



**التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود  
في ضوء مبادئ التعليم المستمر**  
**Knowledge Sharing among Faculty Members in king Saud  
University in the Light of the Principles of Continuous  
Education**

إعداد

**د. منال بنت صالح الشبيلي**

أستاذة تعليم الكبار والتعليم المستمر المساعد بقسم السياسات التربوية – جامعة الملك سعود

**أ.د. هيفاء بنت فهد المبيريك**

أستاذة تعليم الكبار والتعليم المستمر بقسم السياسات التربوية – جامعة الملك سعود



## التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء مبادئ التعليم المستمر

### المخلص:

هدفت الدراسة تعزيز ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء مبادئ التعليم المستمر، من خلال التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي بجامعة الملك سعود في ضوء مبادئ التعليم المستمر، ورصد العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود للتشارك المعرفي، بالإضافة إلى الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً تعود لمتغير (الكلية - الجنس - الرتبة العلمية) حول درجة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، والعوامل المعيقة على ممارسته. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود، بمختلف درجاتهم العلمية، والبالغ عددهم (٤٥٠٢) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الباحثة أداة الاستبانة لجمع البيانات، وطبقت على العينة المتمثلة في (١٧٣) من أعضاء هيئة التدريس في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٢-١٤٤٣ هـ، وكانت أهم النتائج:

(١) درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر جاءت متوسطة. (٢) تبين أن محور العوامل المعيقة (الشخصية، التنظيمية، التقنية) تؤثر بدرجة عالية على ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود للتشارك المعرفي، وأكثر العوامل تأثيراً بالترتيب: (التنظيمية، الشخصية، التقنية). (٣) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة في محور درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في ضوء مبادئ التعليم المستمر، وذلك في متغير الكليات، لصالح الكليات العلمية، وفي متغير الجنس، لصالح الذكور، وفي متغير الرتبة العلمية، لصالح الأساتذة (٤) لا توجد فروق دالة إحصائياً حول العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس ترجع لاختلاف الكلية، والجنس، والرتبة العلمية.

**الكلمات المفتاحية:** مجتمع المعرفة، البيئة الجامعية، التعلم مدى الحياة، التطوير المهني، جودة التعليم.

---

**Knowledge Sharing among Faculty Members in king Saud University in the Light of the Principles of Continuous Education**

Dr. Manal Saleh AlShebeili  
prof. Haifa Fahad Bin Mubayrik

---

**Abstract**

**Study Objectives:** The study aimed to set a proposed perception to enhance the practice of knowledge sharing among faculty members of the King Saud university in the light of continuous education, by identifying the degree to which faculty members practice knowledge sharing within the King Saud university in the light of the principles of continuous education, and monitoring the factors that deter the practice of knowledge sharing by faculty members in the King Saud university, in addition to discovering the existence of statistically significant differences related to the variables (college - gender - scientific ranking) in relation to the degree of knowledge sharing between Faculty members, and factors deterring its practice. The study community consisted of all faculty members at King Saud University, with their various academic degrees, and their sum is (4502) faculty members. The researcher used the questionnaire tool to collect data and applied it to the sample of (173) faculty members in the first semester of the academic year 1442-1443 AH. The Major findings of the study are the following: (1) The degree of practice of knowledge sharing by faculty members at King Saud University in light of the principles of continuing education was medium. (2) It was found that the aspect of the deterrent factors (personal, organizational, technical) highly affects the practice of knowledge sharing by faculty members at King Saud University, and the most influential factors as in order were: (organizational, personal, technical). (3) There are statistically significant differences between the responses of the study sample members in the axis of the degree of practice of knowledge sharing among faculty members in light of the principles of continuing education, in the colleges variable, in favor of the science colleges, in the gender variable, in favor of males, in the variable of scientific ranking, in favor of the professors (4) There are no statistically significant differences regarding the factors deterring the practice of knowledge sharing among faculty members due to differences in the college, gender, and different academic rank.

**Keywords:** Knowledge society, university environment, lifelong learning, professional development, quality of education.

### مقدمة الدراسة:

في الوقت الذي يشهد فيه العالم تحولاتٍ جذريةً في مجالاتٍ متعددةٍ في ظلِّ ثورةٍ معرفيةٍ وتكنولوجيةٍ هائلةٍ، أصبحت المعرفة واحدة من أهم عوامل الإنتاج، ورأس مالٍ لكثيرٍ من الدول والمجتمعات، وبات التحول إلى مجتمعات المعرفة هو أساس التنافس الاقتصادي والوجودي بينها.

لقد أصبحت المؤسسات الجامعية تسعى إلى اعتماد نموذج يدفعها إلى التعليم باستمرار، وتحقيق ما تطمح به من جودة؛ من خلال تسهيل عمليات التعليم ومشاركة المعرفة لكل أعضائها (حرب، ٢٠١٨)، نظرًا لأن أعضاء هيئة التدريس يميلون إلى إنتاج ميزة معرفية جديدة نتيجة لمعالجة المعرفة الحالية (Kim, Ju, 2008)، بحيث يؤثرون في الاتجاه نحو الجودة والتّميز عن طريق التشارك المعرفي.

إنّ التشارك المعرفي بالمؤسسات الجامعية لم يعد حصراً على أعضاء هيئة التدريس بخبراتهم التدريسية والبحثية؛ بل أصبح عملية مستمرة في اكتساب المعرفة من خلال ممارستها مع الأقران من المؤسسة الواحدة أو من خارجها على نحو يثري خبراتهم التعليمية، ويشدّ مهاراتهم البحثية، ويمكنهم من مشاركة معرفتهم مع غيرهم (المبروك، ٢٠١٩).

ولكي تستطيع الجامعات مواجهة متغيرات العصر الحالي وتحدياته ومتطلباته المختلفة، سواء على صعيد المنافسة الاقتصادية أو الاجتماعية أو المعرفية؛ فإنه يتوجب عليها صياغة استراتيجيات حديثة تمكّن من التعامل مع هذا الكم الكبير من التحديات، والاستجابة السريعة للتغيرات والاحتياجات المتزايدة باستمرار، وتساعد على إدارة المعرفة في الأنشطة والخدمات الجامعية، وتهيئة بيئة عمل مواتية للإبداع والابتكار (سعد، ٢٠١٢)، فالعلاقة بين مشاركة المعرفة والإبداع وثيقة، والإبداع يكمن في القدرة على تحويل المعارف الضمنية إلى منتجات معرفية جديدة (Alhusseini, Elbeltagim, 2012).

ولقد اهتم الباحثون والممارسون في مجال إدارة المعرفة منذ أوائل التسعينيات، بحثاً عن تفعيل آليات تبادل المعرفة في بيئات متنوعة، وإثبات تأثيرها على أداء المؤسسات، وسعيًا لزيادة الكفاءة والابتكار، وتجويد وتحسين الخدمات، وهذا ينطبق بطبيعة الحال على المؤسسات

التعليمية الجامعية (الزهراني، ٢٠١٩)، فحسن مشاركة المعرفة إلى جانب تأثيرها على تحقيق التنمية المستدامة؛ يزيد قدرة المؤسسة الجامعية على الإبداع، ويقوي العلاقات الشخصية، والعلاقات المهنية بين الزملاء، وفي ذلك تحقيق للنمو والارتقاء المهني، ودعمً للتعليم المستمر مدى الحياة (السيد، ٢٠١٢). وهذا ما أكدته عليه دراسة فانويرت (Van Weert, 2006) إلى أن العاملين في التعليم مطالبون بتطوير أدائهم المهني من خلال تعلمهم المهني المستمر، وتطوير معارفهم من خلال البحث الإجرائي، وتبادل المعرفة مع زملائهم لتكوين بيئة متعلمة. فمؤسسات التعليم العالي يجب أن تكون منظمات تعليمية مثمرة تخضع لعمليات التطوير المستمر والتعليم مدى الحياة، وتهدف لإنتاج متعلمين داخل وخارج المنظمة، كما تسعى لمشاركة المعرفة، وتحسين مجتمعات العمل وازدهارها (Tamez, 2014). وإذا ما نظرنا إلى التشارك المعرفي من منظور التعليم المستمر والتنمية المستدامة، فإننا نرى أن التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس ضمن الجامعات هو انعكاس واضح لمبادئ التعليم المستمر، التي تقوم على النمو الذاتي في اكتساب المعارف والمعلومات ومشاركة الخبرات، والمرونة في تقبل طبيعة التغيرات العصرية، والاستعداد والدافعية في مشاركة المعرفة والتعلم، وتقدير الذات في تحقيق القيمة العلمية والشخصية، والتكامل بين جميع مصادر المعرفة، والإبداع والابتكار من خلال تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة؛ مما يساعد على ابتكار منتجات وخدمات جديدة (بو حجي، ٢٠١٤)، فالمجتمع الجامعي القائم على هذه المبادئ يعمل على نشر المعرفة وتوسيعها، وهو ما دعت إليه رؤية ٢٠٣٠ في المملكة العربية السعودية وهي تضع أسس التنمية المستدامة للمجتمع (الجلاد، ٢٠١٧).

فعملية التشارك المعرفي تعتمد على سلسلة من المتطلبات منها الدوافع والرغبة في مشاركة المعرفة وتبادلها، وبناء الثقة بين أعضاء هيئة التدريس، وتوافر الأدوات التكنولوجية والتدريب اللازمة التي تسهل إدارة تدفق المعرفة، وتيسر تبادلها ومشاركتها (النعيمي، ٢٠١٣)؛ وتوافر هذه المتطلبات يسهم في تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس الحالية والمستقبلية، وتطوير أدائهم العملي والمهني، وزيادة إنتاجهم العلمي والبحثي، فالتعليم المستمر يزيد الثقة بالنفس، ويكسب القدرات والمهارات الكافية لأعضاء هيئة التدريس وجميع الموارد البشرية في المؤسسات الجامعية، ويقلل من الضغوط الناجمة عن نقص المعرفة أو الخبرة (المهدي، ٢٠١٩).

وتأسيساً على ما سبق؛ فإن التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية سواء في مجال التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو غيرها من المجالات التي تشكل المعيار الأقوى لتقييم أثر الجامعات العلمي على مستوى المؤسسات والمجتمع، بحاجة إلى التنظيم من أجل تقادي العشوائية، والسبيل لذلك هو وضعه ضمن هيكلها التنظيمية، وبناء خطط توجه عملية التشارك المعرفي، وتضمن تنفيذها ومتابعتها وتقويمها ضمن أفضل معايير التطور المهني والتنمية المستدامة، وقد أكدت دراسة الحسين والبالجي (2015) Al-Husseini and Elbeltagi على حاجة المؤسسات الجامعية إلى توليد المعرفة ومشاركتها، وعلى أهمية تعزيز تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس، وخلق فرص للابتكار.

### مشكلة الدراسة:

إن من أهم التحديات التي تواجهها الجامعات السعودية، الإنتاج المعرفي واستراتيجيات إدارته وتشاركه وغياب العمل الجماعي المنظم والهادف، بدلاً من النزوع إلى المعرفة المتكاملة، مما يؤدي إلى ضعف عملية التشارك المعرفي فيها، وهو ما أكدته دراسة الحضرمي (٢٠١٧) حيث أشارت إلى وجود ضعف في التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، بسبب بعض المعوقات المادية والتنظيمية والشخصية.

وقد تعيق بعض العوامل تحقيق الرؤية حول التشارك المعرفي وإدارة المعرفة سواء على نطاق داخلي أو بين الجامعة والجامعات الأخرى، ولعل أهمها: العوامل التنظيمية والشخصية، وهو ما أشارت إليه دراسة المهدي وعبد الحافظ (٢٠١٥) حيث إن النسبة الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي في كليات التربية في بعض الجامعات العربية تقع في المستوى المتوسط، كما أكدت الحاجة لتنمية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وفق عاملين رئيسيين هما العامل التنظيمي والشخصي. وعلى الرغم من اختلاف وتنوع المعوقات فهي تحد وتقلل من عمليات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، بكونها ترتبط بعوامل كثيرة، منها ما هو شخصي يتعلق بعضو هيئة التدريس نفسه، وقد يكون داخلي على مستوى الكلية، أو على مستوى الجامعة ككل.

كما أشارت دراسة آل زاهر (٢٠١١) إلى العديد من مشكلات تشارك المعرفة في جامعة الملك خالد، وكان من أهمها: افتقار الجامعة إلى جو أكاديمي تعاوني بين أعضاء هيئة التدريس يقلل

من السلبية في الأداء، ومن هدر الطاقات وضعف التفاعل الإيجابي بينهم، وكذلك الضعف في استخدام قدراتهم لتحقيق الإبداع والإثارة الذهنية.

