وتطوير نشاطات ذات صلة بالخطط الدراسية، أو المناهج المدرسية والتي يتم تفريغها بصور وأشكال متنوعة للاستخدام في المحاضرات والدورات التدريبية، والنشاطات المتنوعة، وغالباً ما تكون هذه الأفكار والنشاطات متفرقة وخاصة بكل فرد نظراً لعدم وجود قنوات اتصال منظمة لعمليات التشارك المعرفي مما يقلل من الفائدة المرجوة منها على مستوى المؤسسة التعليمية (مركز الدراسات الاستراتيجية، ٢٠١٢).

- المساهمة في تأليف الكتب المرجعية والبحوث المشتركة، وتقديم الخدمات الاستشارية، وعقد الندوات العلمية، والمؤتمرات المتخصصة.

وتتوقف فاعلية التشارك المعرفي في المؤسسات التعليمية على قدرتها في توفير المقومات الآتية :

- القيادة الإدارية: ويتمحور دورها في دعم وتعزيز قيم تشارك المعرفة، وتوفير الوقت الكافي للأفراد للتفاعل فيما بينهم (Fallwood & Delbridge, 2012). كما أنها تعمل على إعادة تشكيل الذاكرة التنظيمية للمؤسسة من خلال جمع الأفكار النوعية ذات القيمة العالية، وتحويلها إلى

مهارات تطبيقية وتخزينها، ومن ثم يتم استخدامها من قبل الأفراد، وبناء نظام يتيح مستويات عالية من التعلم التنظيمي داخل المؤسسة، والاتصال بالمؤسسات والمراكز ذات العلاقة.

- الهيكل التنظيمي: يقوم الهيكل التنظيمي على تحديد المهمات الأدائية، وأدوار الأفراد العاملين لإنجازها، وينبثق من رؤية قائمة على التكامل والتناغم في إنجاز الوحدات الفرعية وصولاً إلى الأداء المتكامل للمؤسسة، أي أنه يحدد دور كل فرد وموقعه بالنسبة لغيره من الأفراد، كما يحدد طبيعة تبادل المعلومات والمعارف في المؤسسة، ولذا فإنه يعد عاملاً حاسماً في نجاح عملية التشارك المعرفي أو فشلها، وكلما كان الهيكل التنظيمي قائماً على المرونة، والاتصال الشبكي، والعمل التعاوني كلما ساهم ذلك في فعالية تناقل المعرفة بشفافية وأمانة علمية (Abd-Elaziz&Elagheer, 2013).

- التدريب المستمر بهدف استثمار ما لدى الخبراء من معارف ضمنية، واستخدام استراتيجيات الحوار واستمطار الأفكار، و العصف الذهني و غيرها، " حيث أن التميز، والوصول إلى نتائج غير مسبقة تتفوق فيها المؤسسة على كل من ينافسها يعتمد اعتماداً راسخاً على استثمارها للرصيد المعرفي المتراكم، وتيسير سبل التعلم المؤسسي كي يتم استثمار المعرفة بصورة عملية " (السلمي، ١٤٣٩، ١٢).

- الثقافة التنظيمية: وتعني مجموعة المعايير والقيم المشتركة التي يؤمن بها الأفراد، ويلتزمون بمحدداتها في سلوكياتهم المهنية والشخصية، مما يعني توفير المستوى المناسب من الفهم المشترك، والانتماء إلى الهوية المؤسسية، وهذا بدوره سيعمل على تفعيل عمليات التشارك المعرفي لتحقيق الفائدة المشتركة للأفراد إضافة إلى المؤسسة (Chen &Cheng, 2012).

ويتصل بذلك تبني قيمة المشاركة، ونشر ثقافة العمل الجماعي، وتوفير مناخ عمل ديمقراطي يعزز هذه الثقافة، ويساهم في تشكيلها:

- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دوراً أساسياً في تسريع عمليات تبادل المعرفة وتوليدها، ويتطلب هذا امتلاك الأفراد لمهارات تقنية متطورة، وتوظيفها في البيئة الداخلية للمؤسسة، والبيئة الخارجية على مستوى العالم.

