

توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف

إعداد

أ. د. محمد جاد حسين أحمد د. خالد محمد العصيمي
أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط
المشارك المشارك

كلية التربية - جامعة الطائف

توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، والمعوقات التي تواجهه، وتعرف أثر متغيرات الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، والمشاركة في المؤتمرات في تصوراتهم، ولمعالجة مشكلة الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٧٨) فردا للعام الدراسي ١٤٤٠ / ١٤٤١ هـ، واستخدمت استبانة وزعت على العينة احتوت على جزأين و(٥) محاور، متضمنة (٥٤) عبارة، وقد جرى التحقق من صدقها وثباتها، وأظهرت الدراسة أن واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف بدرجة مرتفعة، وكانت أبرز معوقات توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي: غياب خطة تنظيمية للتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس، كثرة المهام الموكلة لأعضاء هيئة التدريس التي قد تبعدهم عن التشارك المعرفي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١) بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع توظيف القدرات التكنولوجية وفي أبعاد (سلوكيات التشارك المعرفي، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فرق العمل) وبالنسبة للأداة ككل، تعزى لمتغيرات: الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، المشاركة في المؤتمرات، وكانت الفروق لصالح: الإناث، العلمي، وخبرة (٢٠ سنة فأكثر)، و(٥ مؤتمرات فأكثر) على التوالي، بينما لا توجد فروق عند أي من مستويات الدلالة حول بعد الثقافة التنظيمية ومحور المعوقات قد تعزى لهذه المتغيرات.

الكلمات المفتاحية: القدرات التكنولوجية – التشارك المعرفي – جامعة الطائف.

Utilize Technological Capabilities to Enhance Knowledge Sharing Among Members The Faculty from the Viewpoint of Academic Leaders at Taif University

Abstract

This study aimed to know the reality of employing technological capabilities to enhance knowledge sharing between faculty members at Taif University from the viewpoint of academic leaders, and the obstacles facing it, The effect of gender variables, specialization, years of experience, and participation in conferences are defined in their perceptions. To address the study problem, the descriptive approach was used. The study sample consisted of (78) individuals for the academic year 1440/1441, A questionnaire distributed to the sample was used, it contained two parts and (5) axes, including (54) phrases, and its validity and reliability were verified. The study showed that the reality of employing technological capabilities to enhance knowledge sharing among faculty members at Taif University to a high degree, and the most prominent obstacles to employing technological capabilities to enhance knowledge sharing: the absence of an organizational plan for knowledge sharing for faculty members, the large number of tasks assigned to faculty members that might remove them About knowledge sharing. There are also statistically significant differences at the level (0.001) between the study sample response averages about the reality of employment of technological capabilities and in the dimensions (knowledge sharing behaviors, information and communications technology, work teams) and for the tool as a whole, are attributed to the variables: gender, specialization, years of experience, participation In conferences, the differences were in favor of: female, scientific, and experience (20 years or more), and (5 conferences or more), respectively, while there were no differences at any of the levels of significance about the organizational culture dimension and the axis of obstacles that may be attributed to these variables. **Key words: technological capabilities - knowledge sharing - Taif University.**

يعد المجتمع في القرن الحادي والعشرين مجتمعاً قائماً على المعرفة، فالمعرفة المناسبة فيه هي الأساس؛ لتنفيذ أفراد المهام الموكلة إليهم بشكل متميز وآمن، كما تسهم تلك المعرفة المكتسبة في جعل الأفراد أكثر كفاءة في التغلب على التحديات، والتنبؤ بها والاستعداد لها، كما أصبحت المعرفة المورد الاستراتيجي الأكثر أهمية للمؤسسات في عالم ديناميكي وتنافسي؛ من حيث إيجاد الميزة التنافسية والحفاظ عليها، وبقاء المؤسسات على قيد الحياة، والاستفادة من الوعي والخبرة ورأس المال الفكري للموظفين، وتنمية الذكاء الجماعي لتطوير التعلم والإبداع.

ولذا فإن الاستخدام الفعال للمعرفة وتخزينها ونقلها واسترجاعها وتطبيقها؛ تعد عناصر أساسية لنجاح المؤسسة بغض النظر عن الأعمال التي تقوم بها والخدمات التي تقدمها، وخاصة عنصر التشارك المعرفي، بوصفه عملية تنطوي على أنشطة نقل أو نشر المعرفة من شخص أو مجموعة أو مؤسسة إلى أخرى، وتتم من خلال العمل معاً أو المناقشة أو حتى مراقبة بعضهم البعض، ليحصل الأفراد على المعرفة بشكل مناسب حيثما تكون هناك حاجة إليها.

وتبرز أهمية التشارك المعرفي من أن كل فرد في المؤسسة يملك معرفة ظاهرة وأخرى ضمنية؛ وعليه تبرز الحاجة إلى أن يتشارك كل منهم المعرفة مع زملائه؛ ليتم توليد معرفة جديدة، كما أن التشارك المعرفي الأساس الذي يمكن المؤسسة من تطبيق المعرفة والابتكار، كما يؤدي التشارك دوراً مهماً في إدارة المعرفة (Zheng, 2017, 52).

فالتشارك المعرفي عملية لتبادل المعرفة بين الأفراد أو تحويل المعرفة التي يحملها الفرد إلى شكل يمكن فهمه، ويمتصها ويستخدمها آخرون، ويعرف بأنه: عملية تبادل المعرفة التي تكون بين طرفين أو أكثر، وتسمح بإعادة تشكيل المعرفة وإيجاد معرفة جديدة (Rusuli; Tasmin, 2010, 797)، وهو: عملية تبادل الأفراد المعرفة (الظاهرة

والضمنية) لإنشاء معرفة جديدة (Oye; Mazleena; Noorminshah, 2011, 72)، وبالتالي لا يمكن اختزال عملية التشارك المعرفي في إجراءات آلية لتحصيل المعرفة وتخزينها ونشرها أو تقاسمها في سياق معين، وإنما هو عملية ابتكار مفتوحة؛ تأتي من السعي لإلهام الآخرين وتمكينهم من المشاركة معاً في إنشاء حلول مبتكرة للأسئلة الصعبة.

وعليه فإن التشارك المعرفي هو عملية مستمرة للتعلم من خلال الحصول على سياق جديد ومعرفة جديدة، وهو عملية مترابطة تتطوي على التبادل الذي يعطي فيه الأفراد شيئاً ذا قيمة ويتلقون شيئاً ذا قيمة، ويتغلبون على الحدود الفردية من خلال التفاعل وتبادل المعرفة الضمنية والصريحة مع الآخرين. ومن الجدير بالذكر أن التشارك المعرفي يحدث بين الأفراد الذين يتشاركون في هدف مشترك أو تواجههم مشاكل مماثلة تحتاج لتبادل الأفكار والمعلومات.

ومن جهة أخرى، فإن القدرات التكنولوجية هي الأداة الرئيسة لتبادل المعرفة وتنفيذ عملية التشارك المعرفي، وإنشاء عمليات مراجعة ما بعد التشارك، وإضفاء الطابع الرسمي على عملية التشارك، كما تمثل أداة صيانة لتبادل المعرفة، ولقد غيرت القدرات التكنولوجية التي يشهدها العالم الكثير من المفاهيم الإدارية والأكاديمية، وأصبحت المؤسسات تسعى إلى امتلاك القدرات التكنولوجية والاعتماد عليها؛ لتطوير الأداء وتيسير تقديم الخدمات للعملاء، وتحقيق مخرجات متميزة. ويضيف (Ahmed; Othman; 196, 2014, Lazim) بأنها تسهم في تحسين الأداء الاستراتيجي، وتحسين الموارد، وتمكين المراقبة الدورية لجميع العمليات، وسرعة التفاعل الديناميكي مع تغيرات السوق، والحفاظ على النجاح والتميز على الصعيدين المحلي والعالمي.

ولما كانت الجامعات تتطلع أكثر من أي وقت مضى إلى الإنتاج المعرفي، وتحقيق القدرة التنافسية، فإن التشارك المعرفي يعد ضرورة ومحور أساسي في الجامعة، إذ أكدت دراستي (ججيق وججقق، ٢٠١٧) و(عنتره، ٢٠١٨) على أهمية التشارك المعرفي؛ لدوره

في تبادل الأفكار والخبرات ووجهات النظر، وزيادة عملية العصف الذهني لتوليد أفكار جديدة، وتبني سياسات التطوير، وتحقيق الميزة التنافسية، وأشارت دراسة (Dong, et al., 2017) إلى أن التشارك المعرفي يسهم في تعزيز إبداع الأفراد، وزيادة مهاراتهم الفردية، وتبادل المعرفة بين فرق العمل، واتفقت دراسة (Zheng, 2017, 53) و (Mohajan; Islam; Shome, 2017) على أن المؤسسات المبدعة هي التي تدعم عملية التشارك المعرفي بين الموظفين وتشجعهم على تبادل الأفكار والخبرات والمهارات.

وفي نفس السياق، اتفقت دراسة (Bo Yu, 2011) و (Alem; McLean; Vercoustre, 2016, 2) على حاجة المؤسسات إلى القدرات التكنولوجية لتحقيق الابتكار، وتطوير منتجاتها لتلبية حاجات سوق العمل المتغيرة، وأنه في ظل المنافسة العالمية القائمة على المعلومات تظهر أهمية توظيف القدرات التكنولوجية في خلق المعرفة ومشاركتها ونقلها. وأشارت دراسة (Beatty, 2015) إلى أن وجود القدرات التكنولوجية يحفز النشاط الابتكاري، ويزيد من معدل براءات الاختراع. أما دراسة (Razavi, et al., 2016) فقد أشارت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين امتلاك القدرات التكنولوجية والأداء التنافسي، وأن عدم امتلاكها يؤدي إلى الركود في الأعمال والخروج من المنافسة. كما وجدت دراسة (Guerra; Camargo, 2016) أن القدرة التكنولوجية تسهم في تدويل المؤسسة؛ لأنها تمكنها من تشكيل إستراتيجية المؤسسة والاستثمار في البحث وتطوير الموارد ونقل التكنولوجيا، ومن النمو الاقتصادي، وزيادة المعرفة الضمنية والمهارات والكفاءات للعاملين، وزيادة معدل الابتكار. ووجدت دراسة (Vesna; Radoslav; Dragana, 2015, 65) أن القدرات التكنولوجية تسهم في تسهيل نقل المعرفة والتفاعل مع المستحدثات في العلم. وأشارت دراسة (Zheng, 2017, 52) إلى أهمية توفر القدرات التكنولوجية في عملية التشارك المعرفي؛ لأنها تسمح بنقل المعرفة بشكل فعال في أي مكان وفي أي وقت بغض النظر عن الموضوع. كما أشارت دراسة (Lee, 2018, 7) إلى أن توظيفها يمثل أداة تمكين أساسية وحاسمة لتبادل المعرفة، أو لتحقيق عملية

التشارك المعرفي والتي هي أساس إدارة المعرفة، كما تؤدي دوراً مهماً كمعرفة بحد ذاتها. وأشارت دراسة (Lee, 2018) إلى أن التشارك المعرفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بتخفيض التكلفة وتحسين الكفاءة، وزيادة تنظيم أداء الموظفين والعمل الجماعي التنظيمي.

ومما سبق، يمكن استخلاص: أن التشارك المعرفي يعزز سمعة الجامعة، وينمي الرؤية المشتركة، ويزيد من ثقة أعضائها، ويرفع من مستوى قدرتها التنافسية، وكذلك فإن امتلاك الجامعة القدرات التكنولوجية أمر مهم؛ من أجل الاستفادة من المعرفة التكنولوجية واستيعابها وتكييفها، خاصة فيما يلي: زيادة القدرة الاستيعابية للجامعة، إمكانية ربط الفرص التكنولوجية بعملياتها الداخلية، توفير المعلومات المطلوبة وتغيير الطريقة التي تعمل بها الجامعة، والمساهمة الإيجابية في إنتاج المعرفة ونشرها وتطويرها، وتوسيع قدراتها التنظيمية على الأداء ورفع قدرتها التنافسية، رفع مستوى الخدمات، تحقيق جودة الأداء، زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، تقليل الاعتماد على المعاملات الورقية، وتبسيط الإجراءات، وزيادة سرعة تسيير الأعمال؛ والبعد عن الروتين الإداري، ورفع مستوى الرقابة الداخلية سواء على الأفراد أو العمليات أو الإنتاجية، وتوفير الوقت والجهد نتيجة تقليل حجم المقابلات الشخصية وغيرها، وتوفير العمالة نتيجة توظيف النظم الآلية، والحفاظ على جودة مخرجات الجامعة. وأخيراً، فإن الجامعات تبذل جهداً كبيراً في نشر ثقافة التشارك المعرفي، واكتساب المزيد من أساليب التعامل مع التكنولوجيا.