وتأكيداً على أهمية تعزيز عمليات التشارك المعرفي في الجامعات السعودية؛ فقد أوصت بعض الدراسات بأن تعمل أقسام الكليات المختلفة في الجامعات على تعزيز الروابط بين أعضاء هيئة التدريس لتشارك المعارف والخبرات المهنية والأكاديمية وإيجاد بيئات محفزة وداعمة لإدارة وبناء مجتمعات المعرفة (العمرى والشنقيطي، ٢٠١٩). وأن العدالة التوزيعية، والدعم التنظيمي، والثقافة والقيادة الداعمة، والحلقات الدراسية التدريبية والندوات عبر الإنترنت تعزز من ممارسات التشارك المعرفي 2017 (Muqadas, et al.)، فالتشارك في المعرفة يعتبر أساس عملية إنتاج المعرفة وإدارتها، حيث يتبادل الأفراد المعرفة من خلال الأنشطة المشتركة وفرق العمل لتحقيق التنمية المستدامة، ويجب أن تكون عمليات تبادل المعرفة والتشارك المعرفي للمؤسسات الجامعية واضحة بالقدر الكافي ومتميزة عن أي منظمات أخرى، وذلك لأن جوهر مهمتها منذ إنشائها هو المعرفة وتخزينها ومشاركتها ونقلها (المهدي، ٢٠١٩).

ومن خلال ما سبق؛ تظهر الحاجة إلى بناء وتفعيل طرق للإنتاج والتشارك المعرفي على مستوى الكليات والجامعات؛ وذلك بغرض نشر ثقافة داعمة لإنتاج المعرفة، ولأجل تبادلها ضمن أسس علمية ومعرفية تحقق الفائدة المرجوة منها، إضافة إلى مراعاة مبادئ التعليم المستمر. لذا تتركز مشكلة الدراسة الحالية في تعزيز ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء مبادئ التعليم المستمر، من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظرهم؟

- ما العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود على التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظرهم؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير (تصنيف الكلية - الجنس - الرتبة العلمية) حول درجة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، والعوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء مبادئ التعليم المستمر؟

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر.
- رصد العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر.
- الكشف عن وجود فروق دالة إحصائياً تعود لمتغير (تصنيف الكلية - الجنس - الرتبة العلمية)، حول درجة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، والعوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء مبادئ التعليم المستمر.

### أهمية الدراسة:

#### أولاً: الجانب النظري:

- تسليط الضوء على أهمية التشارك المعرفي، وإظهار كونه أحد المفاهيم المعاصرة والمهمة للجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وإبراز مكان معياره من معايير جودة التعليم والكفاءة العلمية في الجامعات والمجتمعات.
- تحقيق أحد أبعاد رؤية المملكة ٢٠٣٠، والخاصة بالتحول نحو مجتمع المعرفة، والسعي لإنتاجها وتبادلها وليس استهلاكها فقط.
- ترسيخ مبادئ التعليم المستمر كجوهر تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، والاعتماد على تجدد معرفة المجتمع الجامعي باستمرار، وذلك لتعزيز عملية التشارك المعرفي.

#### ثانياً: الجانب التطبيقي:

- يُؤمّل أن تساعد هذه الدراسة الجامعات السعودية على وضع استراتيجيات تشارك معرفي واضحة المعالم بين أعضاء هيئة التدريس.
- يُرجى أن يستفيد من نتائج الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وذلك بمعرفة التحديات والصعوبات التي تواجه تشارك المعرفة، مع الإلمام بالخبرات والطرق العملية للتغلب عليها.

- الاسهام في دعم التكامل والتنسيق بين التخصصات المختلفة والكليات المختلفة في الجامعات، وما يتصل بذلك من عمليات التشارك المعرفي في مجالات التعليم والتدريب، والعمل على معالجتها.

### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: سعت هذه الدراسة لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء مبادئ التعليم المستمر.
- الحدود المكانية: جامعة الملك سعود
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٣هـ.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على اختيار عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

### مصطلحات الدراسة:

#### التشارك المعرفي:

يُعرف التشارك المعرفي بحسب الطاهر ومنصور (٢٠٠٩) على أنه: "العملية التي يحدث من خلالها نقل المعرفة الظاهرة أو الضمنية إلى الأفراد الآخرين، من خلال الاتصالات التي تحدث بين هؤلاء الأفراد" (ص.٦)، كما عرفه الشواهين (٢٠١٧)، بأنه: "عملية تتخذ صوراً متعددة، كالاتصال المباشر الذي يحدث بين الأفراد في المؤتمرات، والاجتماعات وورشات التدريب، وجلسات الحوار وتبادل الآراء" (ص.١٢).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: جميع الأنشطة والممارسات التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؛ بهدف التعلم، وتبادل الخبرات والأفكار مع الآخرين؛ للوصول إلى معلومات ومعارف وخبرات جديدة، تساهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم، وتطوير الممارسات التعليمية لديهم، المتعلقة بالعمل الأكاديمي، وزيادة كفاءة الجامعات.

## مبادئ التعليم المستمر:

عرف عامر (٢٠٠٧) التعليم المستمر بأنه " ذلك التعليم الذي يغطي جوانب حياة الفرد كافة، من خلال إعداده علمياً، وتوعيته مجتمعياً، ومساعدته وظيفياً، وتطويره مهنيًا؛ حتى يستطيع مواجهة تحديات المستقبل ". كما يعرف بأنه " إتاحة فرصة تعليمية مستمرة طوال حياة الأفراد، وذلك بقصد تنمية جميع أفراد المجتمع وتطويرهم، ولتتمكنوا من تحقيق التكيف مع المتطلبات الحضارية، وحتى يكون بمقدورهم التفاعل مع برامج التنمية" (ص. ٢٢).

**وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه:** مجموعة الأنشطة والخبرات التعليمية الطوعية والمرنة، الرسمية وغير الرسمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بشكل مستمر والتي تستند على عدة مرتكزات؛ بهدف إثراء معارفه، وتحسين كفاءته، والمساهمة في تطوير مهنته، ورفع تنافسية مؤسسته التعليمية، بما يضمن تحقيق التكامل في المعرفة، في الجامعة وخارجها.

**الإطار النظري والدراسات السابقة:****المحور الأول: التشارك المعرفي**

تطورت المعرفة وظهرت مع وجود الحياة البشرية ونموها وتقدمها، وهناك العديد من الفلاسفة والمفكرين الذين تحدثوا عن المعرفة وآثارها في تقدم الحضارات والأمم في مختلف الجوانب السياسية والاجتماعية، وقد اعتبر المفكر والفيلسوف أفلاطون المعرفة بأنها أساس من أسس بناء المدينة الفاضلة؛ حيث أكد على أن المدينة لا بد أن يحكمها العلماء والحكام، وهذه إشارة منه إلى أهمية المعرفة في بناء المجتمعات والحضارات (القحطاني، ٢٠١٣).

أما في العصر الحديث فقد ظهر مصطلح إدارة المعرفة في عام (١٩٥٩) على يد بيتر دراكر Peter Drucker، وذلك في كتابه "معالم الغد"، وبعد ذلك بدأت المؤسسات بالاهتمام بالمعرفة باعتبارها الوسيلة التي تؤدي إلى تفوقها وتميزها (مرغلاني واخرون، ٢٠١٩). وفي سياق متصل لاعتبار المعرفة طريقاً للنمو؛ يقول بيتر دراكر Peter Drucker: "تعتبر المعارف المورد الاقتصادي الأساسي، والمورد المسيطر والوحيد الذي يعطي ميزة تنافسية"، ووصفها أيضاً بقوله: "المعرفة هي القوة"، وعلل ذلك بأن الناس في الماضي كانوا يكتمون المعارف لإبقاء القوة

والسلطة عندهم، واستدرك أن القوة تكمن في تحويل المعلومات لخدمة الإنتاج، وليست في إخفائها (الغساني، ٢٠٠٧، ص. ٧).  
صُنفت المعرفة إلى عدة أنواع في أشكال مختلفة من قبل الباحثين، إلا أن ما ذكره القحطاني (٢٠١٣) عن أبرز تصنيفات المعرفة نقلاً عن بولاني (١٩٩٧) polanyi أنها تصنف إلى قسمين أساسيين:

#### أ- المعرفة الضمنية (Tacit Knowledge):

هي المعرفة المتاحة في رؤوس الأفراد وعقولهم، وتكتسب من خلال المواقف والخبرات السابقة لهم، ومن صفاتها: "أنها ذات طابع شخصي، وليس من السهل الحصول عليها نتيجة لوجودها في عقل صاحبها" (الشريف، ٢٠١٤، ص. ٤٣). وتتمثل المعرفة الضمنية في سلوكيات الفرد، وتصرفاته، وخبرته، وكذلك مبادئه، وقيمه، وعواطفه، فهي أكثر مما يعبر عنه الفرد للآخرين (ضليبي، ٢٠٢١).

#### ب- المعرفة الصريحة (Explicit Knowledge):

هي المعرفة " التي ترتبط بأرشيف المؤسسة، وما يخزن فيها من معلومات ومعارف يمكن تبادلها بين جميع العاملين فيها من خلال الندوات، والكتب، واللقاءات، ويُعبّر عنها بكلمات، أو أرقام، أو أصوات، ويمكن نقلها بسهولة أيضاً من خلال البيانات والمحاولات العلمية ". فهي تتميز بكونها معرفة متقنة، وذات محتوى محدد، وتتمتع بمظاهر خارجية (محمود، ٢٠١٨، ص. ١١).

تعتمد عملية تشارك المعرفة على التفاعل والنشاط الإنساني بشكل أساسي، والذي يتيح للأفراد تبادل المعارف الخاصة بهم مع الآخرين، وبالتالي مشاركتها على مستوى المؤسسة والمؤسسات الأخرى. ويركز التشارك المعرفي على إدامة نشاط وفاعلية مؤسسات التعليم العالي بشكل مستمر، وهذا سبب الاهتمام به؛ إذ من خلاله يمكن نقل وتداول المعارف، والمهارات، والخبرات بين الأفراد؛ وذلك لمساعدة مؤسسات التعليم العالي على التمتع بمزايا تنافسية تساعدها على تطوير أداء العاملين بها، وتكوين أنشطة متعددة تسهم في تبادل المعرفة بين الوحدات التنظيمية فيها (شاهر، ٢٠١٦).

تبرز أهمية التشارك المعرفي في كونه من الموضوعات المهمة التي تتطلب من أي مؤسسة أن تتبناها؛ وذلك من أجل الاستفادة من المعارف المتوفرة لديها، والنهوض بالمؤسسة عن طريق مشاركتها، وتحسين طرق العمل، وابتكار طرق جديدة، مما يؤدي إلى نمو المعرفة لدى الأشخاص، ومن ثم تطور المؤسسة، وتحقيق احتياجاتها (الذنبات، ٢٠١١).

فالجامعات هي منظمات كثيفة المعرفة، وتقوم بدور فعال في إنشاء المعرفة من خلال التعليم والتعلم، والبحث والنشر عن طريق أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون في عقولهم معرفة ضمنية نتيجة خبراتهم التراكمية (Fullwood Rowley, 2017)، فالتشارك المعرفي بين الأفراد والأقسام بالجامعة من أهم العمليات الرئيسية لإدارة المعرفة الفعالة. وتتضح أهمية ذلك من خلال ما تم ذكره في دراسات كل من: (الحري، ٢٠٢١؛ محمود والفاضل، ٢٠١٩؛ Alsaleh & Haryani, 2013؛ Lee, 2018؛ Nassuora, 2011) وفيما يلي أبرز النقاط:

- مواكبة المستجدات المعرفية لأعضاء هيئة التدريس، فالكليات في الجامعات تستلزم تحديث المعرفة التخصصية لتحسين مستوى الأداء المهني.
- رفع الكفاءة التدريسية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس الجدد، وبناء ثقتهم ومهاراتهم الذاتية؛ من خلال تقديم النصح والتوجيه من أعضاء هيئة التدريس القدامى.
- تحديث المسارات الدراسية، ووضع المشروعات التطويرية، وتحسين جودة برامج الكليات، ورفع مستوى مخرجاتها، من أجل السعي لمواكبة احتياجات التنمية، ومتطلبات سوق العمل.
- المساهمة في الارتقاء بمستوى الجامعة في التصنيفات العالمية، من خلال زيادة مستوى التأليف والنشر، وزيادة الإنتاجية البحثية.
- تشجيع التشارك البحثي بصورة تعاونية وجماعية بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض، وكذلك بينهم وبين الجهات المجتمعية.
- توفير الوقت؛ حيث يتعلم الأكاديميون من أخطائهم، وأخطاء غيرهم بما يساعد في الحد من الفاقد، وخفض التكلفة.
- تعزيز الروابط بين المتخصصين، والحد من الفردية؛ لتنمية الثقافة الداعمة للتعاون، والمعززة للولاء الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس.