ويستدعي تطبيق التشارك المعرفي في مؤسسة ما إلى إيصال المعرفة اللازمة إلى الشخص الذي يحتاجها في الوقت والتوقيت المناسبين، ونقل المعرفة الفردية لتكون معرفة تنظيمية كي تصبح أساساً لبناء العمليات والاستراتيجيات المناسبة للأداء، ومن ثم يتم تناقل كل من المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية بين الأفراد عن طريق عمليات التفاعل الاجتماعي، وهذا يعني اتباع سياسة الباب المفتوح بحيث يمكن أن تتدفق المعرفة من المخازن، و قواعد البيانات ليتم التشارك فيها بصورة مقصودة، وغير مقصودة؛ فعملية الاتصال تشكل جوهر عمليات التشارك المعرفي، ومؤشراً استدلالياً على فاعليتها؛ فهو يقوم على إرسال واستلام

مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة د. محمد القداح

رموز ذات معان بهدف تزويد الآخرين بأفكار ومعلومات جديدة، أو الطلب منهم القيام بتنفيذ أمر ما، وهذا يعني العمل على تفعيل المواقع الإلكترونية في الجامعات لنشر المعرفة، وتبادلها بصورة مستمرة.

- نظام المكافآت والحوافز: تعد الحوافز والمكافآت عاملاً مؤثراً في نجاح عمليات التشارك المعرفي؛ إذ أن المؤسسات المتقدمة تتبنى استراتيجية العمل التعاوني القائم على تلاقي الخبرات بين العاملين، وهذا بدوره يشكل مدخلاً نافذاً لعمليات الإبداع، كما أنها تسهم في زيادة دافعية الأفراد نحو ممارسة العمل التشاركي؛ فمن أجل تشكيل سلوك جديد لدى الأفراد يحتاج الفرد إلى تعزيز إيجابي على العمل المرغوب فيه (Jahani&Efandi, 2014). ويؤكد Grote (2002) على أن تحقيق التميز في منظمة ما يرتبط بقدرتها على توفير الفرص التطويرية، وخلق الظروف التي تحفز الأفراد على الأداء بفاعلية.

ومن المفيد هنا أن تقوم الجامعات بإجراء دراسات تتبعية منظمة للوقوف على المعززات التي تدفع أعضاء هيئة التدريس نحو تقاسم المعرفة، وإنتاجها بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفيرها.

٨- منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في الوقوف على درجة توافر مقومات البيئة الجامعية الفاعلة وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة.

٩- أداة الدراسة:

طور الباحث أداة مكونة من جزأين الأول: للبيئة الجامعية، والثاني للتشارك المعرفي استناداً إلى الأدب النظري والدراسات ذات الصلة، وقد تكونت الأداة في صورتها الأولية من (٢٦) فقرة للبيئة الجامعية، و(٢٤) فقرة للتشارك المعرفي.

١٠- صدق الأداة:

استخدم الباحث صدق المحكمين؛ إذ عرضت الأداة على (١٢) محكماً من أساتذة الجامعات الأردنية في مجالات الإدارة التربوية، والإدارة العامة، وإدارة الأعمال، وتم الأخذ بأرائهم حذفاً أو تعديلاً أو إضافة، وقد استقرت الأداة بصورتها النهائية على (٢٤) فقرة للبيئة الجامعية، و(٢٤) فقرة للتشارك المعرفي.

١١- ثبات الأداة:

تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٣٠) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة، وتم حساب معامل الثبات عن طريق الاختبار وإعادة الاختبار، وبفارق عشرة أيام بين التطبيقين؛ إذ بلغ معامل الثبات (٠.٨٩) للبيئة الجامعية، و(٠.٩١) للتشارك المعرفي، كما تم استخراج معامل الاتساق الداخلي

للأداة باستخدام معادلة كرومباخ - ألفا (Cronbach-Alpha)، وقد بلغ للجزء الأول (٠.٩٣)، و(٠.٩١) للجزء الثاني، وتعد هذه القيم ملائمة لأغراض الدراسة.