وبناءً على ذلك، فإن جامعة الطائف وهي في سعيها لتحقيق أهدافها والارتقاء بمستوى أدائها تهتم بإجراء الدراسات التقييمية والتطويرية التي تطمئن بها على مدى كفاية قدراتها المختلفة، وهو ما تتناوله الدراسة الحالية بالتعرف على واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعد التشارك المعرفي بالجامعة أحد أكثر أنشطة إدارة المعرفة أهمية، فهو النشاط المركزي لإدارة المعرفة، من خلال نقل المعرفة أو التكنولوجيا أو تبادل الرؤى والأفكار بين أعضاء هيئة التدريس ليقدموا معاً معرفة جديدة، إذ أن قيمة المعرفة تعتمد على مستوى مشاركة مضمونها؛ فالمعرفة التي تبقى مكتنزة أو مهملة لا قيمة لها. إذ وجدت دراسة (حديد، ٢٠١٧) أن هناك أثر دال إحصائياً للتشارك المعرفي على أداء الموارد البشرية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات الباحثين حولها تعزي لمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، الرتبة) باستثناء متغيري الجنس، والمستوى التعليمي. ووجدت دراسة (Lee, 2018, 1) علاقة إيجابية بين التشارك المعرفي والإبداع الفردي، وأنه يحسن أداء مؤسسات التعليم العالي، من خلال المناقشات وتبادل المعرفة وتوليد المعرفة الجديدة. بل ويحدث نوع من المواءمة بين المعرفة الفردية والمعرفة المؤسسية، ويحقق الإبداع الفردي والمؤسسي، ويزيد من الإنتاجية الفردية والجماعية. كما وجدت دراسة (الحمادني، ٢٠١٨) أن النتائج المتوقعة والموقف من التشارك والعوامل الاجتماعية كان لها الأثر الأكبر في تفعيل وتكوين سلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وإن القدرات الديناميكية للكلية تتأثر بالعوامل الفردية والاجتماعية للتشارك المعرفي. وخلصت دراسة (عنترة، ٢٠١٨) إلى وجود مستوى عال من التشارك المعرفي لدى أساتذة الجامعة، ووجود علاقة طردية قوية بين التشارك المعرفي وأداء الأستاذ الجامعي، ولا توجد فروق ذات دلالة حول أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ تعزي للمتغيرات الشخصية.

ورغم أن المشاركة أمر طبيعي، إلا أن التشارك المعرفي داخل الجامعات مسألة معقدة؛ حيث تتطلب من الأفراد تحريك أهدافهم المعرفية إلى مستوى المجموعات أو المؤسسة، كما أن المؤسسة لا يمكن أن تجبر منتسبيها على القيام بذلك، فقد وجدت دراسة (Koivisto, 2018) أن هناك فجوة كبيرة في مستوى التشارك المعرفي بين الأفراد، وأن توظيف شبكات المعرفة القائمة، وممارسات الموارد البشرية، وتلبية المتطلبات

اللازمة، تعد المجالات الرئيسية لتحسين إدارة المعرفة، وأن هناك عدة معوقات لتبادل أفضل الممارسات منها: التأثيرات الثقافية، عدم الرغبة في التشارك المعرفي، وعدم وجود علاقة بين المرسل ومتلقي المعرفة، وأشارت دراسة (Janus, 2016, 12) إلى أن من معوقات التشارك المعرفي: ضعف الثقة بين الأعضاء، عدم توفر الوقت اللازم، التخوف من الأشخاص غير المؤلفين، وعدم وجود الشبكات الاجتماعية. وأشارت دراسة (الحضرمي، ٢٠١٧) إلى وجود بعض معوقات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك بدرجة كبيرة، وهي: المعوقات المادية والتنظيمية والشخصية.

ومن جهة أخرى، تمثل القدرات التكنولوجية عملية ضرورية لتحقيق التشارك المعرفي؛ حيث تزيد تلك القدرات من نقل المعرفة من خلال قنوات الاتصال؛ مثل شبكات الكمبيوتر، وقواعد المعلومات، والنشرات الإلكترونية، وغيرها. كما أن امتلاك الجامعة للقدرات التكنولوجية والمعرفة الكثيفة من المصادر المختلفة يفرض قيام الموارد البشرية فيها بتعزيز عملية التشارك المعرفي لتلافي وجود أي قصور في المعرفة، وتمكين أعضاء هيئة التدريس من التعامل مع الكم الهائل من المعلومات بطريقة أفضل، وكسب خبرات ومهارات جديدة، واكتشاف التطبيقات المستقبلية، وتطوير الكفاءات الجماعية، والانتقال من الفردية إلى الجماعية. وقد وجدت دراسة (Bo Yu, 2011, 367) أن الكثير من الجامعات لا تولي اهتماماً كبيراً لإدارة التكنولوجيا وتنمية القدرات الديناميكية؛ لرفع كفاءة التكنولوجيا، وإنتاج معرفة جديدة. ولذا فإن عملية التشارك المعرفي تواجه العديد من المعوقات في الجامعات، وأوردت دراسة (Kukko, 2013, 2) و (Vong; Zo;) (Ciganek, 2016, 409) بعض المعوقات التكنولوجية للتشارك المعرفي، من أبرزها: عدم استخدام التكنولوجيا الملائمة، والتردد في استخدامها، الاحجام عن استخدام التكنولوجيا غير المؤلفوة، عدم وجود الخبرة في استخدام التكنولوجيا المتقدمة، نقص التدريب التكنولوجي للموظفين، ضعف قدرة الأفراد على استيعاب الحجم الضخم من التكنولوجيا الجديدة.

ويبدو مما سبق، أن هناك العديد من المعوقات التي تعوق التشارك المعرفي في الجامعة منها: ضعف البنية التحتية التقنية، وضعف الثقافة التنظيمية، وضعف القناعة لدى أعضاء هيئة التدريس بممارسات التشارك المعرفي، وبالعامل ضمن فريق يتبادل المعرفة. كما أن قلة توافر هذه القدرات التكنولوجية، وضعف القوى العاملة الماهرة تكنولوجياً، يعد أمراً مقيداً لبيئة الإبداع والابتكار، بل وسبباً في ضعف عملية التشارك المعرفي، وعدم تحقيق الميزة التنافسية للجامعة. ولذا تبدو الحاجة ماسة إلى دراسة واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟

٢- ما معوقات توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟

٣- ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابة أفراد الدراسة حول واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي في جامعة الطائف ومعوقاته، والتي قد تعزى لمتغيرات: الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، المشاركة في المؤتمرات؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى رصد واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف، والتعرف على معوقاتها من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابة أفراد الدراسة حول واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي في جامعة

الطائف ومعوقاته، والتي قد تعزى لمتغيرات: الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، وعدد المؤتمرات.

أهمية الدراسة:

نظرياً، يتوقع أن يستفيد من نتائج الدراسة أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة الطائف من خلال التعرف على عملية التشارك المعرفي ومعوقاتها، وكيفية تأثيرها على رفع مستوى الأداء وتعزيز وظائف الجامعة، وكيفية توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى أن نتائجها قد تسهم أيضاً في فتح مجال جديد أمام الباحثين للقيام بأبحاث جديدة تتناول التشارك المعرفي بالجامعة، ويؤمل أن تثير لدى منسوبي الجامعة والعاملين في الميدان التربوي التساؤلات المهنية حول أدوارهم التعليمية والبحثية والمجتمعية في ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات وبرامجها.

وتطبيقياً، قد تساعد نتائج الدراسة إدارة جامعة الطائف والقيادات الأكاديمية في وضع خطة إستراتيجية لتعزيز التشارك المعرفي وفق أساليب علمية تساعد على رفع القدرة التنافسية للجامعة، وخاصة تعزيز التشارك المعرفي بين التخصصات المختلفة التي لا يتواصل أعضاؤها، وإعداد برامج وورش عمل لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وتطوير مهاراتهم، بحيث يتبادلون خبراتهم وممارساتهم المتميزة، مما يسهم في تحقيق الدراسات البينية، وإيجاد بيئة إيجابية لتعزيز وضمان استناد الممارسات والسياسات في الجامعة على أدلة معرفية سليمة وموثوقة، كما تقدم الدراسة إطاراً إجرائياً يربط بين توظيف القدرات التكنولوجية والتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي: موضوعياً؛ اقتصرَت الدراسة على واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، وفق الأبعاد

التالية: (سلوكيات التشارك المعرفي، الثقافة التنظيمية، فرق العمل، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، وكذلك المعوقات التي تواجه التشارك المعرفي. وبشراً؛ اقتصرت الدراسة الميدانية على القيادات الأكاديمية بجامعة الطائف (عميد، وكيل، رئيس قسم). ومكانياً؛ طبقت بمقر جامعة الطائف (في الحوية). أما زمنياً؛ فقد أجريت خلال الفصل الأول من العام الجامعي ١٤٤٠ / ١٤٤١ هـ (٢٠١٩م).

مصطلحات الدراسة: تتضمن الدراسة المصطلحين التاليين:

١- القدرات التكنولوجية (*Technological Capabilities*):

تعرف القدرات التكنولوجية بأنها: قدرة المؤسسة على نشر وتطوير واستخدام الموارد التكنولوجية ودمجها مع الموارد التكميلية الأخرى، لتوفير المنتجات والخدمات المختلفة (Omar; Takim; Nawawi, 2012, 211) وهي: نوع من الموارد تمتلكها المؤسسة (البنية التحتية التكنولوجية، المعرفة، الخبرة، المهارات الفنية)، والتي تمكنها من اختيار واكتساب التكنولوجيا واستيعابها، وتنظيم الموارد لإنتاج تكنولوجيا جديدة (Razavi, et al., 2016, 859).

ويمكن تعريف القدرات التكنولوجية إجرائياً بأنها: الموارد الديناميكية التي تشمل: المعلومات والمهارات والمعرفة التكنولوجية والأساليب الفنية والإدارية المؤسسية والسلوكيات الفردية والجماعية، والتي تشكل الثقافة التنظيمية بجامعة الطائف، وتعزز قدراتها على تنفيذ وظائفها وعملياتها وإدارة المعرفة بكفاءة وفعالية.

٢- التشارك المعرفي (*Knowledge Sharing*):

يعرف التشارك المعرفي بأنه: العملية التي من خلالها يتبادل الأفراد المعرفة الضمنية والصريحة من أجل إيجاد معرفة جديدة (Ismail; Yusof, 2010, 244). ويعرف بأنه: عملية تداول مختلف أنواع المعرفة وتبادلها بين الأفراد، والتفاعل في حوارات مع الآخرين داخل المؤسسة وخارجها، والتنسيق بين الأنشطة بشكل يؤمن التعاون الجماعي بينهم

لتكوين أفكار ومعارف جديدة، والوصول والعمل بأن واحد على الوثيقة نفسها، ومن مواقع مختلفة (عبد العال، ٢٠١٣، ٢٢)، وهو عملية تبادل أعضاء هيئة التدريس المعلومات والأفكار والخبرات والمعارف الصريحة منها والضمنية، ذات الصلة بالعمل الجامعي وتقاسمها فيما بينهم، بما يمكنهم من القيام بأعمالهم على نحو مبدع، ويحقق القيمة والميزة التنافسية للمؤسسة الجامعية (عبدالحافظ والمهدي، ٢٠١٥، ٥٠٠).

ويمكن تعريف التشارك المعرفي إجرائياً بأنه: عملية تبادل المعرفة الظاهرة والضمنية (المعارف، المهارات، الخبرات، والتطبيقات) بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، وبشكل يؤثر على عملية التعلم، ويزيد من معدل الابتكار والإنتاج المعرفي. وهو عبارة عن أنشطة غير ملموسة لا يمكن فرضها، وإنما تتم بشكل تطوعي.

٣- توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي:

يعرف توظيف القدرات التكنولوجية بأنها: القدرة على الاستخدام والتكامل الفعال للمعارف التكنولوجية، والتي تشمل المهارات التي تتوافر لدى الأفراد، وحجم ونوعية رأس المال المادي المتاح، وكذلك النظم التكنولوجية السائدة لدى المؤسسة (أبو السعود، ٢٠١٠، ٢). وهي: كل المهارات والمعرفة والتكنولوجيا والخبرات التعليمية المتراكمة والمتطورة من قبل المؤسسة سواء داخلياً أو خارجياً، والموجهة نحو الابتكار (Tumelero, et al. 2018, 2).

ويمكن تعريف توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي إجرائياً بأنه: قدرة الجامعة على تنفيذ عملياتها ووظائفها بالاستفادة من الموارد والنظم والبنية التحتية المتكاملة لتكنولوجيا المعلومات: الإنترنت والأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات، بكفاءة وفعالية. وتوظيفها وفق تنظيم يدعم التعاون والتكامل وتبادل المعرفة والخبرة بين أعضاء هيئة التدريس وتعزيز التشارك المعرفي بينهم، وزيادة قدرتها على تطوير مخرجاتها، وامتلاك المعرفة التكنولوجية، للحصول على مستويات أعلى من الكفاءة التنظيمية. وعليه

فإن التشارك المعرفي جزء لا يتجزأ من السلوكيات الفردية لأعضاء هيئة التدريس، ويرتبط باستخدام التكنولوجيا وبأنشطة فرق العمل والثقافة التنظيمية.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: توظيف القدرات التكنولوجية:

تعد القدرات التكنولوجية سلاح إستراتيجي لبناء وتعزيز قدرات المؤسسة الإستراتيجية من خلال المكونات المادية للحاسب والبرمجيات والبيانات وتقنيات التخزين التي تقوم بحفظ وتوفير المعلومات كمورد لتكنولوجيا المؤسسة (الرحيم وعلي، ٢٠١٨، ٧١). فهي عملية مستمرة لاستيعاب وخلق المعرفة من خلال التفاعل بين التكنولوجيا والبيئة الداخلية والخارجية، ويكمن توظيف القدرات التكنولوجية في: الفهم الواضح للبرمجيات المتنوعة والمستخدمة في أداء الوظائف المختلفة، تحليل البيانات وتمثيلها مما يسهل استخدامها في عمليات اتخاذ القرار، التكامل والتنسيق بين مختلف العمليات لتقديم منتجات وخدمات تناسب احتياجات المستفيدين، وتحقيق قيمة جديدة وميزة تنافسية للمؤسسة (Abu Guerra, Camargo,) (Tumerlero, et al., 2018, 4) (Bakar, 2005, 267 (2016, 52).