-تسهيل تدفق المعلومات، والمحافظة على أمن الملكية الفردية، وترسيخ الشفافية من قبل أعضاء هيئة التدريس.

يعد عضو هيئة التدريس من أهم الركائز الرئيسة لمنظومة التعليم الجامعي، والذي يتوقف عليه - إلى حد كبير- مدى قدرة الجامعة على القيام بوظائفها، وتحقيق أهدافها، فإن كفاءته بالجامعة لا تقاس بما لديه من علم في تخصصه فقط، ولكنها تقاس أيضاً بكفاءة تدريسه وتطوير مهاراته، واستمراره في بحثه العلمي، وإشرافه وتوجيهه، وقدرته على توظيف كل ذلك في خدمة مجتمعه، والتزامه بأخلاق المهنة، والقيم المرغوبة (بصفر واخرون، ٢٠١١).

فالتعليم، والتدريس، والبحث، وخدمة المجتمع هي الأنشطة الأساسية لأعضاء هيئة التدريس، وتقوم ممارسة هذه الأنشطة بشكل أساسي على عنصرين رئيسين هما: المعرفة، والتفاعلات الاجتماعية المكثفة. كما تنظم عمليات التعلم والتدريس من خلال المقررات الدراسية التي يمكن اعتبارها وسائل لنشر المعرفة، وبناء المعرفة المشتركة. أما البحث وخدمة المجتمع فيتم تنظيمهما من خلال المشروعات البحثية، وفرق العمل التي يمكن اعتبارها وسائل لتوليد المعرفة ونشرها (محمد، ٢٠١٦)، (البلوي، ٢٠١٩).

العوامل المؤثرة على ممارسة التشارك المعرفي:

أولاً: العوامل التنظيمية: وتتمثل فيما يلي:

**الهيكل التنظيمي (Organizational Structure):** يعد الهيكل التنظيمي مرتكزاً له تأثير مباشر في عملية التشارك المعرفي، فهو الوسيلة التي من خلالها تتحدد المهام والأدوار، ويتم تبادل المعارف والمعلومات، ويتضح التفاعل بين الأقسام والأعضاء في المؤسسة. فالهيكل التنظيمي الأكثر ملاءمة لمشاركة المعرفة في الجامعات هو الذي يتصف بالمرونة، ويعمل على استمرار تدفق المعارف، والمشاركة بها في كافة المستويات والاتجاهات الإدارية، كما أن الهياكل التنظيمية المرنة تسهم في اللامركزية التي تتيح فرصة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، وذلك بعكس الهيكل التنظيمي الهرمي، الذي يتسم بالجمود ويعد عائقاً أمام إدارة المعرفة (القحطاني، ٢٠١٣).

**الثقافة التنظيمية (Organizational Culture):** تتكون الثقافة التنظيمية من ثلاثة مفاهيم مرتبطة ببعضها البعض، وتتمثل في القيم، والمعايير، والممارسات، ولها تأثير في سلوك

الأعضاء بشكل عام، وسلوك التشارك بالمعرفة بشكل خاص، فالقيم هي: الاتفاقيات المشتركة حول ما هو مرغوب في بيئة العمل، كالاهتمام بإدارة الوقت، والاحترام المتبادل بين الأعضاء، أما المعايير التنظيمية فهي الإجراءات والقواعد التي يلتزم الأعضاء بها في المؤسسة باعتبار هذه المعايير مفيدة، وينبغي للعاملين اتباعها والاهتمام بها، أما الممارسات فهي مجموعة من النواتج التي يتوقعها الأعضاء من المؤسسة، وكذلك ما تتوقعه المؤسسة من العاملين بها (مرغلاني وآخرون، ٢٠١٩).

**الحوافز والمكافآت (Incentive):** تعد عاملاً مؤثراً في نجاح عملية التشارك المعرفي داخل المؤسسة؛ فهي تساهم في إيجاد بيئة ملائمة للتشارك، والإبداع، وزيادة الدافعية لدى العاملين نحو ممارسة التشارك المعرفي؛ وتؤدي دوراً مهماً في تطوير العمل (حرب، ٢٠٢٠). فالدافعية تعبر عن محرك داخلي للسلوك الإنساني، وتتبع من ذات الفرد لإشباع رغبات محددة، بينما الحوافز والمكافآت تعبر عن المؤثرات التي تستخدمها المؤسسة لإثارة دافع التشارك لدى الفرد، ويتضح من ذلك أن الدافعية هي: عوامل داخلية لدى الفرد، بينما الحافز يعتبر عاملاً خارجياً (مرغلاني وآخرون، ٢٠١٩).

#### ثانياً: العوامل الفردية:

تؤثر الثقة في استعداد الفرد وإقباله على التفاعل والمشاركة، فالأفراد الذين لديهم ثقة كبيرة في قدراتهم وإمكاناتهم الوظيفية لديهم دوافع أكبر نحو التبادل والتشارك المعرفي مع الآخرين، وهو ما ينطبق على ذوي المستوى التعليمي العالي، وسنوات الخبرة الطويلة في العمل، كما أن من يملكون قدرات تقنية وتواصلية أكثر قدرة على مشاركة المعرفة مع الآخرين، فالتعليم، والعمر، والخبرة العملية تؤثر بشكل واضح على التشارك المعرفي (Lee, 2018).

لذا لا بد من العناية بالعلاقات التفاعلية الاجتماعية عن طريق تشجيع فرق العمل الجماعية لزيادة عملية تبادل المعرفة؛ إذ كلما زادت الروابط الاجتماعية زاد التشارك المعرفي وبهذا تنمو الثقة الاجتماعية، فيتمكن الأفراد من تجاوز عقبات الاتصال.

#### ثالثاً: تقنيات المعلومات والاتصال:

تؤدي تقنيات المعلومات دوراً كبيراً في قدرة المنظمة على بناء معرفة جديدة توفر بيئة داخلية تشجع التعلم والمعرفة، فلها دور فعال في أنشطة إدارة المعرفة بتقديمها لآليات يمكن من خلالها

تحسين التواصل والتقارب التقني بين أعضاء المؤسسة، وتسريع مشاركة المعرفة؛ مما يزيد من عدد المشاركين في عمليات تداول وتوليد المعرفة، وجعلهم جزءاً من القاعدة المعرفية للمؤسسة (الشهري، ٢٠١٧). ومع أن تقنيات المعلومات والاتصالات تعد من الوسائل المهمة لتشارك المعرفة وتقاسمها، لكنها ليست الأكثر أهمية؛ لأن المعرفة موجودة في عقول الأفراد، وبالتالي فالجانب الاجتماعي هو الأكثر أهمية مقارنة بالجانب الفني، لكن تقنيات المعلومات سهّلت على الأعضاء تشارك المعرفة.

ويشير محمد (٢٠٠٩) إلى أهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنية في مشاركة المعرفة وتوفيرها بهدف الاستفادة من تقنيات المعلومات والاتصال بشكل كامل بحيث يكون أعضاء المؤسسة في التعليم العالي مهنيين لاستخدامها، ومدركين للتطورات العميقة التي تصنعها تقنية المعلومات والاتصال في عملية اكتساب المعرفة وتشاركها. فتوفر التقنية ليس شرطاً كافياً لتشارك المعرفة، كما أن توفرها في المؤسسة لا يفيد إذا لم تكن المؤسسة وأفرادها مدربين على استخدامها.

#### المحور الثاني: التعليم المستمر

يعتبر التعليم المستمر عملية مستدامة لجميع الأفراد تهدف إلى تطوير وتنمية معارفهم، ومهاراتهم، سواء الاجتماعية، والمهنية، والشخصية، فهي تجعلهم أكثر قدرة على تحمل المسؤولية، والقيام بأدوار اجتماعية مهنية وعامة مميزة، وأكثر وعياً وثقافة خاصة وعامة، ولتحقيق ذلك؛ لا بد من توفير المعرفة اللازمة لتحقيق جميع هذه التطورات، بل وإتاحة مشاركتها للجميع (جاك ديور، ١٩٩٧).

وتقوم فلسفة التعليم المستمر على أسس تنظيمية تقاوم كافة الطرق النمطية والروتينية في العملية التعليمية والتربوية، فالتعليم والتربية عمليات إنسانية من حق الجميع، ويجب أن تقوم على التجديد، والتنوع، والابتكار، لذا أصبح التعليم المستمر ضرورة حيوية لتكيف الأفراد مع المعرفة والتقنية المتطورة في العصر الزاهن، إضافة إلى قدرته على تأهيل الأفراد في المجتمعات المهنية والصناعية (علي، ٢٠٠٥).

أهم المبادئ والتي تم الإجماع عليها، قبل الباحثين السابقين مما يدل على أهميتها، وذلك لارتباطها بالتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وهي كالآتي:

**مبدأ التعلم الذاتي:** ويتضمن هذا المبدأ اعتماد الفرد على نفسه في اكتساب المعلومات والمعارف، فهو المسؤول عن تنمية ذاته، وعن اتخاذ القرارات الخاصة به، وأوضح كروبلي وديف (Cropley and Dave) (١٩٨٧) إلى أن التعليم المستمر يقوم على تحقق قدرة الأفراد على التعلم، واستطاعتهم القيام بما ينتظرهم من أدوار مستقبلية، بالإضافة إلى رغبتهم واستعدادهم لتبني ما يحدث من تغيرات والتكيف معها. وقد أشار ميريام وكارفيلا (Carvella and Miriam) عام (١٩٩٩) إلى أن الأفراد لديهم استعداد للتعلم الذاتي ويمتلكون مجموعة من الخصائص منها: الرغبة في المبادرة، والاستمرار في التعليم، والثقة بالنفس، وحب الاستطلاع والاكتشاف (Cercone, 2008).

**مبدأ المرونة:** يعتمد هذا المبدأ على "قدرة الأفراد والمؤسسة على الاستجابة لمختلف التغيرات والتطورات البيئية سواء الداخلية أو الخارجية، فهي تضمن سرعة الاستجابة وملائمتها للظرف" (جبرين، ٢٠١٨، ص. ٢٤). وفي ظل عصر متغير بشكل مستمر، لا بد أن يؤمن الفرد بضرورة التغيير؛ لأنه ذو طابع ديناميكي، وذلك من خلال تقبل المعارف والمعلومات الجديدة، واستخدام وسائل التقنية الحديثة، والتي تؤدي دوراً مهماً في تنمية المسؤولية الشخصية للفرد عن تعلمه وتطوره، وقدرته على اختيار الأنشطة والأساليب والوسائل المناسبة.

**مبدأ الاستعداد والدافعية:** يضمن هذا المبدأ ضرورة وجود الاستعداد واستقبال التعلم من خلال الرغبة والإرادة على ممارسة ما يتعلمه، وتوفير الصحة العقلية والجسدية لتقبل كل ما هو جديد وبمستوى يحقق التأثير في المجتمع، فالإرادة مطلب في التعليم المستمر (بو حجي، ٢٠١٤). كما أن الفرد الكبير لديه دوافع داخلية وخارجية، وتحفزهم أكثر الدوافع الداخلية للتعلم والمشاركة لتجويد نوعية الحياة، وتقدير الذات، وتحقيق الرضا (نولز، ٢٠٠٢).

**مبدأ تقدير الذات وتحقيقها:** ويتحقق هذا المبدأ من خلال التعليم المستمر، وسعي الإنسان المستمر لتحقيق نفسه وذاته، مما يفتح له المجال للإبداع ومشاركة الآخرين، وكل ذلك ينعكس في النهاية على مجتمع متقدم متطور تبعاً لتقدم وتطور أفراد (لطرش، ٢٠١٧).

**مبدأ الإبداع والابتكار:** ويتحقق هذا المبدأ من خلال استمرارية التعليم وتواصله للوصول إلى مجتمع المعرفة في زمن الثورة العلمية التقنية، ومن جهة أخرى، تساهم عملية التعلم ومشاركة المعرفة في تحقيق أعلى مستويات الإبداع، من خلال تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة من قبل الأفراد، مما يساعد على ابتكار منتجات وخدمات جديدة (سلطاني، ٢٠١٨).

مبدأ التكامل: يقوم هذا المبدأ على تكامل التربية مع مختلف مناشط الحياة الأخرى، بحيث أن مختلف المؤسسات والأوضاع التي يحدث فيها التعليم ينبغي أن تتكامل وتتعاقد (الروافد، ٢٠٠٢).

وبناء على ما سبق، يمكن ملاحظة ترابط المبادئ السابقة وتكاملها، بحيث ترتبط ببعضها وتمثل منظومة متصلة، تسعى إلى تقدم أفراد المجتمع تقدماً شاملاً ومستمرًا.