١٢- المعالجة الإحصائية :

- للإجابة على السؤالين الأول والثاني فقد تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لقياس درجتي توافر مقومات البيئة الجامعية، وفاعلية عمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة.

- للإجابة عن السؤال الثالث استخدم تحليل التباين الأحادي (Anova) لإيجاد الفروق في درجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لطبيعة التخصص .

للإجابة عن السؤال الرابع فقد استخدم معامل الارتباط (Person) لإيجاد العلاقة بين مقومات البيئة الجامعية وعمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة.

١٣- حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة على مايلي:

-الحدود الموضوعية : وتتعلق بالبيئة الجامعية وعمليات التشارك المعرفي.

- الحدود المكانية : جامعة عمان الأهلية، جامعة جرش، جامعة الشرق الأوسط.

- الحدود البشرية : أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان الأهلية.

- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني ٢٠١٩ / ٢٠٢٠.

١٤- محددات الدراسة:

تحدد نتائج الدراسة بخصائصها السيكمترية ممثلة بالصدق والثبات، وموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة على الأداة المعدة لذلك.

١٥- متغيرات الدراسة:

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية:

المتغير المستقل: البيئة الجامعية.

المتغير التابع : التشارك المعرفي.

المتغير المعدّل: طبيعة التخصص (إنسانية ، علمية).

مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة د. محمد القداح

١٦- مجتمع الدراسة وعينتها:

تضمن مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة وعددهم (٢٩٩٢) عضو هيئة تدريس، وقد اختار الباحث عينة قصدية مؤلفة من (٦١١) عضو هيئة تدريس، ، وقد شملت كافة أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة عمان الأهلية، وجامعة جرش، وجامعة الشرق الأوسط موزعين على النحو المبين في الجدول (١).

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة

المجموع	التخصص		الجامعة
	علمية	إنسانية	
٢٦٦	١٥٦	١١٠	عمان الأهلية
١٧٢	٩٧	٧٥	جرش
١٧٣	٩١	٨٢	الشرق الأوسط
٦١١	٣٤٤	٢٦٧	المجموع

١٧- نتائج الدراسة ومناقشتها :

السؤال الأول: ما درجة توافر مقومات البيئة الجامعية الفاعلة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مقومات البيئة الجامعية الفاعلة في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر مقومات البيئة الجامعية الفاعلة في الجامعات الأردنية الخاصة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	21	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على العمل بروح الفريق من حيث (البحوث المشتركة ، الخطط الدراسية ،...).	4.13	.71	مرتفع