وأشار عطية (٢٠١٢، ٣٢٢) إلى أهمية القدرات التكنولوجية للمؤسسات فيما يلي: الحصول على المعلومات المطلوبة لأداء أعمالها بشكل مناسب ومميز، إيجاد فرص جديدة للعمل، تعتبر القاعدة والأساس لبناء الميزة التنافسية لما لها من دور فاعل ورئيس في نجاح المؤسسات، تغيير الطريقة التي تعمل بها المؤسسات وإعادة تشكيل منتجاتها. كما أشار كل من (Latip, et al., 2014, 21) و(Razavi, et al., 2016, 864) و(الرحيم وعلي، ٢٠١٨، ٧١) إلى أن فوائد القدرات التكنولوجية للمؤسسات تتمثل فيما يلي: زيادة تطبيق التكنولوجيا الحديثة، تطوير الخدمة بالجودة والسرعة اللازمة، توفير المعلومات اللازمة عن احتياجات السوق ورغبات العملاء بالدقة المطلوبة، سرعة معرفة رد الفعل على القرارات المتخذة ونسبة تطبيقها، توفير نظام اتصال فعال وسريع بين

الوحدات والأقسام الإدارية، توفير قنوات اتصال مع البيئة الخارجية والتفاعل الإيجابي المستمر معها خدمة لأهداف المؤسسة وتعزيز العلاقة مع العملاء، تحفيز المبدعين للاطلاع على تجارب الآخرين، زيادة القدرة على التخطيط الاستراتيجي لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية، زيادة الدمج بين الكفاءة والفعالية، تمكين العاملين من الاستمتاع بأداء الأعمال، تطوير المنتجات وتقديم منتجات مبتكرة، تقليل تكلفة أنشطة المؤسسة.

وتتمثل أهداف القدرات التكنولوجية للجامعة فيما يلي: نشر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات واستخدامها من خلال: تطوير الكفاءات والموارد والشبكات والقاعدة المعرفية والبنية التحتية، تطوير الإمكانيات في مجال تكنولوجيا المعلومات بقصد زيادة الإنتاجية وتحسين القدرة التنافسية، المساهمة في بناء قطاع تكنولوجيا المعلومات الوطنية، بناء مجتمع المعلومات لتحقيق الربط مع اقتصاد المعرفة، تأمين طريق سريع لتناقل المعلومات بين القطاعات المختلفة، بناء ثقة مجتمعية جديدة للتعامل مع أدوات تكنولوجيا المعلومات (الزهيري، ٢٠٠٧، ٥) و (Atkins, 2015, 8). كما أن هناك ثلاثة عناصر لقياس مستوى القدرات التكنولوجية هي: أداء الإنتاج، استخدام التكنولوجيا، وقدرة المؤسسة (Omar; Takim; Nawawi, 2012). ويمكن تقييم القدرات التكنولوجية للجامعة من خلال قدرة الجامعة على تحديد احتياجاتها التكنولوجية، واختيار التكنولوجيا الملائمة لتلبية تلك الاحتياجات، وتشغيل وصيانة وتعديل وتحسين التكنولوجيا المختارة، وتعزيز التعلم التقني (Ahmed; Othman; Lazim, 2014, 194). وقد تم تحديد ١٣ من الكفاءات الرئيسية، هي: أساسيات تكنولوجيا المعلومات؛ معالجة الكلمات؛ البريد الإلكتروني؛ الإنترنت والإنترنات؛ الرسومات؛ العرض والنشر؛ الجداول؛ إدارة المشروع؛ التصميم؛ تطوير وإدارة قواعد البيانات؛ صيانة النظام؛ تصميم وتطوير تطبيقات الويب؛ تحليل النظام والبرمجة (Abu Bakar, 2005, 274).

وتتكون القدرات التكنولوجية من خمسة مكونات، هي على النحو التالي: و(خريس، ٢٠١١، ١٧) و(Omar; Takim; Nawawi, 2012, 217) و(Atkins, 2015, 4) و(Beatty, 2015, 46)

١. الأجهزة والمكونات المادية (*Hardware*): وهي كل وحدات معالجة الإدخال والإخراج والتخزين للحواسيب التي تستقبل البيانات وتخزينها وإظهارها وطباعتها.

٢. البرمجيات (*Software*): وهي جميع أنواع البرامج اللازمة لتشغيل الحاسب الآلي، وتنظيم عمل وحداته، وتتضمن نوعين؛ أنظمة التشغيل، والتطبيقات وقواعد البيانات؛ فهي الوعاء الافتراضي الذي يحتوى البيانات والمعلومات وتقوم بمعالجتها ومن ثم نشرها.

٣. قواعد البيانات (*Database*): وتتضمن مجموعة من الملفات المخزنة في أجهزة الحاسب الآلي، بحيث تشكل المادة الأولية (البيانات الخام) التي تتم معالجتها وتحديثها واسترجاعها للوصول إلى المعلومات والمعارف.

٤. الشبكات (*Networks*): وتتضمن نوعين؛ أولهما الشبكة الداخلية؛ وهي التي تربط العاملين والأقسام ضمن مبنى محدد أو مكاتب معينة بحيث تمكنهم من مشاركة المعلومات وتبادلها، وثانيهما الشبكة الخارجية؛ وهي الشبكة التي توفر المعلومات على مستوى البيئة المحيطة والعالم.

٥. الموارد البشرية (*Human Resources*): وهم الأشخاص العاملون على النظام سواء كانوا مبرمجين أو محللين ومديرين للأنظمة ومدخلي البيانات أو المسؤولين عن صيانة ومعالجة مشاكل النظام.

ثانياً: التشارك المعرفي:

يعرف التشارك المعرفي بأنه: عملية نقل المعرفة من شخص لآخر في المؤسسة، وتجميع المعرفة المشتركة بين الأعضاء (Rusuli; Tasmin, 2010, 798). وهي

العملية التي تحول فيها المعرفة الفردية إلى معرفة تنظيمية، وفي الحالة المثالية فإن مشاركة المعرفة تمكن الأفراد من التعلم وتسهم في تعزيز مهارات الأفراد (Rusly; Sun; 1, 2014, Corner). وهو توفير المعلومات النظرية والفنية لمساعدة الآخرين، والتعاون معهم في حل المشكلات أو تطوير أفكار جديدة، أو تنفيذ سياسات وإجراءات عملية (Wang; Noe, 2010, 117). وهو شراكة يقدم من خلالها الأفراد لآخرين المعارف الأساسية حول العمليات والخطوط العريضة (المعرفة الظاهرة) وتبادل الخبرات بينهم (المعرفة الضمنية) (Smaliukiene, et al., 2017, 760). وهو: العملية التي يقوم فيها الفرد بالاحتفاظ بالمعرفة وتحويلها إلى شكل يمكن فهمه وامتصاصه واستخدامه من قبل الأفراد الآخرين أو المجموعات أو المنظمات عبر القنوات أو الشبكات بين مقدمي المعرفة والباحثين من أجل توليد ابتكارات تنظيمية وتطوير أفكار جديدة (Mohajan; Islam; Shome, 2017, 78). وهو: عملية تبادل المعرفة والمهارات والمعلومات والخبرات اعتماداً على الخبرة والذكاء والفهم (Saravanan; Ram; Aidl, 2017, 32)، وهو عملية يضيف بها الفرد خبرته أو رؤيته أو فهمه لفرد آخر بحيث يمكن للمتلقي اكتساب المعرفة واستخدامها في أداء مهمته بشكل أفضل (Savolaninen, 2017, 6).

وتتمثل أهمية التشارك المعرفي فيما يلي: تخفيف ضغوط العمل؛ من خلال التشارك في المشكلات وتقديم الحلول من ذوي الخبرة، وتعزيز كفاءة وفعالية العمليات التنظيمية، تطوير وتحديث المعرفة والمعلومات وإعادة استخدامها في المواقف المختلفة، توفير الوقت؛ من خلال تعلم الأفراد من أخطاء الآخرين وآرائهم في أداء المهام المختلفة، ويدعم التشارك المعرفي المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، كما ينمي الإبداع والابتكار لدى الأفراد والشعور بالثقة والتواصل المفتوح، ويزيد من قوة التنظيم المؤسسي من خلال تغيير الثقافة وإعطاء قيمة للأفراد، وتعزيز مبدأ الشورى (Rusuli; Tasmin, 2010, 801). كما أن عملية التشارك تشجع الأفراد على التنافس، والسيطرة على العقبات، وتعزز شعور التعاون التنظيمي، وبناء الثقة التي تعد شرطاً ضرورياً للتشارك المعرفي

=====

(Zheng, 2017, 54)، كما يُظهر قدرة الأفراد على تحمل المسؤولية والمشاركة في صنع القرار، والوصول إلى الأدوات ذات الصلة باتخاذ القرارات وتنفيذها، ويزيد قدرة المنظمة على الوفاء باحتياجاتها وإنتاجها، ويسهم بشكل إيجابي في زيادة المعرفة، ويزيد كفاءتها في خلق القدرة التنافسية (Mohajan; Islam; Shome, 2017, 79). كما أن دوافع مشاركة المعرفة يمكن أن تسهم في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي بالمؤسسة (العميدي، ٢٠١٨).

وهناك العديد من المتطلبات اللازمة لضمان ديناميكية وفعالية عملية التشارك المعرفي، والتي يمكن اعتبارها ضمن القدرات التكنولوجية للمؤسسة، وتتمثل فيما يلي: (ججيق وعبيدات، ٢٠١٤، ١٢٩):

- الهيكل التنظيمي المناسب: بحيث يتيح فرصة تقاسم المعارف بشفافية، كما يسمح بايجاد بيئة عمل تدعم الانفتاح في الاتصالات وزيادة المشاركة في المعلومات.
- تكوين فرق العمل: والتي تسودها الثقة المتبادلة بين الأعضاء، وتتميز بالاتصالات الفعالة نتيجة التغذية العكسية وقدرة الأعضاء على تبادل الأفكار بسهولة بما يضمن تحسين طرق العمل.
- القيادة الفعالة: وهي تلك القيادة التي تدعم وتوجه أعضاء فرق العمل دون السيطرة عليهم من خلال التدريب والتحفيز ومشاركة العاملين وحل المشكلات بطريقة مستقلة.
- مخازن المعرفة: هي المخازن التي تخزن فيها المعرفة الخارجية والداخلية إلكترونياً في موقع واحد ليسهل الوصول إليها عند الحاجة من قبل الأفراد، كما تزود الأفراد بتفاصيل المهام المختلفة.

- تكنولوجيا المعلومات والاتصال: وهي آلية فعالة في إدارة مخازن المعرفة من خلال تنظيم عملية تدفق المعرفة، وتفعيل المشاركة في المعرفة بين الأفراد من خلال تكوين فرق عمل افتراضية.
- تدريب العاملين: وذلك على استخدام الوسائل والأدوات المتخصصة في نظم العمل المعرفي.

كما أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على التشارك المعرفي في المنظمات، منها: الأفراد، الثقافة، التكنولوجيا، والمعوقات التنظيمية (Servanan; Ram; Aidl, 2017). وتشير أيضاً دراسة (Lee, 2018, 6) إلى أن العوامل التي تؤثر على التشارك المعرفي، تشمل العوامل الفردية والجماعية والتنظيمية، ويمكن تفصيلها فيما يلي:

أ- العوامل الفردية: وهي الخصائص الشخصية التي تؤثر على تقاسم المعرفة مثل سلوكيات الأفراد، والالتزام التنظيمي، القدرة الاستيعابية الفردية، تخوف التقييم، تصورات ملكية المعلومات (Lee, 2018, 6). كما أن العمر والتعليم والخبرة العملية لها تأثير على التشارك المعرفي (يحيى، ٢٠١٢، ١٣). ومن أمثلة الشخصيات المؤثرة: الشخصية المنفتحة؛ فإذا كان الفرد لديه انفتاح عال، فإنه يميل إلى أن يكون له مستوى عال من الفضول للبحث عن أفكار الآخرين وآرائهم، وعلى العكس من ذلك فإن الأفراد الإنطوائيين يتجنبون التشارك المعرفي، وكذلك الشخصية الاستباقية؛ وهم الذين يستطيعون استكشاف طرق جديدة للتأثير الإيجابي على البيئة المحيطة من خلال السلوك النشط للتشارك المعرفي، والشخصية المسؤولة؛ فالذي يمتلك المسؤولية الفردية يميل إلى التنفيذ السلس لأنظمة إدارة المعرفة، وقد اعتبرت المسؤولية الشخصية سمة مهمة للتشارك المعرفي (Lee, 2018, 6).

ب- العوامل الجماعية: وتتمثل فيما يلي:

=====

- علاقات التفاعل الاجتماعي؛ أو فرق العمل التي تسهل التواصل بين الأعضاء، وتعمل على تحسين قدرات تبادل المعرفة، والتي لها تأثير إيجابي على تبادل المعرفة، وأن الأفراد الذين لديهم المزيد من روابط التفاعل الاجتماعي يميلون إلى المشاركة بنشاط أكبر في التشارك المعرفي، وتوسيع نطاق الوصول إلى موارد المعرفة (Lee, 2018, 6). كما يعني أن أعضاء الفريق لديهم معرفة مماثلة أو متوافقة وذات صلة بالفريق، وهذا يدفع الأعضاء إلى وصف وتفسير وتوقع الأحداث في السياق وتوجيه الأعضاء للتفاعل مع الأعضاء الآخرين، حيث يؤثر النموذج العقلي المشترك تأثيراً إيجابياً على فعالية الفريق، وبالتالي التأثير الإيجابي على التشارك المعرفي (Zheng, 2017, 54).