### علاقة التعليم المستمر بالتشارك المعرفي في المجتمع الجامعي:

تُعد المعرفة التي يتم مشاركتها من قبل أعضاء هيئة التدريس مصدرًا للتنمية المهنية والتعليم المستمر، وفي الوقت نفسه يعتبر التعليم المستمر أساساً للتطوير المهني القائم على جلب المعرفة، واستخدامها، وتوظيفها من مصادر مختلفة، فالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تعد نشاطاً رئيساً للتعليم المستمر، وأساساً واضحاً للتبادل المعرفي بين أعضاء هذا المجتمع الجامعي.

ولابد أن يتصف المجتمع التشاركي للمعرفة بعدة صفات، من أهمها: دعم وجود ثقافة عامة ذات مستوى عالٍ وحديث، وغرس قيم التعليم المستمر لدى أفرادها، وخلق فرص التعليم والتدريب للجميع، وتقديم المعرفة في صورة عمليات ومحتوى، ولا يتم فيه احتكار لأي معرفة أو تعليم، لتحقيق وعي كامل وشامل للمجتمع (أبو دلي، ٢٠١٨).

أنشأت الجامعات مراكز للتطوير الجامعي كضرورة حتمية لتوظيف مبادئ التعليم المستمر، وتسعى هذه المراكز لتحقيق عددٍ من الأهداف، ومن أهمها تحقيق النمو المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بل وجميع العاملين بها، إضافة إلى تطوير المعرفة الجامعية، وتكوين فرق عمل لتأهيل البرامج والمناهج التعليمية، مما يسمح بتبادل الأفكار والمعارف والخبرات بين جميع الأعضاء (غالب وعالم، ٢٠٠٨). فقد كشفت دراسة بابلهجي وكيرماني (2011) Babalhavaeji & Kermani عن العوامل التي تؤثر على تشارك المعرفة بين كليات علوم المكتبات والمعلومات عن وجود اتفاق مشترك على أن تشارك المعرفة يسهم في التطوير المهني، وتحسين الأداء بصورة أفضل، كما أنها تؤدي إلى إنتاج معرفة جديدة؛ من خلال استعداد أعضاء هيئة التدريس للمشاركة بمعارفهم وخبراتهم المكتسبة في مجالات التدريس والبحوث المختلفة. ويعد التدريب من المداخل الأساسية لتنمية أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم،

وخلق الاتجاهات الإيجابية بين الأفراد، وتطوير أساليب التشارك المعرفي بينهم للوصول إلى الميزات التنافسية للمؤسسة.

ويرى الشهراني (٢٠١١) أن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس يعتبر أهم وسائل الوصول إلى أهداف التعليم المستمر، حيث يركز التطوير المهني في المجتمع الجامعي على مبدئين هما: التعلم الذاتي، والتعليم المستمر، فالعلاقة بين التطور المهني والتعليم المستمر متلازمة، وما يحقق هذه العلاقة هو عمليات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس، فجميعها عمليات تخدم النظام التعليمي على صعيد الخطط والعامل البشري.

إن سعي الجامعات لتحقيق الإبداع المعرفي من خلال التعلم والتعليم، لا يقتصر على الأفراد، بل أصبح الجميع مطالباً بالمشاركة في هذه العملية الإبداعية؛ من خلال تبني مفاهيم وأفكار جديدة، وإنشاء بيئة ملهمة ومشجعة للعمل بأشكال مختلفة، ومن ثم يصبح الإبداع المعرفي وخلق المعرفة وابتكارها عنصراً أساسياً من ثقافة الجامعة التي تتوارثها الأجيال، وتنقل المعرفة من مرحلة اكتسابها إلى توليدها، ونشرها، ويحقق للجامعة التميز والتنافسية (محمود وأبو راضي، ٢٠١٤). وهذا ما أكدت عليه الاستراتيجية الوطنية فقد دعت للتحويل إلى المجتمع المعرفي؛ بما فيها الاقتصاد القائم على المعرفة.

### الدراسات السابقة:

#### الدراسات العربية:

دراسة عبدالعال (٢٠٢١) بعنوان "تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية" هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي، ثم الانتقال إلى الأسس النظرية للميزة التنافسية من خلال عرض مفهومها واستراتيجيات تحقيقها، وأهداف الميزة التنافسية للجامعات وأهميتها ومتطلبات تحقيقها داخل الجامعات، ثم التعرف على دور الجامعات في تفعيل عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية لتفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات، من أهمها: بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعات تشجع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي، وبناء الثقة فيما بينهم، بهدف تحقيق التميز للجامعات ورفع

تصنيفها المحلي والعالمي. وضرورة تبني فلسفة التميز في الجامعات والعمل على تحقيقها، والارتقاء بمستوى العمل، ودعم ثقافة المرونة للتأقلم مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية.

دراسة اليامي والدوحان (٢٠٢١) بعنوان "أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران" هدفت الدراسة إلى توضيح تأثير سلوكيات التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، والتركيز على مجموعة من الأبعاد للتشارك المعرفي والمتمثلة في (السلوك - الثقافة التنظيمية - تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، بينما تم التركيز على أبعاد (إدارة فريق العمل - التدريب والتطوير المستمر - إدارة الاجتماعات - التفويض) للتنمية المهنية، واتبع الباحثان المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة أداة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (٣١٧) عضواً من أعضاء هيئة تدريس بجامعة نجران من الذكور والإناث والبالغ عددهم (١٤٦٤)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: وجود أثر عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) للتشارك المعرفي بأبعاده المتمثلة في: (السلوك، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، وقد توصلت الدراسة باعتماد بعض آليات التشارك المعرفي والتي تسهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس مثل: ضرورة التواصل بين أفراد العمل لتبادل الآراء والأفكار، وتقديم الدعم الكافي للتشجيع على العمل كفريق، وتشجيع إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس على بذل جهودهم الذاتية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وضرورة قيام إدارة الجامعة بمسح دوري للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتلبيتها.

دراسة أبو العلا (٢٠١٣) بعنوان " دور الجامعة في تفعيل التعليم المستمر في ضوء خصائص اقتصاد المعرفة رؤية مقترحة" هدفت الدراسة إلى توضيح دور التعليم الجامعي في تفعيل التعليم المستمر، في ضوء خصائص اقتصاد المعرفة في رؤية تحليلية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الظروف والظواهر والعلاقات المرتبطة بكل من: التعليم المستمر، واقتصاد المعرفة. وجاءت الدراسة في ثلاثة محاور رئيسية: الأسس النظرية للتعليم المستمر، مجتمع اقتصاد المعرفة، انعكاسات خصائص اقتصاد المعرفة على التعليم المستمر، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: ضعف قدرة الجامعات العربية على مواكبة التحديات ومتطلبات اقتصاد المعرفة وندرة الاعتماد على إنتاج معرفة جديدة، كما أصبح تقدم الأمم يقاس

بمعايير قدرتها على إنتاج المعرفة وتطويرها من خلال التزام جميع الأفراد بالتعليم والتدريب مدى الحياة، وأكدت على أهمية التعليم المستمر في تحسين نوعية الحياة للأفراد ، ومساعدتهم على التكيف للتغيير وإطلاق قدراتهم الإبداعية.

الدراسات الأجنبية :

دراسة سانتوش وباندا (Santosh & Panda 2016) بعنوان "مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميغا المفتوحة" " **Sharing of Knowledge among Faculty in a Mega Open University**" هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف السلوك التشاركي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الوطنية المفتوحة (IGNOU) (ميغا) المفتوحة في الهند، والتحقق من مشاركة المعرفة ومصادر التعلم بين أعضاء هيئة التدريس وتوجههم نحوها، والتعرف على العوائق والتحديات التي تمنع مشاركتهم للمعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستقصائي، واعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في (٦٢) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يشاركون المعرفة ومصادر التعلم بنشاط بهدف تلبية متطلبات التدريس والتعليم، خاصة عندما تكون هذه المشاركة مع أكاديميين آخرين من داخل الكلية أو المؤسسة التعليمية التي يعملون بها، وأن قرار المشاركة يتأثر بطريقة معاملة المؤسسة لهم ومستوى تحقيق العدالة بين العاملين، كما أعرب ٦٥٪ من المشاركين أنهم يشاركون المعرفة بشكل طوعي، وأن المشاركة تساهم في إثراء معارفهم، وأهم أسباب تحفظ أعضاء هيئة التدريس في مشاركة المعرفة هو عدم التقدير من المؤسسة التعليمية للناشر، بالإضافة إلى غياب الثقافة التنظيمية في جانب مشاركة المعرفة، كذلك عدم وضع نظام للمكافآت على نشر المعرفة، كما أعرب ٨٠٪ من المشاركين أن عدم وضع حافز لنشر المعرفة يُعد المانع الأكبر لقيام أعضاء هيئة التدريس بنشر ومشاركة معارفهم.

دراسة جان، سندوه (Jain & Sandhu, 2007) بعنوان " التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة في كليات إدارة الأعمال بوادي كلانغ بماليزيا" " **Knowledge sharing among academic staff: A case study of business schools in Klang valley, Malaysia**" هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية مشاركة المعرفة داخل المنظمة الواحدة خاصة في الجامعات، لأن أعضاءها يعملون في مجال المعرفة، وللوصول لهذا الهدف فإن هذه الدراسة ركزت على رؤية أعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة

الأعمال في وادي كلانغ بماليزيا؛ وذلك لمعرفة موانع مشاركة المعرفة، وبالتالي التوصل إلى أهم عوامل تشجيع مشاركة المعرفة، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الاستقصائي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٧٥) عضواً من أعضاء هيئة تدريس بكليات إدارة الأعمال بماليزيا، وتوصلت الدراسة إلى أن مؤسسات التعليم العالي تلعب دوراً رئيسياً في إنتاج المعرفة، وأن تبادل المعرفة ضرورة لتطوير المعرفة وزيادة قوة المؤسسة وقدرتها التنافسية، وأهم موانع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في ضعف الوعي بأهمية مشاركة المعرفة وضعف العمل بروح الفريق، وضعف مهارات التواصل ومهارات التعامل مع التكنولوجيا، كما أن من أهم عوامل تشجيع أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة هو ربط هذه المشاركة بنظام المكافآت المالية وبتقييم الأداء

دراسة تان، راميا (Tan & Ramayah, 2014) بعنوان " دور المحفزين في تحسين عملية مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس " **The role of motivators in improving knowledge-sharing among academics**، هدفت الدراسة إلى التعرف على أدوات تحفيز أعضاء هيئة التدريس لزيادة مستوى مشاركتهم للمعرفة، ومعرفة الدوافع الجوهرية التي قد تكون أداة لتحفيزهم لمشاركة المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستقصائي، واعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٧٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ماليزيا، وتوصلت الدراسة إلى أن الرغبة وحب تقديم المعرفة ومساعدة الآخرين وتحقيق سمعة طيبة في الوسط الأكاديمي، والمكافآت التنظيمية تؤثر تأثيراً إيجابياً على مشاركة المعرفة، وأن وجود موقف إيجابي لأعضاء هيئة التدريس تجاه مشاركة المعرفة؛ له تأثير إيجابي على مشاركة المعرفة، ورأى المشاركون أن سلوك مشاركة المعرفة لا يُمكن فرضه على أعضاء هيئة التدريس، ولكن يُمكن تحفيزه وزيادته، وذلك باتباع الأشياء التي تُحِبُّ أعضاء هيئة التدريس في مشاركة المعرفة.

دراسة ديوتا ورافيل (Duta & Rafaila 2014) بعنوان " أهمية التعليم مدى الحياة في التطوير المهني لمعلمي الجامعات - الاحتياجات والآثار العملية " **Importance of the lifelong learning for professional development of university teachers - needs and practical implications**، هدفت الدراسة إلى إظهار أهمية التعليم مدى الحياة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظرهم

وذلك من خلال تنمية مهارات التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، واعتمدت الاستبانة كأداة للدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في (٤٨٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعات بوخارست وبيثيتي وبيث- بوليا، وجامعة كوليز، وجامعة ترنسلفانيا في رومانيا، ما بين مدرس مساعد إلى أستاذ ومستشار، وتوصلت الدراسة إلى تحفيز عملية التفكير الفردي والجماعي في حل المواقف الإشكالية في ممارسة التدريس؛ والحفاظ على بيئة يسود فيها التعاون والتفاعل الاجتماعي، كما أن التدريب المستمر ضرورة لأعضاء هيئة التدريس بهدف زيادة احترافهم وتحديث معارفهم وتعميقها من خلال تطوير المهنة، فالتحسين والتطوير المهني هما مصدران للاستمرارية المهنية والتعليم مدى الحياة في مجتمع المعرفة.