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	2	تهيئ الجامعة مناخا تنظيميا مريحا يسوده الاحترام المتبادل بين الأفراد.	4.12	.71	مرتفع
3	1	لدى الجامعة رؤية واضحة المعالم حول أهمية إدارة المعرفة .	4.06	.67	مرتفع
4	5	توفر الجامعة بيئة تحتية مناسبة للوصول إلى المعرفة (إنترنت ، مؤتمرات ، فيديو ، حاسبات،.....) .	4.04	.74	مرتفع
5	3	تتوافر لدى الجامعة قواعد بيانات منظمة يمكن الرجوع إليها .	3.97	.74	مرتفع
5	15	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات و اللقاءات المخصصة .	3.97	.90	مرتفع
7	6	تحرص الجامعة على توفير نظام عالي الجودة في تقنية المعلومات .	3.94	.76	مرتفع
8	7	تتيح الأنظمة و التشريعات الفرصة لعضو هيئة التدريس للمشاركة في المعرفة .	3.93	.72	مرتفع
9	20	تتيح الجامعة الحرية لأعضاء و هيئة التدريس في طرح الآراء و مناقشتها	3.91	.96	مرتفع
10	24	تعتمد مشاركة المعرفة معيارا تقييميا لأداء أعضاء هيئة التدريس .	3.90	.99	مرتفع
11	4	تتوافر في الجامعة قائمة بالمعارف التي ينبغي توافرها .	3.80	.59	مرتفع
11	19	تعمل الجامعة على تلبية الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس .	3.80	1.1	مرتفع
13	9	توفر الجامعة مقومات بيئة نشطة لعمليات التشارك المعرفي .	3.78	.79	مرتفع
14	22	تعمل الجامعة على عقد لقاءات متخصصة بصورة منتظمة .	3.77	.87	مرتفع
15	12	تعمل الجامعة على تكوين ذاكرة تنظيمية تحتوي مصادر معرفية متنوعة	3.71	.93	مرتفع
16	17	تتبنى الجامعة عمليات التدريب المستمر للإفادة من المعرفة الجديدة .	3.65	.93	متوسط
17	18	تعمل الجامعة على تطوير المهارات التقنية لأعضاء هيئة التدريس .	3.65	.93	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
18	10	توفر لي الجامعة فرصة الحصول على معارف لم تكن متاحة لي مسبقاً.	3.64	.79	متوسط
18	16	تعمل الجامعة على نشر و توزيع الأبحاث العلمية و تبادلها مع المراكز العلمية و الجامعات الأخرى.	3.64	1.1	متوسط
18	23	لدى الجامعة نظام حوافز يشجع على عمليات التشارك المعرفي .	3.64	.97	متوسط
21	11	تعد الجامعة خطة منظمة لتحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة متاحة للجميع	3.58	.71	متوسط
22	13	توفر الجامعة قنوات اتصال ميسرة مع مراكز البحث و التطوير العالمية .	3.55	.98	متوسط
22	14	تعمل الجامعة على تشكيل فرق عمل لتقديم الاستشارات العلمية .	3.55	.84	متوسط
24	8	تعمل على تخفيف الأعباء المهنية لأعضاء هيئة التدريس لغايات التشارك المعرفي .	3.44	.92	متوسط
		البيئة الجامعية	3.80	.61	مرتفع

يبين الجدول (٢) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.44-4.13)، حيث جاءت الفقرة رقم (21) والتي تنص على "تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على العمل بروح الفريق من حيث (البحوث المشتركة، الخطط الدراسية،...) " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.13)، بينما جاءت الفقرة رقم (8) ونصها "تعمل على تخفيف الأعباء المهنية لأعضاء هيئة التدريس لغايات التشارك المعرفي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.44). وبلغ المتوسط الحسابي للبيئة الجامعية ككل (3.80).

ويلاحظ أن مقومات البيئة الجامعية قد جاءت في مستويين مرتفع ومتوسط؛ إذ حققت الفقرات التي تتعلق بالبنية التحتية لتلك المقومات كالمناخ التنظيمي المناسب، والعمل بروح الفريق، وتوافر قواعد البيانات، والمشاركة في المؤتمرات والندوات المتخصصة مستويات مرتفعة، في حين أن الفقرات المتعلقة بتبني عمليات التدريب المستمر على المستويين الأكاديمي والتقني، والعمل على نشر البحوث، وتوفير نظام حوافز يشجع التشارك المعرفي، وتخفيف الأعباء التدريسية قد حققت مستويات متوسطة. ويفسر الباحث

ذلك بأن الجامعات الخاصة قد خطت خطوات أولية في توفير المقومات الأساسية اللازمة إيماناً منها بأهمية التشارك المعرفي، ومردوده الإيجابي على الأهداف في بعديها الأكاديمي والاستثماري، ولذا فقد هيأت المقومات المتعلقة بالبنية التحتية، والبيئة المناسبة لذلك لكنها لم توفر بعضاً من المقومات التي قد تتطلب نفقات مالية إضافية بالمستوى اللازم؛ فالغاية البعيدة التي يسعى إليها القطاع الخاص هي تحقيق المردود المالي من هذه المشاريع الاستثمارية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من عبدالله (2011)، والزبيدي (٢٠١٣)، لكنها اختلفت مع نتائج دراسة قاسم وعلي (2015)، التي أظهرت مستويات متوسطة وضعيفة في مواصفات البيئة الجامعية.