- الثقة الاجتماعية؛ وهي تساعد الأفراد في التغلب على الحواجز والمعوقات، كما تعزز الثقة سرعة الاتصال؛ لأن الأفراد مع توفر الثقة العالية نحو الآخرين يمكن أن يشاركوا المعرفة بدون تردد، وبالتالي تنشيط التشارك المعرفي، كما أن الثقة في القيادة، الثقة في الزملاء، والثقة في التقنيات شرط أساسي للتشارك المعرفي (Smaliukiene, et al., 2017, 760) و (Lee, 2018, 7).

- الهوية الاجتماعية؛ فالأشخاص الذين يتمتعون بمستوى عال من الهوية يتميزون بمستوى عال من الولاء نحو المؤسسة، ويظهر ذلك في الحفاظ على العلاقات الملتزمة والسلوكيات المفيدة مع أعضاء المؤسسة، وبالتالي تحقيق مستوى عال من الشبكات الشخصية والاجتماعية، مما ينعكس إيجابياً على التشارك المعرفي (Lee, 2018, 7).

ج- العوامل التنظيمية: وهي الأساس في خصائص المؤسسات التي توفر بيئة لتبادل المعرفة، مثل: المناخ التعاوني، تكنولوجيا المعلومات (Lee, 2018, 8). كما إن الثقافة التنظيمية المطلوبة هي التي تعتمد على الثقة والقيم المشتركة وحسن النية لتبادل المعرفة، كما تؤثر عملية التحفيز على دعم تبادل المعرفة (Rusuli; Tasmin, 2010, 802)، كما أن جودة المعلومات، والالتزام التنظيمي، ودعم الإدارة العليا، تؤثر على التشارك المعرفي في المنظمات (Vong; Zo; Ciganek, 2016). وتؤدي القدرات التكنولوجية

دوراً مهماً في دعم التشارك المعرفي، فهي تجعل تشارك المعرفة أكثر كفاءة، كما تسهل تبادل المعرفة، وتحافظ على المعرفة التنظيمية (Zheng, 2017, 52).

ويعد التشارك المعرفي عبارة عن أنشطة اتصال وتواصل مهمة ومتعددة الاتجاه، وتحدث نوعاً من التوافق بين المشاركين أكثر من إحداث اختلافات، وتدعم عملية التواصل البشري (Savolinen, 2017). وهناك مجموعة من الأبعاد للتشارك المعرفي، تتلخص في (ججيق وججيق، ٢٠١٧، ٢١٣) و (Sarvanan; Ram; Aidl, 2017,) (36):

أ- السلوك: فالسلوك المنفتح على الخبرة يرتبط بشكل إيجابي بعملية تشارك وتبادل المعرفة، كما أن الأفراد الأكثر ثقة في قدرتهم الوظيفية أكثر رغبة في تبادل المعرفة وتشاركها مع الآخرين، والأشخاص الذين يمتازون بمستوى تعليمي مرتفع وخبرة طويلة في العمل أكثر عرضة لتشارك خبرتهم ومواقفهم إيجابية تجاه ذلك، أما الأفراد الذين لديهم الألفة والقدرة على استخدام أجهزة الكمبيوتر والوسائط الالكترونية فيظهرون ميولاً تعاونية لتبادل الخبرة مع الآخرين.

ب- الثقافة التنظيمية: عن طريق تبني ثقافة تركز على القيم وتعيد تشكيل اعتراضات العاملين إلى تحديات للتغلب عليها، فهي ثقافة تشجع وتحث على العمل بروح الفريق وتبادل الأفكار ومساعدة الآخرين، وتدعم البيئة التعاونية التي هي من المتطلبات الأساسية للتشارك المعرفي، فالثقافة التنظيمية القوية هي المفتاح نحو الأداء العالي، وتعتمد ثقافة التشارك المعرفي على الثقة بين الأشخاص والاتصال بينهم، ونظم المعلومات، والمكافآت، والهيكل التنظيمي.

ج- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: تعتبر بالغة الأهمية في جميع عمليات إدارة المعرفة، وتؤدي دوراً كبيراً بالتنسيق مع الموارد البشرية في الكثير من التطبيقات كمعالجة الوثائق وأنظمة دعم القرارات والأنظمة الخبيرة، كما تسهم في تعزيز السيطرة على المعرفة

وتوليد معرفة جديدة، وفي تنميّط وتسهيل وتسريع وتبسيط كل العمليات، وتوفير وسائل اتصال متاحة للجميع ومن مناطق جغرافية مختلفة.

د- فرق العمل: تؤدي إلى تحسين عمليات التشارك وتزيد من قابليتها وفعاليتها، وتوفر بيئة تعاونية تحقق مستوى مرتفعاً من التماسك والتكامل بين الأفراد، وتقدم فرصاً لتجديد الأفكار، وتشكل علاقة عبر الحدود التنظيمية التقليدية.

وأخيراً، فإن هناك العديد من المعوقات التي تعوق عملية التشارك المعرفي، منها: يفتخر بعض الناس بعدم الاضطرار إلى طلب المشورة من الآخرين وأنهم يستطيعون اكتشاف طرق جديدة لأنفسهم، عدم إدراك البعض لأهمية المعرفة والفائدة من معارف الآخرين، عدم الثقة لدى البعض (بين مرسلي المعرفة والمستقبلين)، عدم توفر الوقت، وجود بعض المعلومات السرية؛ والتي لا يمكن مشاركتها الآخرين (عدا الموثوق بهم) (Rusuli; Tasmin, 2010, 800) و (Paloti, 2010, 4). عدم تقدير البعض لمعرفتهم وينتج عنه شعوراً يمنعهم من سلوك التشارك المعرفي (Saravanan; Ram; Aidl, 2017, 34)، ضعف الرغبة في التشارك المعرفي لدى العاملين (عدم القدرة على المشاركة أو عدم الرغبة فيها)، ضعف البنية التكنولوجية، التعامل مع إدارة المعرفة كنشاط منفصل وعزله عن استراتيجية المؤسسة (Koivisto, 2018, 29)، زيادة معدل دوران الموظفين أو حدوث عملية التقاعد (Orga; Nnadi; Chiomaa, 2018, 616)، والرغبة في حماية الميزة التنافسية للفرد، وعدم الأمان الوظيفي، العداء الشخصي، والرغبة في السرية، وعدم وجود ثقافة التشارك (Oye; Mazleena; Noorminshah, 2011, 80)، عدم الثقة بين الناس مما يؤدي لإساءة استخدام المعرفة، الاختلافات في الثقافة الوطنية أو العرقية، والقيم والمعتقدات المرتبطة بها، الملكية الفكرية، واختلاف العمر والجنس، والاختلاف في مستويات الخبرة (Ismail; Yusof, 2010, 3)، كما يمكن إضافة المعوقات التالية: الخوف من تقليل القيمة الشخصية، قلة اليقين بشأن كيفية استخدام التشارك المعرفي، الخوف من سلبية عواقب تشارك المعرفة مع المرعوسين، نقص

التدريب على تكنولوجيا المعلومات أو نقص الخبرة التكنولوجية أو تجنب استخدامها، اعتقاد البعض بأن معرفتهم فريدة من نوعها وغير قابلة للتوسع أو التشارك مع الآخرين، اعتقاد البعض أن التشارك المعرفي محفوف بالمخاطر، وأن مشاركة الآخرين المعرفة مكلف في الوقت والجهد، كما يعبر عن سلوك الانتهازية من الآخرين (الانتهازية في تبادل المعرفة)، عدم معرفة مكان وجود المعرفة، وأوقات الحصول عليها، عدم وجود الفرص لتفعيل الرغبة في التشارك المعرفي.

ثالثاً: توظيف القدرات التكنولوجية في تعزيز التشارك المعرفي:

تعد القدرات التكنولوجية دعماً لإدارة المعرفة الفعالة، وأساساً للتشارك المعرفي. ويرتكز توظيف القدرات التكنولوجية على مجموعة من المرتكزات، منها: دعم المؤسسة في مجال اكتساب المعرفة وتكييفها ونشرها، تأمين برامج تعاون وإنشاء روابط مشتركة بين المؤسسة والجامعات والمراكز البحثية لغرض الارتقاء بآليات تعزيز التكنولوجيا، تنمية الموارد البشرية ودعم برامج التأهيل العلمي والتقني، توفير التمويل اللازم لسد احتياجات المؤسسة في إجراء عمليات التحول الضرورية باتجاه الاعتماد على تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، تهيئة البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والعمل على تطويرها، تسهيل إجراءات نقل التكنولوجيا من خلال تطوير التعاون مع المؤسسات الرائدة في هذا المجال، تهيئة مواقع اختبار علمية لتنفيذ سياسات العلم والتكنولوجيا التي تتطلب التقييم المستمر والإصلاح للحفاظ على فاعليتها، إقامة بيئة مستدامة تشجع على الابتكار وتساعد على تنفيذ المشروعات التكنولوجية، لأن الإبداع والاستخدام الملائم للمعرفة هما أساس التطور التكنولوجي، وأن القدرات التكنولوجية تسهم في إنتاج رأس المال الفكري، كما أنها عنصر رئيس لنجاح وتميز المؤسسة، وتزيد من قدرتها على تسريع وتجديد مخزون المعرفة (AcostaPrado; Campos; Somoza 2014, 21) و(الزهيري، ٢٠٠٧، ٤).

وهناك العديد من العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي، منها: (خالدية وعبد الكريم، ٢٠١٧، ١٦١)

- استجابة القدرات التكنولوجية لاحتياجات المستخدم؛ إذ ينبغي التأكد من أنها تستجيب للاحتياجات المتغيرة الحالية والمستقبلية للمستخدمين منها، فضلاً عن رغبة المؤسسة في بناء قدراتها التكنولوجية.
 - بنية المحتويات والمضامين وسهولة الوصول إليها؛ حيث أن إجراءات الفهرسة والتصنيف ضرورية ومهمة لضمان تأمين الوصول السريع والسهل للمواد والمعلومات والمعارف المحفوظة في الوثائق.
 - معايير ومتطلبات نوعية المضامين والمحتويات؛ إذ ينبغي الالتزام بالمعايير والمواصفات عند إضافة محتويات جديدة إلى النظام، مما يؤمن سرعة استرجاع المواد المطلوبة.
 - ينبغي أن تتكامل القدرات التكنولوجية مع الخيارات التكنولوجية الموجودة والمتوفرة في النظام.
 - القدرة والقابلية على التوسع والتطور؛ حيث أن الحلول التي يمكن أن تتجح في المؤسسات الصغيرة مثل بعض المواقع (*HTML*، *WEB*) قد لا تتلاءم مع ذات الحجم الكبير التي تعمل بشكل واسع وعالمي.
 - التوافق بين الأجهزة والبرامج؛ حيث أن ذلك مهم، خاصة للتأكد من أن الخيارات المتاحة تتناسب مع سعة النطاق في الاتصالات ومع القدرات الحاسوبية المتوفرة للمستخدمين.
- وتتمثل عملية توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي في عدة خطوات (Super, 2012, 235):

١- البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات (*IT Infrastructure*): فيجب أن تكون البنية التحتية متاحة ومتطورة لتسهيل عملية التشارك المعرفي؛ حتى تكون المعرفة سهلة

الوصول إليها ويمكن استرجاعها، وتتيح تدفق المعلومات بين مختلف النظم، كما يمكن القيام بعملية التحفيز من خلال الوسائل التكنولوجية المختلفة.

٢- تكنولوجيا المعلومات التعاونية (*IT Collaborative*): تشير التكنولوجيا إلى التقنيات أو الأنظمة التي تسمح للموظفين بالمساهمة بخبراتهم بطريقة يمكن الوصول إليها بسهولة من قبل الموظفين الآخرين.

٣- التدوين (*Codification*): وهو التحويل من المعرفة الضمنية إلى المعرفة المقننة (ظاهرة)، فتقنين المعرفة خطوة أساسية في استفادة المؤسسة من قيمتها، ويعطي التدوين دوام المعرفة التي قد تكون في عقل الفرد فقط، ووضع المعرفة التنظيمية في شكل يجعلها في متناول أولئك الذين يحتاجون إليها، ومشاركتها وتخزينها ودمجها من خلال مجموعة متنوعة من الطرق في قواعد بيانات الكمبيوتر لتسهيل المشاركة.

٤- نموذج الخبراء: الهرمي مقابل الشبكي (*Expert Model: Hierarchical vs. Networked*): يبحث الناس كثيراً عن المعلومات خارج فريق عملهم المباشر، وهناك تحول من فكرة أن المعرفة فقط في مجموعة مختارة من الخبراء أو أفضل الممارسين وهو نموذج الخبراء (الهرمي)، إلى فكرة توزيع المعرفة في جميع أنحاء المنظمة بأكملها، وهو النموذج (الموزع)، وهذا النموذج ينظر إلى المعرفة على نطاق واسع، وأن جميع المشاركين في مهام العمل لديهم معرفة ويمكن لأي شخص امتلاك ميزة يمكن توزيعها على الآخرين.