### التعليق على الدراسات السابقة:

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- من حيث الهدف: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة سانتوش وباندا ، (santosh & Panda 2016) ، ودراسة جان وسندو (Jain & Sandhu, 2007) بأنها تكشف عن واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والعوامل المؤثرة على ذلك. كما اتفقت مع دراسة اليامي والدوحان ( ٢٠٢١)، ودراسة أبو العلاء (٢٠١٣) ، ودراسة تان وراميا (Tan & Ramayah, 2014)، ودراسة ديوتا ورافيللا (Duta & Rafaila, 2014) بأنها تسعى إلى تحقيق مبادئ التعليم المستمر. كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة دراسة عبدالعال (٢٠٢١) التي تهدف إلى تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية.

- من حيث المنهج: تتفق الدراسة الحالية دراسة عبدالعال (٢٠٢١)، ودراسة اليامي والدوحان (٢٠٢١)، في استخدام المنهج الوصفي، ومع ودراسة (Al-Kurdi et al., 2018) ، كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسات كل من: ديوتا ورافيللا (Duta & Rafaila ( 2014)، التي استخدمت المنهج الوصفي المقارن.

- من حيث مجتمع الدراسة وعينتها: تتفق الدراسة الحالية مع دراسة عبدالعال (٢٠٢١)، ودراسة اليامي والدوحان (٢٠٢١)، ودراسة سانتوش وباندا Santosh & Panda

(2016)، ودراسة تان وراميا (Tan & Ramayah, 2014)، ودراسة ديوتا ورافيل (Duta & Rafaila, 2014)، في تطبيقها الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسات كل من: دراسة عبدالعال (٢٠٢١)، ودراسة أبوالعال (٢٠١٣)، التي استخدمت الأدبيات السابقة والوثائق عينة للدراسة حيث قامت بتحليلها.

- من حيث الأداة: تتفق الدراسة الحالية مع دراسة ودراسة تان وراميا (Tan & Ramayah, 2014)، ودراسة ديوتا ورافيل (Duta & Rafaila, 2014)، ودراسة جان وسندو (Jain & Sandhu, 2007)، ودراسة عبدالعال (٢٠٢١)، ودراسة اليامي والدوحان (٢٠٢١)، ودراسة سانتوش وباندا (Santosh & Panda, 2016)، في استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات.

- من حيث الحدود المكانية: اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة اليامي والدوحان (٢٠٢١)، في تطبيقها بالمملكة العربية السعودية. كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسات كل من: دراسة (عبدالعال، ٢٠٢١) والتي طبقت في مصر، ودراسة سانتوش وباندا (Santosh & Panda, 2016) التي طبقت في الهند، ودراسة ديوتا ورافيل (Duta & Rafaila, 2014) التي طبقت في رومانيا، دراسة جان وسندو (Jain & Sandhu, 2007) التي طبقت في ماليزيا.

تظهر استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الآتي:

- توضيح أهمية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في ظل التطورات المعرفية والتكنولوجية.
- صياغة مشكلة الدراسة من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات المحلية والمحاور التي تناولتها وما توصلت إليه من نتائج.
- الوصول إلى المنهج البحثي المناسب، وصياغة أدوات الدراسة.
- اختيار مبادئ التعليم المستمر في الدراسة الحالية.

**إجراءات ومنهجية الدراسة:****منهج الدراسة:**

في الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة وهو المنهج المناسب لمثل الدراسة الحالية.

**مجتمع الدراسة:**

تمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بمختلف درجاتهم العلمية، والبالغ عددهم (٤٥٠٢) عضو هيئة تدريس في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٣ هـ.

**عينة الدراسة:**

تكونت عينة الدراسة الأساسية من ١٧٣ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية النسبية بناء على نسبة تمثيلهم في المجتمع حسب الكليات والتخصصات بنسبة بلغت حوالي ٠,٣٨ من المجتمع المستهدف، وطبقت عليهم الاستبانة في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٣ هـ.

**أدوات الدراسة:**

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية وتحقيقها للأهداف التي تسعى إليها تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة الدراسة الحالية، فبعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، والأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسات تم بناء الاستبانة الحالية.

**صدق وثبات الاستبانة:****أولاً: الصدق:**

للتحقق من صدق الاستبانة الحالية تم الاعتماد على طريقتين هما:

**✓ الصدق الظاهري (صدق المحكمين): Face Validity**

حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في المجال وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد أو المحور المنتمى إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة

الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وآثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة، حيث حظيت عبارات الاستبانة بنسب اتفاق أعلى من ٨٠٪، مع بعض التعديلات التي تم إجراؤها على النسخة النهائية من الاستبانة.

✓ الاتساق الداخلي: *Internal Consistency*

يهدف التأكد من صدق الاتساق الداخلي، تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مجتمع البحث، وبعد الحصول على استجاباتهم، تم حساب صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور أو البعد المنتمى إليه العبارة، وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل محور أو بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (١) معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور

أو البعد المنتمى إليه العبارة

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
المحور الأول: درجة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ التعليم المستمر					
١	**٠.٨٣	٦	**٠.٨٣	١١	**٠.٨٦
٢	**٠.٨٣	٧	**٠.٧٢	١٢	**٠.٧٦
٣	**٠.٨٨	٨	**٠.٨٢	١٣	**٠.٨٥
٤	**٠.٨٣	٩	**٠.٨٣	١٤	**٠.٨٦
٥	**٠.٨١	١٠	**٠.٨٠		
		٨	**٠.٧٤		
المحور الثاني: العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للتشارك المعرفي					
أولاً: العوامل الشخصية		ثانياً: العوامل التنظيمية		ثالثاً: العوامل التقنية	
١	**٠.٦١	١	**٠.٨٦	١	**٠.٧٩
٢	**٠.٧٨	٢	**٠.٨٧	٢	**٠.٨٥
٣	**٠.٨٢	٣	**٠.٨٥	٣	**٠.٨٩

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
٤	**٠.٨٨	٤	**٠.٩١	٤	**٠.٨٩
٥	**٠.٨٠	٥	**٠.٨٧	٥	**٠.٨١
٦	**٠.٧٨	٦	**٠.٨١		
٧	**٠.٧٦	٧	**٠.٨٦	٦	**٠.٨٨
٨	**٠.٧١				

\*\* دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور أو البعد المنتمية إليه العبارة معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل محور أو بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

كذلك تم التأكد من اتساق وتجانس الأبعاد الفرعية للمحور الثاني والمتعلق بالعوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للتشارك المعرفي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور المنتمي إليه البعد، فكانت معاملات الارتباط كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول ( ٢ ) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية

للمحور المنتمي إليه البعد

المحور الثاني	العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للتشارك المعرفي	البعد
أولاً: العوامل الشخصية	ثانياً: العوامل التنظيمية	ثالثاً: العوامل التقنية
**٠.٨٧	**٠.٩١	**٠.٨٣
معامل الارتباط		

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للمحور المنتمي إليه البعد معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) وهو ما يؤكد اتساق وتجانس أبعاد كل محور فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

الثبات:

تم التحقق ثبات من درجات محاور الاستبانة وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لدرجات محاور الاستبانة وأبعادها الفرعية

معامل الثبات	الأبعاد	المحاور
٠.٩٦		المحور الأول: درجة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ التعليم المستمر
٠.٩٠	أولاً: العوامل الشخصية	المحور الثاني: العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للتشارك المعرفي
٠.٩٤	ثانياً: العوامل التنظيمية	
٠.٩٢	ثالثاً: العوامل التقنية	
٠.٩٥	ثبات المحور الثالث ككل	

يتضح من الجدول السابق أن لمحاور الاستبانة وأبعادها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ وبالتالي فإن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في الدراسة الحالية.

### نتائج الدراسة ومناقشتها

#### أولاً: نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال الأول للدراسة الحالية على "ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟".

م	العبارات	الاستجابة													
		منخفضة جداً		منخفضة		متوسطة		عالية		عالية جداً					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
1	يساعد أعضاء هيئة التدريس بعضهم بعضاً بمعارفهم	11	6.4	40	23.1	41	23.7	69	39.9	12	6.9	3.18	1.07	متوسطة	7

م	العبارات	الاستجابة					المتوسط	المعايير	الاحتراف	التحقق	درجة	البيانات			
		منخفضة جداً	منخفضة	محايد	عالية	عالية جداً									
	وخبراتهم في تعزيز تعلمهم الذاتي														
2	يشارك أعضاء هيئة التدريس زملاءهم بالمعارف الجديدة في مجال تخصصاتهم بشكل مستمر	9	5.2	46	26.6	40	23.1	67	38.7	11	6.4	3.14	1.05	متوسطة	8
3	يتشارك أعضاء هيئة التدريس بأفكارهم وخبراتهم في حلّ المشكلات وصنع القرار بطرق جديدة وأساليب مبتكرة	8	4.6	39	22.5	52	30.1	61	35.3	13	7.5	3.18	1.02	متوسطة	6
4	ييدي أعضاء هيئة التدريس استعداداً لنقل خبراتهم لزملائهم	12	6.9	33	19.1	38	22.0	74	42.8	16	9.2	3.28	1.09	متوسطة	5

م	العبارات	الاستجابة					المتوسط	المعايير	الانحراف	التحقق	درجة	الرتبة			
		منخفضة جداً	منخفضة	محايد	عالية	عالية جداً									
	الجدد؛ للوصول إلى المعرفة والمهارات العملية والتدريسية؛ لإنجاز المهام بشكل فعال														
5	يتعاون أعضاء هيئة التدريس مع اللجان الأكاديمية والإدارية في مشاركة خبراتهم ومعارفهم	7	4.0	23	13.3	33	19.1	81	46.8	29	16.8	3.59	1.05	كبيرة	1
6	يتبادل أعضاء هيئة التدريس معارفهم وأفكارهم خلال مجالس القسم أو الكلية	6	3.5	27	15.6	39	22.5	75	43.4	26	15.0	3.51	1.04	كبيرة	3
7	يتشارك أعضاء هيئة التدريس	8	4.6	22	12.7	36	20.8	80	46.2	27	15.6	3.55	1.05	كبيرة	2

م	العبارات	الاستجابة					المتوسط	المعيار	الانحراف	التحقق	درجة	البيانات			
		منخفضة جداً	منخفضة	محايد	عالية	عالية جداً									
	المعارف من خلال اللقاءات العلمية (الندوات، والمؤتمرات، وحلقات النقاش)؛ لتطوير أدائهم المهني والأكاديمي														
8	يتواصل أعضاء هيئة التدريس مع زملائهم من التخصصات المختلفة؛ لتقديم خبراتهم ومعارفهم	15	8.7	51	29.5	52	30.1	47	27.2	8	4.6	2.90	1.05	متوسطة	13
9	تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس روح المنافسة الإيجابية في مشاركة المعرفة بالكلية وخارجها	12	6.9	44	25.4	45	26.0	62	35.8	10	5.8	3.08	1.06	متوسطة	9

م	العبارات	الاستجابة					المتوسط	المعايير	الانحراف	التحقق	درجة	البيانات			
		منخفضة جداً	منخفضة	محايد	عالية	عالية جداً									
10	يشعر أعضاء هيئة التدريس بالتقدير من خلال مشاركة المعرفة بين زملائهم	8	4.6	33	19.1	44	25.4	68	39.3	20	11.6	3.34	1.06	متوسطة	4
11	يوظف أعضاء هيئة التدريس أساليب العمل الجماعي لتشارك المعرفة، وتوليد الأفكار الإبداعية	12	6.9	51	29.5	54	31.2	47	27.2	9	5.2	2.94	1.03	متوسطة	12
12	يتشارك أعضاء هيئة التدريس مع المتدربين بالمعارف من خلال برامج التعليم والتدريب المستمر	11	6.4	47	27.2	55	31.8	49	28.3	11	6.4	3.01	1.03	متوسطة	11
13	يسعى أعضاء هيئة	12	6.9	58	33.5	49	28.3	49	28.3	5	2.9	2.87	1.00	متوسطة	14

م	العبارات	الاستجابة					المتوسط	المعيار	التحقق	درجة	الدرجة				
		منخفضة جداً	منخفضة	محايد	عالية	عالية جداً									
	التدريس إلى نشر ثقافة التشارك المعرفي في أقسام الكلية														
14	يزيد أعضاء هيئة التدريس من معدل التشارك المعرفي؛ لرفع القدرة التنافسية للجامعة	15	8.7	36	20.8	65	37.6	45	26.0	12	6.9	3.02	1.05	متوسطة	10
الدرجة الكلية لممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر												٣.١٩	١.٠٤	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن: ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متحققة بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا المحور ٣.١٩ بانحراف معياري ١.٠٤، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا المحور فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي: جاءت العبارة "يتعاون أعضاء هيئة التدريس مع اللجان الأكاديمية والإدارية في مشاركة خبراتهم ومعارفهم" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٥٩ بانحراف معياري قدره ١.٠٥. ويرجع ذلك إلى وجود جميع أعضاء هيئة التدريس كأعضاء في هذه اللجان، والتي تفرض عليهم مشاركة معارفهم وخبراتهم وتبادلها في إطار اجتماعات دورية ولقاءات مستمرة بأهداف محددة، فيشعر

الجميع كأنه فريق عمل تتكامل خبراته لتحقيق تطورات على الجوانب الإدارية والأكاديمية، وهو ما توفره مجالس الأقسام والكليات واللجان المنقرعة منها.