السؤال الثاني "ما درجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	20	أحرص على تزويد طلابي بالمعرفة الجديدة	4.65	.598	مرتفع
2	3	أبدي تعاوناً واضحاً مع زملائي في عمليات تبادل المعرفة .	4.45	.614	مرتفع
3	14	أحترم وجهات نظر زملائي في الحوار .	4.42	.611	مرتفع
4	18	أقوم بتوظيف المعرفة الجديدة في عملية التدريس .	4.39	.790	مرتفع
5	21	أعمل على تنمية مهارات البحث العلمي لدى طلبي .	4.26	.67	مرتفع
6	4	أتوصل و زملائي إلى خبرات جديدة مشتركة .	4.23	.79	مرتفع
7	1	أعمل على نقل المعرفة التي أمتلكها إلى زملائي .	4.22	.66	مرتفع
8	13	أحرص على المشاركة في الاجتماعات و اللقاءات العلمية .	4.20	.74	مرتفع
8	23	أسعى إلى بناء علاقات حميمة مع زملائي .	4.20	.93	مرتفع

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
10	22	أوجه طلابي إلى إجراء بحوث و مشاريع مشتركة .	4.13	.83	مرتفع
11	7	أشارك زملائي في عمليات النقد التحليلية للمعرفة الجديدة .	4.10	.82	مرتفع
12	24	أشارك زملائي في مناسباتهم الاجتماعية .	4.07	1.1	مرتفع
13	5	أقدم لزملائي أفكارا و تطبيقات جديدة في المجال التخصصي .	4.03	.82	مرتفع
14	6	أقوم و زملائي بتصنيف المفاهيم و المعارف المكتسبة من نماذج و خرائط معرفية دالة .	4.00	.81	مرتفع
15	12	أأخذ و زملائي من قضايا المجتمع المحلي أداة للبحث و الإنتاج المعرفي .	4.00	.84	مرتفع
15	17	أأكتسب خبرات جديدة نتيجة للتشارك المعرفي .	4.00	.72	مرتفع
17	2	أأنتسب إلى فريق عمل متخصص من زملائي	3.97	.97	مرتفع
18	15	أأداول المعرفة مع الآخرين عبر وسائل التواصل الاجتماعي .	3.91	.90	مرتفع
19	11	أأقوم بإعداد بحوث مشتركة مع زملائي.	3.88	1.1	مرتفع
20	16	أأعرض خبراتي المعرفية الجديدة في ندوات و لقاءات متخصصة .	3.87	.79	مرتفع
21	8	أأعمل و زملائي على تبويب المعرفة بصورة بنائية تراكمية .	3.84	.88	مرتفع
22	9	أأأخذ من المشكلات المعترضة أداة للبحث و التجارب مع زملائي .	3.81	.86	مرتفع
23	19	أأعمل على تحويل المعارف المكتسبة إلى نشرات يتم تعميمها على المعنيين.	3.78	.91	مرتفع
24	10	أأكلف بإعداد مواد معرفية لتداولها جماعيا مع أعضاء هيئة التدريس .	3.71	.77	مرتفع
		التشارك المعرفي	4.09	.52	مرتفع

يبين الجدول (٣) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.71-4.65)، حيث جاءت الفقرة رقم (20) والتي تنص على "أحرص على تزويد طلابي بالمعرفة الجديدة " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.65)، بينما جاءت الفقرة رقم (10) ونصها "أكلف بإعداد مواد معرفية لتداولها جماعيا مع أعضاء هيئة التدريس " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.71). وبلغ المتوسط الحسابي للتشارك

المعرفي ككل (4.09). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى حرص أعضاء هيئة التدريس على اكتساب معارف وخبرات جديدة تساهم في تطورهم المهني، وامتلاكهم للكفايات الأدائية اللازمة مما يوفر لهم عوائد مالية أفضل، ويحقق لهم الاستقرار الوظيفي ولا سيما أنهم يعملون لدى القطاع الخاص الذي لا يتوافر فيه الأمن الوظيفي بسهولة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (Buckly&Giannakopoulos, 2009) و (Islam&Ikeda&Islam, 2013)، لكنها اختلفت مع نتائج دراسة عبد الحافظ ومهدي (2015) التي أظهرت مستوى متوسطاً في ممارسة التشارك المعرفي.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى إلى طبيعة التخصص (إنسانية، علمية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب متغير التخصص، ولبين الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت"، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر التخصص على درجة فاعلية عمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	العدد		
4.22	.45	3.627	279	.000	116	إنسانية	التشارك المعرفي
4.00	.55				165	علمية	

يتبين من الجدول (٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر التخصص، وجاءت الفروق لصالح التخصصات الإنسانية.