وعندما يتم التشارك المعرفي بشكل صحيح باستخدام منصات فعالة يأتي دور تخزين ناتج عملية التشارك؛ لاستخدامها في المستقبل، وإعادة استخدامها وصقلها، ويتم ذلك من خلال (Paloti, 2010, 2):

أ- التخطيط لتجديد الموارد (*Enterprise Resource Planning*): إذ يتم التخطيط لصيانة وتحديث موارد المؤسسة استناداً إلى المعلومات والقدرات التكنولوجية والعمليات

الناجمة من عملية التشارك المعرفي، والذي يسمح بالنشر الفعال، وتعبئة موارد المعرفة المتاحة في جميع أنحاء المؤسسة.

ب- إدارة المحتوى (*Content Management*): وهي إحدى الأدوات التي تساعد في الإنشاء والمراجعة وغير ذلك، من أجل إدارة العلاقات المعقدة المتشابكة من مواقع الويب الضخمة.

ج- إدارة الوثائق (*Document Management*): وتستخدم لإنشاء وحفظ الوثائق أو بناء وثيقة من عدة مصادر.

د- البوابات الإلكترونية (*Portals*): حيث تساعد البوابات بشكل كبير المؤسسات على البحث والتصفح وتخصيص المعلومات، فمن خلال الشبكات الداخلية والبوابات بشكل خاص يمكن الموظفين من الوصول إلى جميع المعلومات التي يحتاجونها للمساعدة الذاتية، ونشر جميع أنواع الوثائق التي تتراوح بين سياسات الموارد البشرية لأدلة الإنتاج.

هـ- تخزين البيانات (*Data Warehousing*): هو مستودع للبيانات يمكن المستفيدين من صنع القرارات وفق الأدلة.

و- سجلات الويب (*Web logs*): وهي عبارة عن واجهة بسيطة لتسجيل البيانات الجديدة عبر الإنترنت.

وللقدرات التكنولوجية آثار إيجابية لتعزيز التشارك المعرفي فيما يلي (Saravanan; Ram; Aidl, 2017, 33):

- إن التشارك المعرفي الفعال يتطلب توظيف القدرات التكنولوجية لتكون متكاملة، وسهلة الاستخدام، ويسهل الوصول إليها، وقابلة للبحث، بالإضافة إلى أن هناك حاجة إلى أنظمة تقنية لتحديث سريع وسهل الاستخدام من أجل السماح للمستخدمين بالوصول بنشاط إلى التشارك المعرفي.

- يرتبط استخدام الأجهزة الذكية بالزيادة أو النقص في التشارك المعرفي؛ فكلما تم توظيف الأجهزة الذكية بشكل واسع أصبحت منصة للتشارك المعرفي.
- تسهم القدرات التكنولوجية في تدفق المعرفة والعمليات والموارد التي توفر ثقافة التعلم المستمر، كما تعد أداة لتقاسم المعرفة وتمكن من الوصول إلى المعرفة قبل الجميع من مصادر داخلية أو خارجية، ومن الصعب أن يتم تشارك المعرفة في نظام لا يستطيع السيطرة على قدراته التكنولوجية.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: استخدم المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية (عميد، وكيل، رئيس قسم) بجامعة الطائف، وبلغ عددهم (١٧٣) قيادياً وقيادية في العام الجامعي ١٤٤٠/١٤٤١هـ (جامعة الطائف، ١٤٤١هـ، ١)، وتم التطبيق عليهم جميعاً، حيث استجاب منهم (٧٨) فرداً، بنسبة (٤٥%) من المجتمع، ويوضح جدول (١) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (١) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

م	المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة %	المجموع
١	الجنس	ذكر	٤٧	٦٠,٣%	٧٨ ١٠٠%
		أنثى	٣١	٣٩,٧%	
٢	التخصص	إنساني	٢٩	٣٧%	
		علمي	٤٩	٦٣%	
٣	سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	١٩	٢٤,٤%	
		من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٣٧	٤٧,٤%	

م	المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة %	المجموع
		٢٠ سنة فأكثر	٢٢	٢٨,٢%	
٤	المشاركة في المؤتمرات	أقل من مؤتمرين	١٤	١٨%	
		من ثلاثة إلى خمسة مؤتمرات	٣٦	٤٦%	
		أكثر من خمسة مؤتمرات	٢٨	٣٦%	

يتضح من جدول (١) ارتفاع عدد العينة من الذكور، وارتفاع عدد العينة من التخصصات العلمية، وهو ما يعبر عن واقع الجامعة، فالقيادات بالتخصصات العلمية أكثر من الأدبية؛ نظراً لكثرة التخصصات، كما يلاحظ ارتفاع عدد العينة من فئة (من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة) وفقاً لمتغير الخبرة، وارتفاع فئة (من ثلاثة إلى خمسة مؤتمرات) في متغير المؤتمرات، وقد يتناسب ذلك مع واقع جامعة الطائف، والتي تعد جامعة حديثة نسبياً.

أداة الدراسة وخصائصها السيكمترية:

قام الباحثان بإعداد أداة الدراسة (الاستبانة) بعد مراجعة أدبيات البحث والاطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة، وتكونت الأداة من جزئين؛ الأول: البيانات الشخصية (الجنس، التخصص، الخبرة، المشاركة في المؤتمرات)، وتضمن الثاني خمسة محاور هي: سلوكيات التشارك المعرفي (١١) عبارة، الثقافة التنظيمية (٩) عبارات، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (١٠) عبارات، فرق العمل (١٠) عبارات، ثم محور المعوقات (١١) عبارة.

وتم التأكد من صدق الأداة بطريقتين؛ الأولى الصدق الظاهري من خلال عرض الأداة على المتخصصين للحكم عليها من حيث ملاءمتها لأهداف الدراسة، ووضوح العبارات، وانتمائها للمحاور المختلفة، واقتراح أية تعديلات يرونها، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم واقتراحاتهم، وهذا ما يعرف بصدق المحكمين، أما الطريقة الثانية فقد اعتمدت

على حساب الصدق الذاتي للأداة بحساب معامل ارتباط "بيرسون"، وجاءت نتائج الأبعاد: سلوكيات التشارك المعرفي (٠،٨٩٨)، الثقافة التنظيمية (٠،٨٥٤)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (٠،٨٢٦)، فرق العمل (٠،٨٩٥)، المعوقات (٠،٨٩٦)، والأداة ككل (٠،٩٤٧)، وجميع هذه المعاملات مرتفعة، وتؤكد أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه فعلاً. كما تم حساب ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ وكان معامل ألفا للأبعاد: سلوكيات التشارك المعرفي (٠،٩٢١)، الثقافة التنظيمية (٠،٨٩٤)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (٠،٨٦٨)، فرق العمل (٠،٨٨٥)، المعوقات (٠،٩٢٦)، والأداة ككل (٠،٨٩٨) وجميعها معاملات ثبات مرتفعة، وتؤكد صلاحية الأداة للتطبيق.

المعالجة الإحصائية: تم معالجة بيانات الدراسة وفقاً لبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSSv21)، واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

١- المتوسط الحسابي (*Mean*): لتحديد درجة استجابة أفراد العينة إزاء محاور وأبعاد وعبارات الاستبانة، وترتيبها.

٢- الانحراف المعياري (*Deviation*): لقياس مدى تشتت استجابة أفراد العينة إزاء كل عبارة من عبارات الاستبانة.

٣- معامل بيرسون (*Person*): للتحقق من صدق الأداة وموضوعية عباراتها.

٤- معامل ألفا كرونباخ (*Alpha Cronbach*): للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

٥- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (*Independent Sample T.test*)؛ لكشف دلالة الفروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول أبعاد ومحاور الدراسة تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص.

٦- اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي (*One Way-Analysis of Variance*) (ANOVA): لكشف دلالة الفروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول أبعاد ومحاوير الدراسة تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة وعدد المؤتمرات.

٧- اختبار شيفية (*Scheffe*) للمقارنات البعدية: لتحديد اتجاه وصالح الفروق الدالة إحصائياً بين المتغيرات.

وتكون سلم الاستجابة على عبارات الإستبانة من خمس درجات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وذلك على النحو التالي (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) لتقابل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي، ومن أجل تفسير النتائج اعتمد الباحث النسب التالية: الاستجابة ضعيفة جداً (من ١ إلى أقل من ١،٨٠)، وضعيفة (من ١،٨٠ إلى أقل من ٢،٦٠) ومتوسطة (من ٢،٦٠ إلى أقل من ٣،٤٠) ومرتفعة (من ٣،٤٠ إلى أقل من ٤،٢٠) ومرتفعة جداً (من ٤،٢٠ إلى ٥).

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة: ما واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف من وجهة نظر عينة القيادات الأكاديمية؟، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل استجابات العينة وفقاً للمحاور والأبعاد المختلفة، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي:

جدول (٢) استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بواقع توظيف القدرات التكنولوجية

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
١	سلوكيات التشارك المعرفي	٣،٦٢	١،٢٨	مرتفعة	٣
٢	الثقافة التنظيمية	٣،٨٢	١،١٧	مرتفعة	٢

توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
٣	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٣,٩٤	١,١٧	مرتفعة	١
٤	فرق العمل	٣,٤٢	١,٢٥	مرتفعة	٤
واقع توظيف القدرات التكنولوجية		٣,٧٠	١,٤٣	مرتفعة	

يتضح من جدول (٢) أن واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر عينة القيادات الأكاديمية، وبمتوسط حسابي (٣,٧٠)، وأن جميع أبعاد توظيف القدرات التكنولوجية بدرجة مرتفعة، وترتيبها تنازلياً، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الثقافة التنظيمية، سلوكيات التشارك المعرفي، فرق العمل. مما يعني إدراك القيادات الأكاديمية بجامعة الطائف أن هناك توظيف عالي للقدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، وخاصة توافر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والثقافة التنظيمية الداعمة للتشارك المعرفي في جامعة الطائف، وذلك ينعكس بشكل واضح على سلوكيات التشارك المعرفي وفرق العمل الداعمة للتشارك المعرفي بينهم في جامعة الطائف. وتختلف نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة (جقيق وجيق، ٢٠١٧) التي وجدت أن واقع التشارك المعرفي متوسطة.

ويمكن تفصيل واقع أبعاد توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي على النحو الآتي:

١ - سلوكيات التشارك المعرفي:

جدول (٣) استجابات أفراد العينة المتعلقة بسلوكيات التشارك المعرفي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
١	يتبادل أعضاء هيئة التدريس المعارف والمعلومات بشكل تلقائي في الجامعة.	٣,٩٤	١,٢٥	مرتفعة	٥
٢	يقدم أعضاء هيئة التدريس أفكاراً مبدعة نتيجة عملية التشارك المعرفي بينهم.	٢,٨٠	١,٥٧	متوسطة	١٠
٣	يطور أعضاء هيئة التدريس قدراتهم ومهاراتهم من خلال التشارك المعرفي.	٤,١٦	٠,٧٩	مرتفعة	٢
٤	يواصل أعضاء هيئة التدريس الإنتاج البحثي من خلال التشارك المعرفي.	٤,٠٣	١,٥١	مرتفعة	٤
٥	يؤمن أعضاء هيئة التدريس بأن نجاح الجامعة هو مسؤولية الجميع ومشاركتهم.	٤,٤٦	٠,٩٨	مرتفعة جداً	١
٦	يستخدم أعضاء هيئة التدريس القدرات التكنولوجية في تقييم مشاركتهم المعرفية.	٣,١٠	١,٦٢	متوسطة	٩
٧	يتنافس أعضاء هيئة التدريس للحصول على أفضل النتائج للتشارك المعرفي.	٣,٨٤	١,٥٤	مرتفعة	٦
٨	يزيد أعضاء هيئة التدريس معدل التشارك المعرفي لرفع القدرة التنافسية للجامعة.	٤,١٤	٠,٨٣	مرتفعة	٣
٩	يحصل أعضاء هيئة التدريس على التغذية الراجعة من أعمال التشارك المعرفي.	٢,٢٠	١,٤٦	ضعيفة	١١
١٠	يدون أعضاء هيئة التدريس المعارف والخبرات لتعزيز عملية التشارك المعرفي.	٣,٣٣	١,٧٠	متوسطة	٨
١١	يتفق أعضاء هيئة التدريس في سرعة توفير التشارك المعرفي للمعلومات الملائمة	٣,٨٣	٠,٩١	مرتفعة	٧
المحور ككل		٣,٦٢	١,٢٨	مرتفعة	

يتضح من جدول (٣) اتفاق أفراد العينة على توافر سلوكيات التشارك المعرفي بين الأعضاء في جامعة الطائف بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي (٣,٦٢)، مما يعني إدراك القيادات الأكاديمية بجامعة الطائف أن هناك سلوكيات عديدة للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، وأنهم يتبادلون المعرفة والخبرات مع بعضهم البعض. وبالنسبة لسلوكيات التشارك المعرفي التي بدرجة مرتفعة جداً ومرتفعة تتمثل في: إيمان أعضاء

هيئة التدريس بأن نجاح الجامعة هو مسئولية الجميع وبالتشارك المعرفي مع الزملاء؛ ولذلك يعملون على تطوير قدراتهم ومهاراتهم، ويزيدون من الإنتاجية العلمية للحصول على أفضل النتائج، وتوليد معارف جديدة، بما يضمن استمرارية المعرفة، كما يسعى أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي وذلك لرفع القدرة التنافسية للجامعة، وقد يرجع ذلك إلى الجهود التي تقوم بها الجامعة من خلال البحوث التنافسية (مثل المجموعات البحثية، وبحوث داعم)، واهتمام أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في هذه المشروعات البحثية، والتي تؤكد فيها الجامعة على أهمية التشارك المعرفي، والتي يثق في نتائجها أعضاء هيئة التدريس من حيث سرعة توفير التشارك المعرفي وملائمة المعلومات وفي الوقت المناسب، كما يعني ذلك زيادة الولاء والانتماء للجامعة، وحرص أعضاء هيئة التدريس على رفع تصنيفها المحلي والعالمي، إضافة إلى ما توفره الجامعة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وشبكات وقواعد معلومات مفتوحة تدعم مثل هذه السلوكيات. وتتفق نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة (ججيق وججق، ٢٠١٧) التي وجدت أن واقع سلوكيات التشارك المعرفي في جامعة محمد البشير الإبراهيمي مرتفعة.