وجاءت العبارة "يتشارك أعضاء هيئة التدريس المعارف من خلال اللقاءات العلمية (الندوات، والمؤتمرات، وحلقات النقاش)؛ لتطوير أدائهم المهني والأكاديمي" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٥٥ بانحراف معياري قدره ١.٠٥. وقد ترجع هذه النتيجة إلى أهمية هذه الندوات والمؤتمرات في نشر العلوم المختلفة والإنتاجات العلمية المختلفة، سواء كان النشر الورقي من خلال المجلات والنشرات أو الإلقاء المباشر من قبل أعضاء هيئة التدريس في جلسات هذه المؤتمرات والندوات، فهي لقاءات علمية تناقش أهم التطورات في كافة التخصصات العلمية من خلال اجتهادات أعضاء هيئة التدريس في البحث عن كل جديد كل في تخصصه.

أما أدنى العبارات هي "يوظف أعضاء هيئة التدريس أساليب العمل الجماعي لتشارك المعرفة، وتوليد الأفكار الإبداعية" جاءت في الترتيب الثاني عشر من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٢.٩٤ بانحراف معياري قدره ١.٠٣. وقد تعزى هذه النتيجة إلى صعوبة تكوين فرق العمل في المجتمع الجامعي نتيجة كثرة المهام الإدارية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى التباعد الزمني بعض الشيء في تكوين الاجتماعات واللقاءات والتي تخصص لمناقشة الأعمال الإدارية غالباً. وعبارة "يتواصل أعضاء هيئة التدريس مع زملائهم من التخصصات المختلفة؛ لتقديم خبراتهم ومعارفهم" في الترتيب الثالث عشر من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٢.٩٠ بانحراف معياري قدره ١.٠٥. وقد تعزى هذه النتيجة إلى صعوبة تكوين فرق العمل في المجتمع الجامعي نتيجة كثرة المهام الإدارية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى التباعد الزمني بعض الشيء في تكوين الاجتماعات واللقاءات والتي تخصص لمناقشة الأعمال الإدارية غالباً.

والعبارة "يسعى أعضاء هيئة التدريس إلى نشر ثقافة التشارك المعرفي في أقسام الكلية" جاءت في الترتيب الرابع عشر من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٢.٨٧ بانحراف معياري قدره ١.٠٠. وقد يرجع ذلك إلى قلة انتشار ثقافة تبادل المعرفة وتشاركها بين أعضاء هيئة التدريس، وعدم الاكتراث بأهمية ذلك،

إضافة إلى قلة توظيف الإمكانيات التقنية كآلية لتحقيق هذا التشارك، وضعف وجود حوافز مادية أو معنوية لعمليات النشر والتشارك سواء على نطاق الكلية أو الجامعة أو المجتمع الأكاديمي بشكل كامل.

وانتقلت نتائج أقل العبارات في المحور الأول مع نتائج دراسة الزهراني (٢٠١٩) التي توصلت إلى أن متطلب التدريب الجماعي، وفرق العمل جاءت بدرجة متوسطة من حيث التوافر، ونتائج دراسة جان ، ساندو، وسيدو (2007) Jain, Sandhu, & Sidhu التي توصلت إلى أن أهم موانع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في ضعف الوعي بأهمية مشاركة المعرفة وضعف العمل بروح الفريق.

### ثالثاً: نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني للدراسة الحالية على "ما العوامل المؤثرة التي تعيق على ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود على التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟".

### - العوامل الشخصية:

م	العبارات	الاستجابة								المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب		
		منخفضة جداً		منخفضة		محايد		عالية						عالية جداً	
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة					تكرار	نسبة
1	اقتصار عضو هيئة التدريس بمشاركة المعرفة مع من يشاركه المعرفة والخبرة	3	1.7	15	8.7	53	30.6	80	46.2	22	12.7	3.60	0.88	كبيرة	2
2	اعتقاد	9	5.2	29	16.8	51	29.5	55	31.8	29	16.8	3.38	1.11	متوسطة	5

م	العبارات	الاستجابة					المتوسط	المعيار	التحقيق	الانحراف	درجة	الترتيب			
		منخفضة جداً	منخفضة	محايد	عالية	عالية جداً									
	عضو هيئة التدريس بضعف العائد عند مشاركة المعرفة مع الآخرين														
3	ضعف مبادرة عضو هيئة التدريس في مشاركة المعرفة مع الزملاء، والاستفادة من خبراتهم ومعارفهم	6	3.5	23	13.3	49	28.3	71	41.0	24	13.9	4	كبيرة	1.00	3.49
4	قلة العلاقات القائمة على الثقة بين الزملاء عند	14	8.1	36	20.8	47	27.2	51	29.5	25	14.5	6	متوسطة	1.17	3.21

م	العبارات	الاستجابة										المتوسط	المعيار	الانحراف	التحقق	درجة	الترتيب	
		منخفضة جداً		منخفضة		محايد		عالية		عالية جداً								
	مشاركة المعرفة																	
5	ميل عضو هيئة التدريس إلى الاحتفاظ بالمعرفة، باعتبارها نفع خاص	14	8.1	39	22.5	46	26.6	46	26.6	28	16.2	3.20	1.20	متوسطة	8			
6	ضعف التواصل الفعال بين أعضاء هيئة التدريس في التخصص والعمل ضمن الفريق	9	5.2	25	14.5	15	8.7	89	51.4	35	20.2	3.67	1.11	كبيرة	1			
7	ضعف الدافع الذاتي لدى عضو	8	4.6	41	23.7	54	31.2	49	28.3	21	12.1	3.20	1.08	متوسطة	7			

م	العبارات	الاستجابة					المتوسط	المعيار	الانحراف	التحقق	درجة	الرتبة			
		منخفضة جداً	منخفضة	محايد	عالية	عالية جداً									
	هيئة التدريس لاستخدام التقنيّة في مشاركة المعرفة														
8	قلة توفر الوقت الكافي لدى عضو هيئة التدريس لمشاركة المعرفة والخبرات مع أعضاء هيئة تدريس آخرين	7	4.0	27	15.6	33	19.1	73	42.2	33	17.1	3.57	1.09	كبيرة	3
الدرجة الكلية للعوامل الشخصية المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود عن التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر												٣.٤١	١.٠٨	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن:

العوامل الشخصية المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود عن التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متحققة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد ٣.٤١ بانحراف معياري ١.٠٨، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي، مع

ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية في الترتيب للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على اتفاق وتجانس أعلى بين الاستجابات: جاءت العبارة "ضعف التواصل الفعّال بين أعضاء هيئة التدريس في التخصص والعمل ضمن الفريق" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٦٧ بانحراف معياري قدره (١.١١)، وترجع هذه النتيجة إلى غياب آلية محددة تسهم في تعزيز التواصل بين أعضاء هيئة التدريس، كل في مجال تخصصه، وتبادل المعارف والخبرات.

جاءت العبارة "اقتصار عضو هيئة التدريس بمشاركة المعرفة مع من يشاركه المعرفة والخبرة" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٦٠ بانحراف معياري قدره ٠.٨٨. ويتضح من تلك النتيجة اقتصار مشاركة أعضاء هيئة التدريس لمعارفهم وخبراتهم على زملائهم القدامى أو الذين تربطهم بهم علاقات شخصية.

أما أدنى عبارتين "ضعف الدافع الذاتي لدى عضو هيئة التدريس لاستخدام التّقنيّة في مشاركة المعرفة" جاءت في الترتيب السابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٢٠ بانحراف معياري قدره ١.٠٠٨. ويرجع ذلك إلى ضرورة تكثيف البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس نحو كيفية التعامل مع هذه الوسائل وطرق استخدامها في مشاركة العلوم والمعارف، وذلك نظراً لاعتماد العصر الحالي على التقنية بشكل أساسي.

وعبارة "ميل عضو هيئة التدريس إلى الاحتفاظ بالمعرفة، باعتبارها نفع خاص" جاءت في الترتيب الثامن من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٢٠ بانحراف معياري قدره ١.٢٠. وتعدى هذه النتيجة إلى وجود قناعات لدى بعض أعضاء هيئة التدريس برغبتهم في الاحتفاظ بالمعرفة وعدم مشاركتها مع الآخرين.

## - العوامل التنظيمية:

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط	الاستجابة								العبارات	م		
				عالية جداً		عالية		محايد		منخفضة				منخفضة جداً	
				نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار			نسبة	تكرار
3	كبيرة	1.07	3.94	37.0	64	32.9	57	20.2	35	6.4	11	3.5	6	1	افتقار وجود استراتيجيات ورؤية واضحة لدى الكلية وأقسامها نحو التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس
5	كبيرة	0.97	3.90	30.6	53	38.7	67	21.4	37	8.1	14	1.2	2	2	ضعف اعتماد الكلية لأنشطة التشارك المعرفي بوصفها إحدى النقاط التي يُقيم عليها عضو هيئة التدريس في العمل
2	كبيرة	0.96	4.08	39.9	69	36.4	63	16.2	28	6.4	11	1.2	2	3	قلة وجود لقاءات علمية دورية

م	العبارات	الاستجابة					المتوسط المعيارى	الانحراف التقيى	ترجى	الرتب					
		منخفضة جداً	منخفضة	محايد	عالية	عالية جداً									
	بين الكليات والتخصصات المختلفة لنشر ثقافة التشارك المعرفى														
4	ضعف تفعيل القيادات الأكاديمية لدور إدارة المعرفة؛ لتحقيق التشارك المعرفى الجماعى في الكليات	٣	١٠.٧	١٤	٨.١	٢٩	١٦.٨	٧٤	٤٢.٨	٥٣	٣٠.٦	٣.٩	٠.٩	كبيرة	4
5	قلة الحوافز المتنوعة؛ لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفى	٤	٢.٣	١١	٦.٤	٢٦	١٥.٠	٤٨	٢٧.٧	٨٤	٤٨.٦	٤.١	١.٠	كبيرة	1
6	قلة توافر بيئة تعاونية مشجعة على الحوار والنقاش والمشاركة المعرفية بين	٥	٢.٩	١٥	٨.٧	٣٢	١٨.٥	٦١	٣٥.٣	٦٠	٣٤.٧	٣.٩	١.٠	كبيرة	6

م	العبارات	الاستجابة					المتوسط	المعيار	الانحراف	الدرجة					
		منخفضة جداً	منخفضة	محايد	عالية	عالية جداً									
	أعضاء هيئة التدريس														
7	افتقار الكلية لهياكل تنظيمية مرنة؛ تساعد على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس	٢.٣	١٩	١١.٠	٣٥	٢٠.٢	٦١	٣٥.٣	٥٤	٣١.٢	٣.٨	١.٠	٧	كبيره	7
	الدرجة الكلية للعوامل التنظيمية المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود عن التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر														
		٢.٣	١٩	١١.٠	٣٥	٢٠.٢	٦١	٣٥.٣	٥٤	٣١.٢	٣.٨	١.٠	٧	كبيره	7

## يتضح من الجدول السابق أن:

العوامل التنظيمية المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود عن التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متحققة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد ٣.٩٦ بانحراف معياري ١.٠٢، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي، مع ملاحظة أنه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية في الترتيب للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على اتفاق وتجانس أعلى بين الاستجابات:

جاءت العبارة "قلة الحوافز المتنوعة؛ لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٤.١٤ بانحراف معياري قدره ١.٠٤)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى جمود اللوائح المنظمة لنظام المكافآت وضعف مستوى التحفيز المادي والمعنوي المقدم لأعضاء هيئة التدريس بهدف تشجيعهم على التشارك المعرفي؛ مما يتطلب مرونة أكبر في اللوائح التي تشجع أعضاء هيئة التدريس وتتيح توفير الحوافز المادية والمعنوية اللازمة لتنمية مستوى دافعيتهم نحو مشاركة المعرفة.