وقد تعود هذه النتيجة إلى طبيعة المتغيرات العالمية المستجدة التي صبغت القرن الحادي والعشرين والتي تركت ظلالاً على طبيعة العلاقات الدولية والاجتماعية، وأعاد ترتيب أولويات المجتمعات والأفراد على حد سواء، ولا سيما في ظل سيطرة العامل الاقتصادي باعتباره أولوية، ومحركاً للنشاطات الإنسانية المتنوعة، ولعل هذه التأثيرات قد طالت التخصصات الإنسانية من حيث إعادة النظر في الخطط الدراسية،

مقومات البيئة الجامعية وعلاقتها بعمليات التشارك المعرفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة د. محمد القداح

وتطوير استراتيجيات تعليمية قائمة على أعمال الفكر، والاستجابة الواعية لظواهر العولمة والتفجر المعرفي وغيرها ، فيما تركز التخصصات العلمية على بنى معرفية تراكمية، وتخضع إلى قوانين طبيعية تتحدد عبر عمليات البحث والتجريب.

السؤال الرابع: هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للبيئة الجامعية في عمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لأثر البيئة الجامعية في عمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة، كما هو مبين في الجدول (٥) :

جدول رقم (٥)

نتائج معامل اختبار بيرسون للعلاقة بين البيئة الجامعية و عمليات التشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الخاصة

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	المعامل اللامعاري		قيمة ت	قيمة ف	الدلالة الاحصائية
			B	الخطا المعياري			
البيئة الجامعية	.677	.458	.580	.038	15.356	235.820	.000

المتغير التابع: التشارك المعرفي

يتبين من الجدول (٥) وجود علاقة ارتباطية إيجابية، ودالة إحصائية؛ إذ بلغت قيمة R (٠.٦٧٧)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١). ويرى الباحث أن هذه النتيجة لا تجانب المنطق؛ إذ أن المستوى المرتفع الذي حققته عمليات التشارك المعرفي لا يمكن أن يتأتى إلا في بيئة جامعية تتوافر فيها مقومات بنوية لممارسة نشاطات تفاعلية في المجالات المعرفية والمهنية كالموارد المادية اللازمة، وأدوات التقنية المتطورة، والمناخ التنظيمي القائم على الاحترام المتبادل، والتواصل الشبكي مما يتيح للفرد الإقبال على نشاطات و فعاليات بحثية و تطويرية متنوعة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المسعودي والدوغان (٢٠١٨) التي أفرزت أثرا إيجابيا دالا للبيئة الجامعية في عمليات التشارك المعرفي.

ويستدل من نتائج الدراسة أن الجامعات الأردنية الخاصة قد وفرت مقومات البيئة الجامعية في مواردها البشرية والمادية بصورة واضحة لكن بعضا من تلك المقومات لم يتوافر بالصورة اللازمة لارتباطه بنفقات قد تكون مكلفة، ومع ذلك فإن عمليات التشارك المعرفي فيها تسير بفعالية مما يؤكد حرص أعضاء هيئة التدريس على مواكبتهم لمتغيرات العصر، وتطوير كفاياتهم المهنية.