أما سلوكيات التشارك المعرفي التي جاءت بدرجة متوسطة فتمثل في: قلة تدوين أعضاء هيئة التدريس المعارف والخبرات التي تعزز عملية التشارك المعرفي، وقلة استخدامهم للقدرات التكنولوجية في تقييم درجة مشاركتهم المعرفية بشكل مستمر، وقلة تقديمهم أفكاراً مبدعة نتيجة التشارك المعرفي مع الزملاء، وقد ترجع تلك النتيجة إلى قلة ربط أعضاء هيئة التدريس بين القدرات التكنولوجية وتقييم درجة التشارك المعرفي، أو أنهم قد يتبادلون المعارف والخبرات والمهارات بعيداً عن الإمكانيات التكنولوجية، وبعيداً عن التدوين للمعارف والخبرات وانخراطهم في العمل البحثي أو الموضوع الذي يتشاركون فيه، كما قد ترجع تلك النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس قد يهتمون بسرعة إنجاز البحوث العلمية من أجل الترقى دون التركيز على الأفكار المبدعة، أو سعي أعضاء هيئة

التدريس لاستيراد الأفكار البحثية من البحوث الأجنبية دون البحث عن أفكار مبدعة تلائم الخصوصية الثقافية والعلمية للبيئة العربية.

أما سلوكيات التشارك التي جاءت بدرجة ضعيفة فتتمثل في: أن أعضاء هيئة التدريس يسعون بدرجة قليلة للحصول على تغذية راجعة لأعمالهم من خلال التشارك المعرفي مع الزملاء وقد ترجع تلك النتيجة إلى أن البحوث التشاركية قد لا تبرز الفروق الفردية بينهم أو أن بعض الأعضاء قد يلقي بالمسؤولية المناطة به من الإنتاج البحثي على بقية المشاركين، أو أنهم يرغبون في إنجاز البحوث بشكل فردي؛ حتى يحصلون على درجة أعلى حين التقدم للترقية (البحث الفردي يعطى درجة أعلى من المشترك)، كما قد ترجع إلى ثقة أعضاء هيئة التدريس بقدراتهم الشخصية بدرجة كبيرة، بالرغم من أهمية التغذية الراجعة في تعزيز عملية التشارك المعرفي وتقويم العملية الإنتاجية.

٢ – الثقافة التنظيمية:

جدول (٤) استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بالثقافة التنظيمية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
١	توفر الجامعة الفرص التدريبية للأعضاء لتعزيز التشارك المعرفي.	٣,٦٨	١,١٩	مرتفعة	٨
٢	بيئة الجامعة تعاونية تسودها العلاقات الإنسانية والثقة بين منسوبيها.	٤,١٢	١,١٥	مرتفعة	٥
٣	توفر الجامعة معلومات عن المؤتمرات والندوات في كافة التخصصات.	٤,٤٢	٠,٩٤	مرتفعة جداً	١
٤	تنشر الجامعة المعلومات والنتائج البحثية على الشبكة الإلكترونية الداخلية.	٤,٤١	٠,٧٦	مرتفعة جداً	٢
٥	توفر الجامعة فرص الحصول على المعلومات من مصادرها الأولية.	٣,٧٧	١,٢٥	مرتفعة	٦

توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
٦	تستخدم الجامعة النشرات والمجلات الإلكترونية لنشر المعرفة والإنتاج البحثي.	٣,٧٠	٠,٨٦	مرتفعة	٧
٧	تمنح الجامعة الثقة الكاملة في منسوبيها وفي قدراتهم المعرفية والبحثية.	٤,٣٣	١,٥٠	مرتفعة جداً	٤
٨	تطور الجامعة ثقافتها والتزامها التنظيمي لتتواءم مع متطلبات التشارك المعرفي.	٤,٢٥	١,٢٣	مرتفعة جداً	٣
٩	تضع الجامعة سياسة مكتوبة ومعلنة لأسس وإجراءات التشارك المعرفي.	٢,٣٨	١,٧٠	ضعيفة	١٠
١٠	لدى الجامعة نظام للمكافآت والحوافز المادية والمعنوية للتشارك المعرفي.	٣,١٧	١,١٠	متوسطة	٩
المحور ككل		٣,٨٢	١,١٧	مرتفعة	

ينضح من جدول (٤) اتفاق أفراد العينة على توافر الثقافة التنظيمية التي تعزز التشارك المعرفي بين الأعضاء في جامعة الطائف بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣,٨٢)، مما يعني تأكيد القيادات الأكاديمية على توافر القيم والعادات والتقاليد والمعايير والاتجاهات والمواقف الإيجابية لتوظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي في جامعة الطائف، أما بالنسبة لأبرز عناصر هذه الثقافة التي جاءت بدرجة مرتفعة جداً ومرتفعة، فنتمثل في: أن الجامعة توفر المعلومات عن المؤتمرات والندوات المحلية والعالمية في كافة التخصصات المختلفة، وتنتشرها بين أعضاء هيئة التدريس على الشبكة الإلكترونية الداخلية، وتطور الجامعة ثقافتها والتزامها التنظيمي لتتواءم مع متطلبات التشارك المعرفي، كما تمنح الجامعة الثقة الكاملة لمنسوبيها وفي قدراتهم المعرفية، لأهمية الثقة، والتعاون، والروح المعنوية الإيجابية، وتوفير مناخ ملائم للعمل، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بأن نجاح الجامعة مسئولية الجميع، وينطلق ذلك من إيمانهم بالمسئولية الجماعية والأهداف المشتركة، وهذا يدل على اهتمام الجامعة بعملية التشارك

المعرفي لرغبتها في رفع القدرة التنافسية، ورفع مستوى تصنيفها بين الجامعات المحلية والعالمية، وزيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس على تبادل المعرفة ونقلها وإنتاجها، وتعزيز قيم وسلوكياتهم التشاركية وتطور من أساليبهم في التفاعل مع الزملاء، وقد ترجع تلك النتيجة إلى امتلاك الجامعة لشبكة إلكترونية عالية الجودة، وأنها مخصصة لتسهيل عملية التواصل بين منسوبيها؛ من خلال إتاحة برمجيات العمل الجماعي وتوفير كافة النشرات والمجلات الإلكترونية، إضافة لتوافر بيئة أكاديمية تعاونية تسودها العلاقات الإنسانية والثقة بين الجميع، وعقد الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز التشارك المعرفي وتحقيقه في الوقت والمكان المناسبين، وإضفاء الطابع الرسمي على عملية التشارك المعرفي بين الأعضاء، مما ينعكس إيجابياً على تحسين الأداء بالجامعة. وتختلف نتيجة الدراسة عن نتيجة دراسة (ججيق وججيق، ٢٠١٧) التي وجدت أن واقع الثقافة التنظيمية الداعمة للتشارك المعرفي في جامعة محمد البشير الإبراهيمي متوسطة.

أما عناصر الثقافة التي جاءت بدرجة متوسطة فتتمثل في وجود نظام للمكافآت والحوافز المادية والمعنوية للتشارك المعرفي، والتي يبدو أنه ليس بالمستوى المأمول بالرغم من ما يصرف على المجموعات البحثية أو بحوث داعم من ميزانيات كبيرة، وهذا يعني أن ذلك الدعم لم ينعكس بالشكل الأمثل على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، إما لعدم كفايته ومحدودية المبالغ المتحصلة منه أو عدم تقدير الجامعة للأعضاء الباحثين أو صعوبة الإجراءات وتعقيدها، الأمر الذي يستدعي النظر في هذا النظام والعمل على تطويره بحيث يزيد من الإنتاجية البحثية ويعزز التشارك المعرفي ويزيد من الدخل الذي يحصل عليه الأعضاء نتيجة هذا التشارك.

أما العنصر الذي جاء بدرجة ضعيفة فهو أنه لا توجد بالجامعة سياسة مكتوبة معلنة توضح أسس وإجراءات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، وتختلف هذه النتيجة مع ما تسعى إليه الجامعة من دعم عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، وضمان حقوق الملكية الفكرية بشكل واضح ومحدد.

٣- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

جدول (٥) استجابات أفراد العينة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
١	توظف الجامعة الشبكات الإلكترونية الخارجية للتعاون مع الجامعات والمراكز البحثية.	٣,٦٩	١,٠١	مرتفعة	٨
٢	تحدث الجامعة التكنولوجية والأنظمة الخبيرة باستمرار لتعزيز عملية التشارك المعرفي.	٤,٣٢	١,٠١	مرتفعة جداً	٥
٣	تيسر الجامعة استخدام منسوبي الجامعة للإنترنت لتسهيل عملية التشارك المعرفي.	٤,٦٥	٠,٧٥	مرتفعة جداً	١
٤	توجد بالجامعة وحدة تقنية معلومات خاصة لمتابعة وتحفيز عملية التشارك المعرفي	٢,٩٨	١,٥٦	متوسطة	١١
٥	تدرب الجامعة أعضاء هيئة التدريس على البرامج التقنية الحديثة للتشارك المعرفي.	٣,٩٧	٠,٩٧	مرتفعة	٧
٦	تستخدم الجامعة كل ما هو جديد وفعال في الأمن المعلوماتي لحماية معارفها.	٤,٥١	٠,٨١	مرتفعة جداً	٢
٧	تمتلك الجامعة مستودعا للبيانات والمعلومات لتسهيل التشارك المعرفي.	٤,٤٥	٠,٨٨	مرتفعة جداً	٣
٨	تمتلك الجامعة آلية تقنية واضحة لضمان حقوق الملكية الفكرية للأعضاء.	٣,٠٧	١,٥٧	متوسطة	١٠
٩	تمتلك الجامعة نظام تخزين لحفظ الملفات ومعالجة الوثائق.	٤,١١	١,٣٨	مرتفعة	٦
١٠	توفر الجامعة عدداً كافياً من المتخصصين في نظم المعلومات والشبكات.	٣,٢٥	١,٨٠	متوسطة	٩
٤	توفر الجامعة قنوات اتصال وتواصل تقنية بين منسوبيها لتسهيل التشارك المعرفي.	٤,٣٧	١,٣٣	مرتفعة جداً	٤
المحور ككل		٣,٩٤	١,١٧	مرتفعة	

يتضح من جدول (٥) اتفاق أفراد العينة على توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جامعة الطائف بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣،٩٤)، وهو ما يعني تأكيد القيادات الأكاديمية على توظيف الجامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التشارك المعرفي، وقد تبدو تلك النتيجة طبيعية في ظل الثورة العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العالم، والتي تؤثر على كل مجالات الحياة، وأن دمجها في أنشطة الجامعة ييسر الأداء، ويعزز التشارك المعرفي من خلال تسريع الحصول على المعلومات وسرعة معالجتها واستدعائها وتخزينها. وتختلف نتيجة الدراسة عن نتيجة دراسة (ججبق وججبق، ٢٠١٧) التي وجدت أن واقع تكنولوجيا المعلومات الداعمة للتشارك المعرفي متوسطة.

أما بالنسبة لعناصر التكنولوجيا التي جاءت بدرجة مرتفعة جداً ومرتفعة؛ فتتمثل في أن الجامعة تيسر استخدام منسوبي الجامعة للإنترنت لتسهيل عملية التشارك المعرفي، خاصة في هذا العصر الرقمي الذي اتسع فيه استخدام الإنترنت، كما تتيح كافة قنوات الاتصال والتواصل التقنية بين منسوبيها لتبادل الخبرات والآراء والأفكار لدعم أنشطة الجامعة، وزيادة إنتاجها البحثي، والتي أصبحت سمة مميزة لهذا العصر، كما أن الجامعة تستخدم كل ما هو جديد وفعال في الأمن المعلوماتي لحماية معارفها، وتعد تلك النتيجة طبيعية في ظل الضرورة الملحة لحماية الملكية الفكرية مع انتشار أجهزة التواصل والنقل التكنولوجي؛ وذلك تشجيعاً للمبدعين لزيادة أنشطتهم الإبداعية، كما تمتلك الجامعة مستودعاً رقمياً للبيانات لتسهيل التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، بما يسمح باسترجاع المعرفة ويوفر الكثير من الوقت والجهد، كما يحفظ البيانات والمعلومات من الضياع والتلف.