وجاءت العبارة "قلة وجود لقاءات علمية دورية بين الكليات والتخصصات المختلفة لنشر ثقافة التشارك المعرفي" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٤.٠٨ بانحراف معياري قدره ٠.٩٦. وقد ترجع هذه النتيجة لقلة توفير الدعم اللازم لعقد مثل هذه الدورات واللقاءات.

أما أدنى عبارة "افتقار الكلية لهياكل تنظيمية مرنة؛ تساعد على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس" جاءت في الترتيب السابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٨٢ بانحراف معياري قدره ١.٠٧. وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود هياكل تنظيمية تتسم بالبيروقراطية تعيق عمليات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس. وهذا يتفق مع دراسة مرغلاني وآخرون (٢٠١٩) بأهمية الهيكل التنظيمي الأكثر ملاءمة لمشاركة المعرفة في الجامعات هو الذي يتصف بالمرونة، ويعمل على استمرار تدفق المعارف، والمشاركة بها في كافة المستويات والاتجاهات الإدارية.

## - العوامل التقنية:

م	العبارات	الاستجابة								المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب		
		منخفضة جداً		منخفضة		محايد		عالية						عالية جداً	
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار					نسبة	تكرار
1	ندرة استفاضة أعضاء هيئة التدريس مما تقدمه الجامعة من قواعد المعلومات والبيانات العلمية؛ لتسهيل عملية التشارك المعرفي	15	8.7	41	23.7	55	31.8	45	26.0	17	9.8	3.05	1.11	متوسطة	4
2	ضعف اهتمام الكلية بتدريب أعضاء هيئة التدريس على برامج التقنية الحديثة	16	9.2	38	22.0	48	27.7	52	30.1	19	11.0	3.12	1.15	متوسطة	5

م	العبارات	الاستجابة					متوسط	انحراف المعياري	درجة التحصيل	رتبة					
		منخفضة جداً	منخفضة	محايد	عالية	عالية جداً									
	التشارك المعرفي														
3	قلة توظيف الكليات لوسائل الإعلام التقنية (صحافة إلكترونية، ومواقع إخبارية) في مشاركة المعرفة	10	5.8	33	19.1	53	30.6	51	29.5	26	15.0	3.29	1.11	متوسطة	3
4	ضعف مهارات استخدام التقنية لدى عضو هيئة التدريس وتوظيفها في التشارك المعرفي	18	10.4	59	34.1	45	26.0	38	22.0	13	7.5	2.82	1.12	متوسطة	6
5	قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتحديث مواقعهم الإلكترونية الخاصة ووضع الإنتاجات العلمية الحديثة والاهتمامات البحثية والتدريسية	6	3.5	19	11.0	32	18.5	78	45.1	38	22.0	3.71	1.04	كبيرة	1
6	ضعف استخدام عضو التدريس وسائل التواصل الاجتماعي لنشر الاهتمامات العلمية ومشاركة المعرفة بين أعضاء التخصص	10	5.8	18	10.4	47	27.2	72	41.6	26	15.0	3.50	1.05	كبيرة	2
	الدرجة الكلية للعوامل التقنية المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود عن التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر										3.25	1.10	متوسطة		

يتضح من الجدول السابق أن:

العوامل التقنية المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود عن التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس متحققة بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد ٣.٢٥ بانحراف معياري ١.١٠، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي:

جاءت العبارة "قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتحديث مواقعهم الإلكترونية الخاصة ووضع الإنتاجات العلمية الحديثة والاهتمامات البحثية والتدريسية" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٧١ بانحراف معياري قدره ١.٠٤. وقد تعزى هذه النتيجة إلى انشغال أعضاء هيئة التدريس بالمهام الأكاديمية والمحاضرات والاجتماعات وكافة المهام الإدارية التي لا تتيح لهم الفرصة لإنشاء مواقع إلكترونية أو تحديثها بشكل مستمر، وأنه لا يوجد متابعة أو تدريب مستمر لهم في هذا الجانب الذي أصبح أكثر أهمية في الفترة الحالية.

- والعبارة "ضعف استخدام عضو هيئة التدريس وسائل التواصل الاجتماعي لنشر الاهتمامات العلمية ومشاركة المعرفة بين أعضاء التخصص" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٥٠ بانحراف معياري قدره ١.٠٥. وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس عن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، لقلة الوعي بأهميتها، وحصرها في الأدوات الاجتماعية والعامية فقط، وعدم استغلالها تعليمياً أو أكاديمياً، إضافة إلى قلة خبرة البعض بأهميتها.

- وكانت أدنى فقرة هي "ضعف مهارات استخدام التكنولوجية لدى عضو هيئة التدريس وتوظيفها في التشارك المعرفي" كانت في الترتيب السادس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٢.٨٢ بانحراف معياري قدره ١.١٢. وقد يرجع ذلك إلى أن ضعف مستوى بعض أعضاء هيئة في مجال التعامل مع التقنيات الحديثة يؤثر سلباً في الاستفادة من هذه التقنيات وتوظيفها في مجال التشارك المعرفي، وذلك لعدة أسباب من أهمها قلة توظيفها في

العملية التعليمية أو توجيه الإدارة العليا لذلك، ونفور البعض من الأدوات الرقمية بشكل عام لعدم الفعالية التامة بها. لذا أكدت دراسة محمد (٢٠٠٩) على أهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنية في مشاركة لمعرفة، وأن توفرها من أجل الاستفادة من تقنيات المعلومات والاتصال بشكل كامل؛ بحيث يكون أعضاء هيئة التدريس مهيين لاستخدامها، ومدركين للتطورات العميقة التي تصنعها تقنية المعلومات والاتصال في عملية اكتساب المعرفة وتشاركتها.

- ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج في إجابة السؤال الثالث للدراسة الحالية والمتعلق بالعوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية عن التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، يمكن تلخيصه في الجدول التالي:

جدول (٤) العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية عن التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العوامل المؤثرة
٢	عالية	١.٠٦	٣.٤٢	العوامل الشخصية
١	عالية	١.٠٨	٣.٧٣	العوامل التنظيمية
٣	متوسطة	١.١٠	٣.٢٤	العوامل التقنية
	عالية	١.٠٨	٣.٤٦	الدرجة الكلية

- يتضح من الجدول (٢١) أن جميع النسب التقديرية لفقرات المحور الثالث: "العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية عن التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، جاءت بدرجة (عالية)؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٢٤ - ٣.٧٣) للفقرات، بينما بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور الثالث (٣.٤٦)، والانحراف المعياري (١.٠٨).

رابعاً: نتائج إجابة السؤال الرابع:

ينص السؤال الرابع للدراسة الحالية على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغيرات (الكلية، الجنس، الرتبة العلمية) مؤثرة في التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر؟".

١- بالنسبة لمتغير الكلية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر والراجعة لاختلاف الكلية (الكلية الإنسانية، الكليات العلمية، الكليات الصحية) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (٥): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر وفقاً للكلية

الكلية						المحاور
الكلية الصحية		الكلية العلمية		الكلية الإنسانية		
انحراف متوسط معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
11.49	43.88	9.55	46.91	12.39	41.73	درجة ممارسة التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر
5.39	28.17	5.32	26.30	6.68	28.37	العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي
6.34	27.71	6.01	27.95	5.83	27.33	العوامل الشخصية
4.43	19.42	4.47	18.94	5.31	20.24	العوامل التنظيمية
13.04	75.29	13.00	73.20	14.53	75.94	العوامل التقنية
						المحور الثالث ككل

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجه نظر أعضاء هيئة التدريس ترجع لاختلاف الكلية.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول العوامل

المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر ترجع لاختلاف الكلية.

وللكشف عن الفروق ذات الدلالة بين أفراد عينة الدراسة من الكليات المختلفة في الاستجابة حول التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنة البعدية بين المجموعات في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه فكانت النتائج كما هي موضح بالجدول التالي:

جدول (٦): المقارنة بين أفراد عينة الدراسة من الكليات المختلفة في الاستجابة حول التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر

المحاور	الكلية	الكليات الإنسانية (م = 41.73)	الكليات العلمية (م = 46.91)
درجة ممارسة التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر	الكليات العلمية (م = 46.91)	5.177**	
	الكليات الصحية (م = 43.88)	2.145	3.032

من الجدول السابق يتضح أن:

بالنسبة لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر أعلى الكليات هي الكليات العلمية بينما أقلها الكليات الإنسانية، حيث كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية والكليات الإنسانية لصالح الكليات العلمية، بينما كانت الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية والكليات الصحية غير دالة إحصائية. وقد يرجع ذلك إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية والصحية للتشارك المعرفي، حيث تحتاج الأقسام العلمية والصحية إلى المزيد من التجارب العلمية والبحوث واللقاءات العلمية نظراً لطبيعة التخصصات في الأقسام العلمية والصحية. وهذا ما اتفق مع دراسة البلوي (٢٠١٩) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لطبيعة الكلية لصالح العلمية.

بالنسبة لمتغير الجنس:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي في ضوء

مبادئ التعليم المستمر والراجعة لاختلاف الجنس (ذكور، إناث) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (٧): دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر باختلاف الجنس (درجة الحرية = ١٧١)

المحاور	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
درجة ممارسة التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر	ذكر	45.92	10.19	٢.٦٤	0.01
	أنثى	40.96	12.82		
العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي	ذكر	27.22	5.51	٠.٣٤	0.74 غير دالة
	أنثى	27.57	6.98		
العوامل الشخصية التنظيمية	ذكر	28.17	5.56	١.٧٤	0.08 غير دالة
	أنثى	26.39	6.85		
العوامل التقنية	ذكر	19.72	4.42	١.٠٠٨	0.28 غير دالة
	أنثى	18.83	5.72		
المحور الثالث ككل	ذكر	75.10	12.41	٠.٩٩	0.32 غير دالة
	أنثى	72.78	16.38		

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ثقة ٠.٠٠١ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر ترجع لاختلاف الجنس، والفروق لصالح الذكور. وقد ترجع هذه النتائج إلى تفرغ الذكور أكثر من الإناث للعمل والسعي للترقي العلمي، وحضور المؤتمرات، واستخدام آليات التبادل العلمي، وأن ما تقوم به الإناث من أعمال تعليمية وإدارية ومنزلية يجعلهن في حالة انشغال دائم، إضافة إلى انقاعهم جميعاً في المعوقات والعوامل التي تؤثر على عملية التشارك المعرفي نظراً لكون هذه العوامل تتعلق بالأمور الشخصية والتقنية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الشهري، ٢٠١٧) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة للدور التحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تبعاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة الدراسة حول العوامل

المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي ترجع لاختلاف الجنس.

٢- بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية:

جدول (٨): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر وفقاً للرتبة العلمية

الرتبة العلمية						المحاور
أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		
انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
10.05	49.05	9.94	42.77	11.78	42.16	درجة ممارسة التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر
6.11	27.25	4.94	27.44	6.44	27.28	العوامل المؤثرة
6.01	27.61	5.17	27.58	6.51	27.84	العوامل الشخصية التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة
4.28	19.60	4.45	19.69	5.45	19.24	العوامل التنظيمية
13.28	74.46	11.36	74.71	15.32	74.35	العوامل التقنية
						التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي
						المحور الثالث ككل

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق دالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر من وجه نظر أعضاء هيئة التدريس ترجع لاختلاف الرتبة العلمية .

- لا توجد فروق دالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة التي تعيق ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود للتشارك المعرفي ترجع لاختلاف الرتبة العلمية.

وللكشف عن الفروق ذات الدلالة بين أفراد عينة الدراسة من أصحاب الرتب العلمية المختلفة في الاستجابة حول التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنة البعدية بين المجموعات في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه فكانت النتائج كما هي موضح بالجدول التالي:

جدول (٩): المقارنة بين أفراد عينة الدراسة مختلفي الرتب العلمية في الاستجابة حول درجة ممارسة التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر

الرتبة العلمية	أ. مساعد (م = 42.16)	أ. مشارك (م = 42.77)
أ. مشارك (م = 42.77)	0.61	
أستاذ (م = 49.05)	6.89**	6.28**

\*\* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١

من الجدول السابق يتضح أن:

بالنسبة لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر الأستاذة هم أعلى الرتب العلمية تقييم درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر، حيث تفوقت استجاباتهم بفروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ على استجابات الاساتذة المشاركين والاساتذة المساعدين، وكانت الفروق بين استجابات الاساتذة المساعدين والاساتذة المشاركين غير دالة إحصائياً. وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد الدراسة من الاساتذة عادة هم أكثر إماماً وخبرة في مشاركة المعرفة مقارنة بزملائهم من الاساتذة المساعدين والمشاركين، ويسعون لنقل خبراتهم لمن هم أقل منهم علمياً. فهم غالباً يعملون في هذه المرحلة لخدمة البحث العلمي والمجتمع ويسعون لترسيخ قيم تدوم وتؤسس لمدرسة علمية يسود ذكراها دائماً في الأوساط العلمية. اتفقت مع دراسة الزهراني (٢٠١٩) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية، تعزى لمتغير الدرجة العلمية، وذلك لصالح فئة الاساتذة.