١٨- التوصيات :

- في ضوء النتائج سالفة الذكر يوصي الباحث بما يلي :
- تبني نظام للحوافز يستند في معاييرهِ إلى النشاطات التفاعلية المتعلقة بتداول المعرفة، وإعداد البحوث المشتركة، والإبداع المعرفي.
 - العمل على تطوير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس عن طريق عملية التدريب المستمر على ما يستجد في الحقول المعرفية والتقنية، إضافة إلى الانفتاح على مراكز البحث والتطوير المتقدمة، والتواصل مع المؤسسات الجامعية على المستوى العالمي.
 - إعادة النظر بالمهام الرئيسة لعضو هيئة التدريس، بحيث لا يتم فيها التركيز على عمليات التدريس فقط، وإيلاء المزيد من الاهتمام بالنتائج البحثية، وإعداد المشاريع التطويرية والإنتاجية، وتقديم الاستشارات الفنية، والإسهام في حل المشكلات المجتمعية على كافة الأصعدة، والاستناد إلى ذلك في عمليات التقويم.
 - إجراء دراسات تتعلق بدور عمليات التشارك المعرفي في الوصول إلى اضافات معرفية جديدة (الإبداع، والابتكار)

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- حسن، محمد إبراهيم (٢٠١٦) مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية دراسة مسحية على جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة. **المجلة الدولية لعلوم المكتبات و المعلومات**، ٣(٢)، ١٥٩-٢٠٩.
- الحضرمي، نوف بنت حمد (٢٠١٧). مقومات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها ، **المجلة التربوية الدولية المتخصصة**، ٦(٩)، جامعة تبوك.
- الحولي، عليان (٢٠٠٩). تقويم جودة البيئة الجامعية من وجهة نظر الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات**، العدد (١٧).
- الزبيدي، عبدالسلام (٢٠١٣). مقومات البيئة الجامعية المثالية كما تراها طالبات جامعة بابل ، **مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية**، المجلد ٢١ ، العدد (٢).
- سعد، السيدة محمود إبراهيم (٢٠١١). ممارسات إدارة المعرفة لدى القيادات الجامعية؛ دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية. **دراسات في التعليم الجامعي** - مصر ، (٢٣) ٩١-١٩٢.
- السلمي، علي (١٤٣٩). إدارة التميز (نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة)، مصر :دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- الشهري ، فوزية (٢٠١٧). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية.
- عبدالحافظ ، ثروت ؛ و المهدي ، ياسر (٢٠١٥). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس : دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية ، **مجلة العلوم التربوية والنفسية** - البحرين، ١٦ (٤)، ٤٧٩-٥١٧.
- عبد الله، وفاق صابر (٢٠١١). **مقومات البيئة الجامعية بكلية الموارد الطبيعية و الدراسات البيئية بجامعة السلام من وجهة نظر الطلاب**، جامعة السلام، السودان.
- العسكري ، هناء (٢٠١٣). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد، **مجلة المثنى للعلوم الإدارية و الاقتصادية**، العراق، المجلد ٢ (٦).

- قاسم، سامر وعلي سليم (٢٠١٥). تحليل وجهات نظر طلاب الجامعات لبيئة الخدمة المادية والأكاديمية في الكليات التطبيقية ، جامعة حلب مثالا، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية، المجلد ٣٧، العدد (٢)، ٢٥-١١.
- القداح، محمد (٢٠١٨). البيئة التعليمية، المشكلة أم الحل ؟ دار مطبعة نور، ديسلدورف، ألمانيا.
- القداح، محمد (٢٠١٩). المنحى التكاملي لإدارة المعرفة وإدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاجتماعية والتربوية، مجلد ٣٧، العدد (٣)، تركيا.
- كافري، بيتر (١٤٣٤). دليل إداري التعليم العالي - القيادة الفاعلة والإدارة في الجامعات والكليات، ترجمة إبراهيم الشهابي، الرياض: مكتبة العبيكان.
- الكحلوت، محمد (٢٠١٥). أثر البيئة التعليمية على الأداء الأكاديمي لطلبة الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجودة في التعليم العالي، مجلد ١، العدد (٢)، ص ٨٥ - ٩٤ ، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .
- مباركي، صفاء (٢٠١٩). التشارك المعرفي كمدخل لتطوير مهارات التعلم " دراسة استطلاعية لعينة من طلبة الدراسات العليا في الجزائر " ، جامعة باجي مختار، الجزائر، مركز جيل البحث العلمي، العدد (٤٩).
- مركز الدراسات الاستراتيجية (٢٠١٢). سلسلة دراسات نحو مجتمع المعرفة: نقل المعرفة، الإصدار (٣٢) ، جامعة الملك عبد العزيز، جدة .
- المسعودي، أنعام، والدوغان، حامد (٢٠١٨). أثر البيئة الداخلية على التشارك المعرفي - دراسة ميدانية على العاملين في جامعة جدة - ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية ، المجلد ٢، العدد (٨).
- المغربي، عمر (٢٠٠٩). التنمية المهنية للمعلمين داخل المدرسة بين النظرية والتطبيق، عمان: منهل الثقافة التربوية. <http://www.manhal.net>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Abed - El Aziz, R& El Gagheer,W(2013). N.How to promote knowldge sharing within organisations : **the CIB bank** .Int.J.Cross Discip .Subj.Educ .:3:1355-1363.