بينما العنصر الذي جاء بدرجة متوسطة فيعني أن العينة غير متأكدة من وجود وحدة تقنية خاصة لمتابعة عملية التشارك المعرفي، أو أنهم يرون أن هناك وحدة تقنية ولكن قد لا تؤدي دورها على الوجه الأكمل في تقديم الدعم اللازم وعقد ورش العمل والدورات

التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتفعيل دور التكنولوجيا والمعلوماتية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

٤- فرق العمل:

جدول (٦) استجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بفرق العمل

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
١	تتيح الجامعة الفرصة للتشارك المعرفي الجماعي عبر الشبكات المتوفرة بها.	٣،٩٣	١،٥٤	مرتفعة	٣
٢	تعقد الجامعة ورش عمل وتدريبات متخصصة في التشارك المعرفي الجماعي.	٤،١٤	١،٠١	مرتفعة	٢
٣	تقيم الجامعة منسوبها في ضوء المشاركة في فرق التشارك المعرفي.	٣،٠٠	١،٥٢	متوسطة	٨
٤	تضع الجامعة خطة للتشارك المعرفي الجماعي بين الأقسام والكليات العلمية.	٢،٤٢	١،٣٩	ضعيفة	٩
٥	تقارن الجامعة نتائج الأعمال الفردية مع الناتجة عن التشارك المعرفي.	٢،٣٣	١،٥٧	ضعيفة	١٠
٦	تكون الجامعة فرق عمل لإنجاز الأهداف المشتركة والمشاكل المتماثلة.	٤،٢٧	١،٠٣	مرتفعة جدا	١
٧	تتيح الجامعة الفرصة للتشارك المعرفي مع الباحثين في مؤسسات المجتمع.	٣،٨٤	٠،٩٥	مرتفعة	٥
٨	تعتمد الجامعة في عملياتها وأنشطتها على النظم الجماعية لتعزيز التشارك المعرفي.	٣،٣٩	٠،٨٩	مرتفعة جدا	٦
٩	تتيح الجامعة برمجيات العمل الجماعي (Group-Ware) لتسهيل التشارك المعرفي.	٣،٨٩	٠،٩٢	مرتفعة جدا	٤
١٠	تكون الجامعة فرق تطوعية لتقديم الاستشارات العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	٣،٠٢	١،٧٣	متوسطة	٧
المحور ككل		٣،٤٢	١،٢٥	مرتفعة	

يتضح من الجدول (٦) اتفاق أفراد العينة على توافر فرق عمل في جامعة الطائف بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣،٤٢)، مما يعني رؤية القيادات الأكاديمية أن أعضاء هيئة التدريس يشاركون في فرق العمل التي تستهدف التشارك المعرفي، كما أن الجامعة تقوم بالعديد من الجهود في نشر ثقافة العمل الجماعي، وذلك لأهمية فرق العمل في تنمية الانتماء للمجموعة وزيادة مهارات وخبرات الأفراد، كما أنها من الأمور التي تسهم في نجاح عملية التشارك المعرفي بالجامعة، وبالنسبة لممارسات هذا البعد التي جاءت بدرجة مرتفعة جداً ومرتفعة؛ فتتمثل في: تكوين الجامعة لفرق عمل لإنجاز الأهداف المشتركة وحل المشكلات المتماثلة، وتنفيذ لذلك ورش عمل متخصصة في التشارك المعرفي الجماعي، وتوفير الأدوات والشبكات التي تحقق هذا الهدف الجماعي، وكذلك من خلال برمجيات العمل الجماعي لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أو بينهم وبين الباحثين والخبراء في مؤسسات المجتمع المختلفة، وتبدو تلك النتيجة طبيعية؛ لأن الجامعة توفر قنوات تواصل تقنية بين جميع المنسوين بالجامعة لتسهيل التشارك المعرفي بينهم. وتختلف نتيجة الدراسة عن نتيجة دراسة (ججيق وججيق، ٢٠١٧) التي وجدت أن واقع فرق العمل للتشارك المعرفي في جامعة محمد البشير الإبراهيمي منخفض.

أما الممارسات التي جاءت بدرجة متوسطة، فتتمثل في: أن هناك بعض القصور في تكوين الجامعة للفرق التطوعية لتقديم الاستشارات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، كما أن تقييم أعضاء هيئة التدريس في ضوء المشاركة في فرق للتشارك المعرفي لا يتم بالشكل المطلوب، وقد ترجع تلك النتيجة إلى عدم وجود خطة لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، أو اعتقاد الجامعة أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بعملية التشارك المعرفي فيما بينهم وأنهم لا يحتاجون للفرق التطوعية، وقد تبدو تلك النتيجة غير طبيعية؛ لأهمية تلك الفرق في تقديم المساعدة لأعضاء هيئة التدريس وحل ما يواجههم من مشكلات سواء تقنية أو فنية أو غيرها.

وجاءت ممارستين بدرجة ضعيفة؛ وتتمثل في: افتقار الجامعة لخطة للتشارك المعرفي بين الأقسام العلمية، وأنها لا تقارن نتائج الأعمال الفردية مع نتائج الأعمال الناتجة عن التشارك المعرفي، وهذا لا يحفز أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي، ويبرز الفروق في الجودة والموضوعية للنتائج الفردية والمشاركة، وتعد تلك النتيجة غير منطقية في ظل حصول الجامعة على الاعتماد المؤسسي، ورغبتها في رفع تصنيفها بين الجامعات.

وللإجابة عن السؤال الثاني للدراسة: ما معوقات توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل استجابات أفراد العينة، وجاءت النتائج كما في جدول (٧):

جدول (٧) استجابات أفراد العينة المتعلقة بمحور المعوقات

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
٩	غياب وجود خطة تنظيمية بالجامعة للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.	٤،٥٥	٠،٨٢	مرتفعة جداً	١
٣	كثرة المهام الموكلة لأعضاء هيئة التدريس التي تبعدهم عن التشارك المعرفي.	٤،٤٢	١،٠١	مرتفعة جداً	٢
٤	قلة وجود حوافز مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز التشارك المعرفي.	٤،١٢	١،٢١	مرتفعة	٣
٦	ضعف تشجيع الجامعة لمنسوبيها لحضور المؤتمرات والندوات العلمية المحلية.	٣،٩٨	١،٠٨	مرتفعة	٤
٧	قلة تفعيل آلية للمحافظة على حقوق الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس.	٣،٩١	١،١٧	مرتفعة	٥
١	قلة دافعية الهيئة التدريسية لتوظيف القدرات التكنولوجية في التشارك المعرفي.	٣،٨٣	١،٥٨	مرتفعة	٦
١٠	وجود بعض السمات الشخصية التي تعوق التشارك المعرفي مثل: الحياء، الأنا، ..	٣،٧٦	١،٠٤	مرتفعة	٧
٨	ضعف قناعة هيئة التدريس بأهمية التشارك المعرفي في تطوير العملية التعليمية.	٣،٧٠	٠،٩١	مرتفعة	٨
٥	نقص التدريبات التقنية اللازمة لأعداد أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي.	٣،٣٢	٠،٨٦	متوسطة	٩

١٠	مرتفعة	٠,٩٢	٣,٠٧	سيادة ثقافة تنظيمية بالجامعة تعوق التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.	١١
١١	متوسطة	١,٦٠	٢,٨٩	قصور البنية التحتية التقنية في الجامعة عن تحقيق متطلبات التشارك المعرفي.	٢
	مرتفعة	١,١٠	٣,٧٨	المحور ككل	

يتضح من الجدول (٧) اتفاق أفراد العينة على أن وجود معوقات توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣,٦٢)، وذلك حسب ترتيب المعوقات تنازلياً في الجدول السابق، ويمكن تفسير المعوقات التي جاءت بدرجة مرتفعة جداً ومرتفعة في أن وجود خطة تنظيمية للتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف يسهم في اتخاذ الإجراءات الملائمة والدقيقة لتفعيل التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما تسهم في الكشف عن المشكلات التي قد تواجه عملية التشارك المعرفي، مما يمكن الجامعة من معالجة تلك المشكلات بل والتنبؤ بها مستقبلاً. كما أن كثرة المهام الموكلة لأعضاء هيئة التدريس يتطلب منهم تنظيم تنفيذ المهام الموكلة إليهم سواء داخل القسم أو خارجه (من أعمال تدريسية أو بحثية، أو إرشادية، أو مشاركة في الندوات والمؤتمرات واللقاءات وغيرها)، وعلى إدارة الأقسام والكليات مراعاة ذلك لتعزيز التشارك المعرفي. كما أن عدم مراعاة دوافع أعضاء هيئة التدريس في زيادة الحوافز المادية والمعنوية لتشجيعهم على التشارك المعرفي، وعلى الرغم من وجود المشروعات التنافسية بالجامعة (مثل البحوث التنافسية، مشروعات داعم) والتي يحصل من خلالها أعضاء هيئة التدريس على دعم وجوائز مادية، إلا أن وجود تلك العبارة كمعوق يعني اعتقاد أعضاء هيئة التدريس أن هذه الحوافز المادية لا تفي بالمتطلبات لديهم.

إضافة إلى قلة وجود الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس لتوظيف القدرات التكنولوجية في التشارك المعرفي، وذلك قد يرجع إلى انخفاض مستوى الوعي التكنولوجي لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، وخاصة في التعامل مع البرامج التقنية المتقدمة، أضف إلى ذلك أن العينة غير مقتنعة بالإجراءات المتخذة لتشجيعهم لحضور المؤتمرات العلمية،

حيث يتحمل بعض أعضاء هيئة التدريس تكاليف السفر والنشر، وهذا قد يدفع أعضاء هيئة التدريس لقلّة المشاركة في المؤتمرات العلمية وخاصة الخارجية منها، وقد ترجع إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يعرفون كيفية حماية أفكارهم الإبداعية، وذلك على الرغم من تأكيد العينة على أن الجامعة تمتلك آلية تقنية واضحة لضمان حقوق الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس، مثل برنامج (الانتحال *Plagiarism*)، وقد ترجع إلى قلّة معرفة أعضاء هيئة التدريس بقانون الملكية الفكرية بالجامعة، أو رغبتهم في تحويل قانون حماية الملكية الفكرية إلى واقع ملموس، أما المعوقات التي جاءت بدرجة متوسطة فقد ترجع إلى الاعتقاد بأن البنية التقنية بالجامعة قد لا تهتم الاهتمام الكافي بتيسير عملية التشارك المعرفي من خلال البرامج التقنية مثل (برامج العمل الجماعي *Group-Ware*)، وعدم توظيف الثقافة التنظيمية بالكامل في تعزيز التشارك المعرفي ووجود بعض القصور الذي عبر عنه سابقاً بعدم وجود سياسة مكتوبة ومعلنة لأسس وإجراءات التشارك المعرفي وقلّة الحوافز المادية والمعنوية.

وللإجابة عن السؤال الثالث للدراسة: ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابة أفراد الدراسة حول واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس ومعوقاته في جامعة الطائف، والتي قد تعزي لمتغيرات: الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، المشاركة في المؤتمرات؟، تم تحليل استجابات عينة الدراسة وفقاً للمحاور والأبعاد المختلفة، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

١- لكشف الفروق بين المتوسطات حول واقع توظيف القدرات التكنولوجية في تعزيز التشارك المعرفي في جامعة الطائف ومعوقاته، والتي تعزي لمتغيري الجنس والتخصص، تم استخدام اختبار (ت) لتحليل التباين بين مجموعتين مستقلتين (*Independent Samples T-Test*) لعينة الدراسة، وجاءت النتائج كما في الجدولين (٨) و (٩) التالية:

جدول (٨) نتائج اختبار(ت) للفروق بين متوسطات استجابة عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

م	المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
١	سلوكيات التشارك المعرفي	ذكور	٤٧	٣٦،٧٦٦	٦،٠١٥	٤،٧٧٠	٠،٠٠٠
		إناث	٣١	٤٢،٨٧١	٤،٦٩٥		
٢	الثقافة التنظيمية	ذكور	٤٧	٣٣،٢٧٦	٤،٢٦٦	١،٤٣٧	٠،١٥٥
		إناث	٣١	٣٤،٧٠٩	٤،٣٧٥		
٣	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ذكور	٤٧	٣٨،٤٤٦	٤،٢٤١	٣،٤٣٦	٠،٠٠١
		إناث	٣١	٤١،٨٣٨	٤،٣٠٥		
٤	فرق العمل	ذكور	٤٧	٣٤،٠٠٠	٦،٥٠٤	٣،٦٤٤	٠،٠٠١
		إناث	٣١	٣٨،٤٥١	٣،٦٣١		
	واقع توظيف القدرات التكنولوجية	ذكور	٤٧	١٤٢،٤٨٩	١٥،٦٥٧	٤،٨٠٤	٠،٠٠٠
		إناث	٣١	١٥٧،٨٧١	١٠،٤٤٩		
٥	المعوقات	ذكور	٤٧	٣٩،٩١٤	٧،٨٥٦	٠،٥١١	٠،٦١١
		إناث	٣١	٤٠،٧٤١	٥،٣٩٧		
	الأداة ككل	ذكور	٤٧	١٤٨،٤٠٤	١٣،٦١٢	٣،٨٥٥	٠،٠٠٠
		إناث	٣١	١٦٠،١٦١	١٢،٤٩٢		

يتضح من جدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٠١) بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع التوظيف التكنولوجي بجميع أبعاده وبالنسبة للأداة ككل، تعزى لمتغير الجنس، لصالح الإناث، عدا بعد الثقافة التنظيمية ومحور المعوقات لا توجد حولها فروق، مما يعني اختلاف رؤية أفراد العينة من الذكور والإناث في تقدير واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة

التدريس في جامعة الطائف، وقد تفسر هذه النتيجة بميل الذكور إلى العمل الفردي، وتفوق الإناث في الاهتمام بالتشارك المعرفي، وأنهن يميلون إلى توظيف القدرات التكنولوجية في التشارك مع الآخرين؛ وذلك بحكم الظروف الاجتماعية لهن، وقلة رغبتهن في التشارك المباشر والاحتكاك، وذلك مراعاة للعادات والتقاليد التي تحكم المجتمع حتى في تبادل المعارف والخبرات مع الزملاء، بينما لا توجد فروق عند أي مستوى من مستويات الدلالة بالنسبة لبعدي (الثقافة التنظيمية، والمعوقات)؛ مما يعني اتفاق أفراد العينة من الذكور والإناث حول هذين البعدين؛ لأنهم يعملون في مؤسسة واحدة وهي الجامعة بنفس الثقافة التنظيمية ويواجهون نفس المعوقات.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Haradhan; Shahidul; Falgumi, 2017) التي وجدت الفروق حول قدرات التشارك المعرفي تعزى للجنس ولكن لصالح الذكور، بينما تختلف مع نتائج دراسة (عنتر، ٢٠١٨) و (Koivisto, 2018) التي لم تجد فروق حول قدرات التشارك المعرفي قد تعزى للجنس.