### التوصيات:

- مساعدة متخذي القرار في وضع اللوائح والمعايير الواضحة والتسهيلات لتفعيل دور التشارك المعرفي في ضوء مبادئ التعليم المستمر.
- رفع الكفاءة التدريسية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس الجدد، وبناء ثقتهم ومهاراتهم الذاتية، من خلال التدريب وتقديم النصح والتوجيه من أعضاء هيئة التدريس القدامى.
- تطبيق عمليات إدارة المعرفة ضمن أطر حوكمة تمكن من مشاركة المعرفة وتوليدها لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في أداء عضو هيئة التدريس.
- تعزيز أنشطة خدمة المجتمع داخل الكليات وخارجها؛ لنقل الخبرات والأفكار من خلال الاتصال والتشارك بين أعضاء هيئة التدريس.

- تكوين مجموعات فرق بحثية لإجراء البحوث البينية متعددة التخصصات التي تتيح التعاون بين أكثر من عضو هيئة تدريس من تخصصات مختلفة، والاستفادة من المتميزين، وبالتالي دعم عمليات التشارك العلمي، وإنتاج بحوث قيمة ومبتكرة تخدم المجتمع الجامعي وخارجه.
- دعم الابتكارات التربوية، والتي تهدف إلى التفكير في الابتكارات الحالية والمستقبلية، ودعم المشاريع المبتكرة، من خلال مشاركة خبرات أعضاء هيئة التدريس المختلفة.
- تكوين مجموعات التعلم المهنية بين أعضاء هيئة التدريس؛ لتطوير الاستراتيجيات والممارسات في التدريس، والاستفادة من خبرات ومعارف جميع أعضاء الفريق في تقديم أفضل معرفة للطلاب، ومشاركتها عبر منصة الإلكترونية.

## المراجع العربية:

- أبو العلا، سهير عبد اللطيف. (٢٠١٣). دور الجامعة في تفعيل التعليم المستمر في ضوء خصائص اقتصاد المعرفة: رؤية مقترحة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، ٦ (٢)، ٥١٩-٦٣٥.
- أبو دلي، عادل سعد. (٢٠١٨). كفايات التعليم المستمر ومتطلبات تحقيقها في مجتمع المعرفة. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، ٤٢ (٢)، ١٤٢-١٨٨.
- آل زاهر، علي. (٢٠١١). تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي. مركز بحوث العلوم التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ١٧٠ (٤)، ٤٥٩-٥٣٨.
- البلوي، سلمى محمود محمد. (٢٠١٩). درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك والملك سعود [رسالة ماجستير غير منشورة]، المملكة العربية السعودية.
- بوحجي، محمد جاسم. (٢٠١٤). التعلم مدى الحياة. نشر خاص.
- جاك ديور وآخرون. (١٩٩٧). التعلم ذلك الكنز الكامن. تقرير اللجنة الدولية للتربية للقرن الحادي والعشرين (حامد عبد الحميد حامد، مترجم). دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- جبرين، ملاك محمد. (٢٠١٨). تطوير الجامعات السعودية في ضوء فلسفة الجامعة المتجددة: تصور مقترح [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الجلاد، هالة أحمد. (٢٠١٧). آليات تحقيق التماسك الاجتماعي في ضوء مفهوم التعليم المستمر: رؤية مقترحة. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس، القاهرة، ٤١ (٣)، ٢٥٤-٣٣٥.
- حرب، محمد خميس. (٢٠١٨). تصور مقترح لتطوير أداء الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم المنظمة المتعلم، مجلة الإدارة التربوية، ٥ (٢٠)، ٣٠٥ - ٣٨٩.
- الحضرمي، نوف بنت خلف. (٢٠١٧). معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها، المجلة التربوية الدولية المتخصصة. ٦ (٩)، ١٥-١.

- الذنبات، معاذ يوسف. (٢٠١١). المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف: إطار مقترح لتطوير إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط*، (٥١)، ٢٠٠-٢٣٩.
- الرواف، هيا سعد. (٢٠٠٢). *تعليم الكبار والتعليم المستمر: المفهوم، والخصائص، والتطبيقات*. مكتب التربية العربية لدول الخليج.
- الزهراني، إبراهيم بن حنش سعيد. (٢٠١٩). متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة القصيم: دراسة ميدانية. *مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك سعود*، (٣)، ٤٧٥-٥٠٣.
- سعد، السيدة محمود إبراهيم. (٢٠١٢). ممارسات إدارة المعرفة لدى القيادات الجامعية، دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية. *دراسات في التعليم الجامعي*، ٢٣، ٩١-١٩٢.
- سلطاني، محمد رشدي. (٢٠١٨). أثر التشارك المعرفي على عملية الإبداع في المؤسسة: دراسة حالة مؤسسات كوندور وميديا برج بوعيريج. *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية: جامعة زيان عاشور بالجلفة*، (١١)، ١٠٨-١٢٥.
- شاهر، علي عبد الفتاح. (٢٠١٦). الخصائص الشخصية لصناع المعرفة وتأثيرها في إمكان المشاركة بالمعرفة: دراسة استطلاعية لأراء عينة من التدريسين في جامعة الموصل. *المجلة العربية للإدارة*، (١)، ٣٦-٥٤.
- الشريف، عبد الله عبد العزيز. (٢٠١٤). تطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء مدخل إدارة المعرفة. *مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة*، جامعة عين شمس، (١٢٥)، ٣٩-٤٨.
- الشهراني، علي بن معجب. (٢٠١١). تصور مقترح لإنشاء مركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الملك سعود، كلية التربية.
- الشهري، فوزية بنت ظافر علي، والمخلافي، سلطان بن سعيد. (٢٠١٧). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدرسه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك خالد.

ضليمي، سوسن طه. (٢٠٢١). إدارة المعرفة: المفاهيم والوظائف. شركة تكوين للنشر والتوزيع.

الطاهر، أسمهان، منصور، إبراهيم. (٢٠٠٩). متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الأردنية [عرض ورقة علمية]. المؤتمر الثالث: التحديات العالمية المعاصرة، جامعة العلوم التطبيقية، عمان.

عامر، طارق عبد الرؤوف. (٢٠٠٧). التربية والتعليم. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. الأردن.

عبد الحافظ، ثروت عبد الحميد، المهدي، ياسر فتحي الهنداوي. (٢٠١٥). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، البحرين، ١٦ (٤)، ٥١٧-٤٧٩.

عبدالعال، إيناس عبد الله أحمد، المهدي، سوزان محمد، و مغاوري، هالة أمين. (٢٠٢١). تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. مجلة بحوث جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ٢ (٢)، ٧١-٩٤.

علي، سعيد إسماعيل. (٢٠٠٥). العدل التربوي وتعليم الكبار. دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة.

العمرى، حياة، والشنقيطي، امنة. (٢٠١٩). مدى توفر مهارات التعلم الذاتي لدى طلبة جامعة طيبة في ضوء متطلبات مجتمع التعلم المهني وفقاً لآراء أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المركز القومي للبحوث، فلسطين، ٣ (١)، ٢٤-٥٠.

غالب، ردمان محمد سعيد، وعالم، توفيق علي. (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، ١ (١)، ١٦٠-١٨٨.

الغساني، أحمد بن محسن. (٢٠٠٧). تطبيقات وحلول إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية [عرض ورقة]. الملتقى الثاني لتنمية الموارد البشرية، غرفة التجارة والصناعة، عمان، الأردن.

القحطاني، سالم عيد. (٢٠١٣). دور إدارة المعرفة في تطوير أداء المنظمات. دار كتب المؤلفين.

لطرش، حليلة. (٢٠١٦). التعليم المستمر الاستراتيجية المناسبة لتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي بالجزائر. عالم التربية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ١٧ (٥٦)، ٤٦-١.

المبروك، خيرية عمر. (٢٠١٩). واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية الليبية. مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، ألمانيا، برلين، (٤)، ٣١٥-٢٩٠.

محمود، ولاء محمود. (٢٠١٨). تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة. مجلة كلية التربية بينها، ٢٩ (١١٦)، ٩٢-١.

مرغلاني، محمد، المزيني، محمد، عقيلي، عثمان، البديري، حمد. (٢٠١٩). مشاركة المعرفة بين النظريات والممارسات. مركز النشر العلمي جامعة الملك عبد العزيز.

المهدي، سوزان محمد. (٢٠١٩). التشارك المعرفي ودفع حركة البحث التكاملية بالجامعات لتحقيق التنمية المستدامة، المؤتمر الدولي السنوي الثالث لقطاع الدراسات العليا والبحوث: البحوث التكاملية عن طريق التنمية، جامعة عين شمس.

النعيمي، رؤى حسام الدين. (٢٠١٣). دور بعض تقنيات التعاون الإلكتروني في تعزيز المشاركة بالمعرفة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريس بعض كليات جامعة الموصل [دبلوم عالي غير منشورة]. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

نولز، مالكوم. (٢٠٠٢). المتعلم الكبير الأثر الكلاسيكي المتميز في تعليم الكبار وتطوير الموارد البشرية (عدنان الأحمد، يحيى الحفظي، مترجم). المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، دمشق.

هيبه، زكريا محمد زكريا، والسيد، محمود علي أحمد. (٢٠١٦). التحليل البيئي باستخدام نموذج سوات "SOWT" في التعليم: مفهومه وآليات تطبيقه. مجلة التربية، ٢٤، (٢)، ١١٩-١٣٦.

## المراجع الأجنبية:

- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2015). Knowledge Sharing Practices as a Basis of Product Innovation: A Case of Higher Education in Iraq, *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(2), 182- 185.
- Cercone, K. (2008). Characteristics of adult learners with implications for online learning design. *AACE Journal*, 16(2), 137-159.
- Duta, N. & Rafaila, E. (2014). Importance of the lifelong learning for professional development of university teachers - needs and practical implications, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (127), 801 – 806.
- Fullwood, R., & Rowley, J. (2017). An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst UK academic. *Journal of Knowledge Management*, 21 (5), 1254-1271.
- Kim, S., & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. *Library & Information Science Research*, (30), 282–290.
- Lee, J. (2018). The Effects of Knowledge Sharing on Individual Creativity in Higher Education Institutions: Socio-Technical View. *administrative sciences*, 8(2), 1-16.
- Muqadas, F., Rehman, M, Aslam, U., & Ur-Rahman, U. (2017). Exploring the challenges, trends and issues for knowledge sharing: A study on employees in public sector universities, *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47( 1), 2-15.
- Nassuora, A.B. (2011). Knowledge Sharing in institutions of higher learning. *International journal of economics and management sciences*, 1 (3), 29-36.
- Santosh, S., & Panda, S. (2016). Sharing of Knowledge among Faculty in a Mega Open University. *Open Praxis*, 8 (3), 247–264. <http://dx.doi.org/10.5944/openpraxis.8.3.317>

- Tamez, C.(2014). Lifelong Learning principles and higher education policies. *Tuning Journal for Higher Education*, 2(1), 91-105.
- Tan, Christine., & Ramayah , T. (2014). The role of motivators in improving knowledge sharing among academics. *Information research*, 19(1).
- Jain, Kamal Kishore., & Sandhu, Manjit Singh. (2007). Knowledge sharing among academic staff: A case study of business schools in Klang valley, Malaysia. *JASA*, ( 2), 23-29.
- Babalhavaeji, F., & Kermani, Z.J. (2011). Knowledge sharing behaviour influences: a case of Library and Information Science faculties in Iran. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16, 1-14.
- Al-Husseini, Sawsan., & Elbeltagim, Ibrahim. (2012). *The Impact of Leadership Style and Knowledge Sharing on Innovation in Iraqi Higher Education Institutions*. Proceedings of the 4th European Conference on Intellectual Capital, Arcadia.
- Van Weert, T. J. (2006). Education of the twenty-first century: New professionalism in lifelong learning, knowledge development and knowledge sharing. *Education and Information Technologies*, 11(4), 217-237. [https:// doi:10.1007/s10639-006-9018-0](https://doi.org/10.1007/s10639-006-9018-0).
- Jain, Kamal Kishore., & Sandhu, Manjit Singh. (2007). Knowledge sharing among academic staff: A case study of business schools in Klang valley, Malaysia. *JASA*, ( 2), 23-29.