- Arnold, T(2000). pupils perceived to Academic Climate in different Academicals
- levels, **Journal of Education psychology** , vol. 36 p.p 2011.
- Assefa, T. (2010). **Enabling Knowledge Sharing to Promote Invovative Organizations in Africa**. A Paper to Be Presented at Expert Group Meetin on Harnessing Knowledge to Acheife Mdgs,Addis Ababa Ethiopia.
- Buckley,S&Giannakopoulos,P(2009).**Challenge in knowledge sharing in higer education**.[https://ujdigispace.uj.ac.za/bit stream,133-142](https://ujdigispace.uj.ac.za/bit%20stream,133-142).
- Campbell , M (2009). **Ideification of organization cultural factories that impact knowledge sharing**. Continuing Education 1277 University of Oregon Eugene, OR 97403-1277 (800) 824-2714.
- Chen,W&Cheng,H. (2012).Factories affecting the Knowledge sharing attitude of hotel service personnel.**International Journal of Hospitality Management** ,31(2) ,468-476.
- Chen, C & Huang, T. (2012): Learning in a u-Museum: Developing a context-aware ubiquitous learning environment, **Computers & Education**, Vol.59(3), 873-883.
- Fullwood,R&Delbridge,R(2013).Knowledge sharing amongst acadimices in UK universities . **Journal of Knowledge management** ,17 (1),123-136 .
- Grote·D(2002). **The Performance Appraisal, Question and Answer Book Survival Guide For Managers** , United State Of America , AMACOM.
- Islam,A.&Ikeda,M&Islam,M.(2013).Knowledge sharing behavior influences: a study of information science and library management faculities in Bangladish.**IFLA Journal**,39(3),221-243.
- Jahani,S &Effendi,A(2014).Is reward system and leadership important in knowledge sharing among academices. **American**

- Journal of Economics and Business Administration** , 3 (1).87-94.
- Joosung, Lee (2018). **Division of Interdisciplinary Wellness Studies**, Soonchunhyang University, 22 Soonchunhyang-ro, Asan, Chungnam 31538, Korea.
 - Luring, J (2012). Knowledge Sharing in Diverse Organizations, **Human Resources Management Journal**, 22(1), 89-105.
 - Manaf , H & Marzuki , N (2009). **The success of Malaysian local authorities: The rules of personality and sharing tacit knowledge**. In International conference on administrative development : Towards excellence in public sector performance , King Faisal Hall , Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia .
 - McInerney, C., & Mohr, S. (2007). **Trust and knowledge sharing in organizations: Theory and practice**. In C. McInerney, and R. E. Day (Eds). Rethinking knowledge management (pp. 65–86). Berlin; New York: Springer.
 - Shahzadi, I., Hameed, R. & Kashif, A (2015). Individual motivational factors of optimistic knowledge sharing among university academia. **The Business & Management Review** , 6 (1), 134 .
 - Vilalta, J & Morales, A & Betts, A (2012). **The impact of universities on society and economy , an accountability exercise of the universities in Catalonia (Spain)** . IMHE General Conference 2012 , Attaining and Sustaining Mass Higher Education , Paris.
 - Yin, J & Peimey, L (2008). Knowledge sharing in Knowledge – based in situation, **communications of the IBIMA**, 6, 41-48.