جدول (٩) نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابة عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص

م	المحور	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
١	سلوكيات التشارك المعرفي	علمي	٤٩	٤١,٥٥١	٦,٢١٨	٤,٩٣٤	٠,٠٠٠
		إنساني	٢٩	٣٥,٢٠٦	٥,٠١٢		
٢	الثقافة التنظيمية	علمي	٤٩	٣٤,٦١٢	٣,٩٠٥	٢,٠٦٩	٠,٠٣٦
		إنساني	٢٩	٣٢,٥٥١	٤,٤٣٨		
٣	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	علمي	٤٩	٤١,٤٨٩	٤,١٤٨	٤,٨٥٦	٠,٠٠٠
		إنساني	٢٩	٣٦,٩٣١	٣,٩٢١		

٠,٠٠٠	٤,٦٣٣	٦,٤٤٧	٣٧,٨٩٨	٤٩	علمي	فرق العمل	٤
		٤,٤٤٩	٣٢,١٧٢	٢٩	إنساني		
٠,٠٠٠	٦,١٩٣	١١,٢١٣	١٥٥,٥٥١	٤٩	علمي	واقع توظيف القدرات التكنولوجية	
		١٥,٣٢٢	١٣٦,٨٦٢	٢٩	إنساني		
٠,٦٦٣	٠,٤٣٨	٨,٩٠٥	٤٠,٥١٠	٤٩	علمي	المعوقات	٥
		٥,٥٨٣	٣٩,٧٩٣	٢٩	إنساني		
٠,٠٠٠	٤,٥٧٥	١٣,٣٣٢	١٥٨,١٦٣	٤٩	علمي	الأداة ككل	
		١٢,٤١٦	١٤٤,٤٨٢	٢٩	إنساني		

يتضح من جدول (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١) بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع التوظيف التكنولوجي بجميع أبعاده وبالنسبة للأداة ككل، تعزى لمتغير التخصص، لصالح العلمي، عدا بعد الثقافة التنظيمية ومحور المعوقات لا توجد حولها فروق، مما يعني اختلاف رؤية أفراد العينة من التخصصات العلمية والإنسانية في تقدير واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف، وقد تفسر هذه النتيجة بوحي أفراد العينة من التخصصات العلمية بعملية التشارك المعرفي وأهميتها في تسهيل تبادل المعرفة، وإنتاج معرفة جديدة، وفي تعزيز أنشطة العمل، وسد الثغرات في المعارف، وكشف المعارف الضمنية، وأنها تقود إلى الإبداع والابتكار، وقد تبدو تلك النتيجة طبيعية لاعتماد الدراسة والتجارب العملية في التخصصات العلمية على العمل الجماعي، أما التخصصات الإنسانية فيميل معظم أفرادها إلى الاعتماد على الذات والقدرات الشخصية. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Lee, 2018) التي لم تجد فروق حول قدرات التشارك المعرفي تعزى لمتغير التخصص.

٢- لكشف الفروق بين المتوسطات حول واقع توظيف القدرات التكنولوجية في تعزيز التشارك المعرفي في جامعة الطائف ومعوقاته، والتي قد تعزى لمتغيري سنوات الخبرة والمشاركة في المؤتمرات، تم استخدام اختبار (ف) لتحليل التباين الأحادي بين عدة مجموعات (One Way ANOVA) لعينة الدراسة، وجاءت النتائج كما في الجدولين (١٠) و(١٢) التالية:

جدول (١٠) نتائج اختبار (ف) للفروق بين متوسطات استجابة عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

م	المحور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	سلوكيات التشارك المعرفي	بين المجموعات	٢	٣٥٤,٦٠٣	١٧٧,٣٠١	٤,٩٨٥	٠,٠٠٩
		داخل المجموعات	٧٥	٢٦٦٧,٥١٢	٣٥,٥٦٧		
٢	الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	٢	١١٩,٢٠٠	٥٩,٦٠٠	٣,٣٥٨	٠,٠٠٦
		داخل المجموعات	٧٥	١٣٣٠,٩٥٤	١٧,٧٤٦		
٣	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	بين المجموعات	٢	٢٣٩,٩٨٦	١١٩,٩٩٣	٦,٦٢٣	٠,٠٠٢
		داخل المجموعات	٧٥	١٣٥٨,٧٣٢	١٨,١١٦		
٤	فرق العمل	بين المجموعات	٢	٣٣٨,٩٨٤	١٦٩,٤٩٢	٥,٣٥٧	٠,٠٠٧
		داخل المجموعات	٧٥	٢٣٧٢,٨٦٢	٣١,٦٣٨		
٥	واقع توظيف القدرات التكنولوجية	بين المجموعات	٢	٣٩٦٣,٥٤٤	١٩٨١,٧٧٢	٩,٩٠٣	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	٧٥	١٥٠٠٩,١٣٦	٢٠٠,١٢٢		
٥	المعوقات	بين المجموعات	٢	١٦٢,٧٧٨	٨١,٣٨٩	١,٧١٣	٠,١٨٧
		داخل المجموعات	٧٥	٣٥٦٣,٥٩٤	٤٧,٥١٥		
الأداة ككل		بين المجموعات	٢	٣١٤٨,٥٧٥	١٥٧٤,٢٨٨	٩,٣٤٢	٠,٠٠٠
		داخل المجموعات	٧٥	١٢٦٣٨,٩٦٣	١٦٨,٥٢٠		

يتضح من جدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١) بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع التوظيف القدرات التكنولوجية بجميع أبعاده وبالنسبة للأداة ككل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، عدا بعد الثقافة التنظيمية ومحور المعوقات لا توجد حولها فروق، مما يعني اختلاف وجهة نظر أفراد العينة في تقدير واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي في جامعة الطائف بحسب سنوات الخبرة، وتوافقهم حول بعدي (الثقافة التنظيمية، والمعوقات)، ولتحديد اتجاه الفروق لصالح أي من فئات الخبرة، تم استخدام اختبار "شيفية" (Scheffe)، وجاءت النتائج كما في جدول (١١):

جدول (١١) نتائج اختبار "شيفية" لاتجاه الفروق بين فئات سنوات الخبرة

م	المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
١	سلوكيات التشارك المعرفي	أقل من ١٠ سنوات	١٩	٣٨,٤٧٣		
		من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٣٧	٤١,١٦٢	٠٥,٧٣٩٢٣	
		٢٠ سنة فأكثر	٢٢	٤٤,٥٩٤		
٢	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	أقل من ١٠ سنوات	١٩	٣٨,٨٩٤		
		من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٣٧	٤٠,٤٠٥		
		٢٠ سنة فأكثر	٢٢	٤٣,٢٧٢	٠٤,٦٧٢٢٥	٠٣,١١١٧٩
٣	فرق العمل	أقل من ١٠ سنوات	١٩	٣٤,٧٣٦		
		من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٣٧	٣٦,٢٧٠		
		٢٠ سنة فأكثر	٢٢	٤٠,٦٣٦	٠٥,٣١٥٧٩	٠٤,٠٨١٠٨
	واقع توظيف القدرات التكنولوجية	أقل من ١٠ سنوات	١٩	١٤١,١٠٥٣		
		من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٣٧	١٤٥,٩٤٥٩		

توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف

م	المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
		٢٠ سنة فأكثر	٢٢	١٥٩,٥٤٥٥	١٨,٤٤٠,١٩	١٣,٥٩٩,٥١
	الأداة ككل	أقل من ١٠ سنوات	١٩	١٥١,٢٦٤		
		من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٣٧	١٥٥,١٠٨		
		٢٠ سنة فأكثر	٢٢	١٦٨,٢٧٢	١٥,٧٨٢,٣٠	١٢,٩١٠,٣٢

ويتضح من جدول (١١) أن الفروق حول واقع توظيف القدرات التكنولوجية وفي بعدي (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وفرق العمل) وفي (الأداة ككل) كانت بين فئة (أقل من ١٠ سنوات) و(من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة) من ناحية، وفئة (٢٠ سنة فأكثر) من ناحية أخرى، وجاءت لصالح (٢٠ سنة فأكثر)، بينما كانت الفروق بين فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة) في بعد (سلوكيات التشارك المعرفي)، وجاءت لصالح (من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)، مما يعني أن الفئة الأكثر خبرة يدركون واقع توظيف القدرات التكنولوجية في تعزيز التشارك المعرفي والمعوقات التي تواجهه أكثر من الفئات الأخرى؛ والذي يؤكد أن سنوات الخبرة لها دور مهم في تحقيق التشارك المعرفي، وقد يرجع ذلك إلى أن ذوي الخبرة المرتفعة لديهم نظرة أعمق لعملية التشارك المعرفي بحكم الخبرات التي مرت بهم، والممارسات التي أدوها، وأن سنوات الخبرة أكسبتهم القدرة على توظيف القدرات التكنولوجية في إنجاز المهام من خلال التشارك المعرفي، وامتلاك الطرق والأساليب المناسبة لمعالجة معوقات التشارك المعرفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Lee, 2018) التي وجدت فروقا حول قدرات التشارك المعرفي تعزى لسنوات الخبرة، ولصالح الفئة الأكبر سناً، وفي دراسة "لي" لصالح الفئة الأصغر سناً، بينما تختلف مع نتيجة دراسة عنتر (٢٠١٨) التي لم تجد فروق حول قدرات التشارك المعرفي قد تعزى لسنوات الخبرة.

جدول (١٢) نتائج اختبار (ف) للفروق بين متوسطات استجابة عينة الدراسة وفقاً لمتغير المشاركة في المؤتمرات

م	المحور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
١	سلوكيات التشارك المعرفي	بين المجموعات	٢	٥٦٩,١١٩	٢٨٤,٥٦٠	٨,٧٠٠	٠,٠٠٠٠
		داخل المجموعات	٧٥	٢٤٥٢,٩٩٦	٣٢,٧٠٧		
٢	الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	٢	٤٨,١٢٢	٢٤,٠٦١	١,٢٨٧	٠,٢٨٢
		داخل المجموعات	٧٥	١٤٠٢,٠٣٢	١٨,٦٩٤		
٣	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	بين المجموعات	٢	٢٢٢,٠٠٤	١١١,٠٠٢	٦,٠٤٧	٠,٠٠٠٤
		داخل المجموعات	٧٥	١٣٧٦,٧١٤	١٨,٣٥٦		
٤	فرق العمل	بين المجموعات	٢	٣٣٦,٨٦٢	١٦٨,٤٣١	٥,٣١٩	٠,٠٠٠٧
		داخل المجموعات	٧٥	٢٣٧٤,٩٨٤	٣١,٦٦٦		
٥	واقع توظيف القدرات التكنولوجية	بين المجموعات	٢	٤٠٩٠,٩٦٩	٢٠٤٥,٤٨٥	١٠,٣٠٩	٠,٠٠٠٠
		داخل المجموعات	٧٥	١٤٨٨١,٧١٠	١٩٨,٤٢٣		
٥	المعوقات	بين المجموعات	٢	٤٨,٧٦٥	٢٤,٣٨٢	٠,٤٩٧	٠,٦١٠
		داخل المجموعات	٧٥	٣٦٧٧,٦٠٧	٤٩,٠٣٥		
٥	الأداة ككل	بين المجموعات	٢	٢٦١١,٥٥٤	١٣٠٥,٧٧٧	٧,٤٣٣	٠,٠٠٠١
		داخل المجموعات	٧٥	١٣١٧٥,٩٨٤	١٧٥,٦٨٠		

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١) بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع توظيف القدرات التكنولوجية بجميع أبعاده وبالنسبة للأداة ككل، تعزى للمشاركة في المؤتمرات، عدا بعد الثقافة التنظيمية ومحور المعوقات لا توجد حولها فروق، مما يعني اختلاف وجهة نظر أفراد العينة في تقدير واقع

توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف

توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي في جامعة الطائف بحسب عدد المؤتمرات، وتوافقهم حول بعدي (الثقافة التنظيمية، والمعوقات)، ولتحديد اتجاه الفروق لصالح أي من فئات المؤتمرات، تم استخدام اختبار "شيفية" (Scheffe)، وجاءت النتائج كما في جدول (١٣):

جدول (١٣) نتائج اختبار "شيفية" لاتجاه الفروق بين فئات عدد المؤتمرات

م	المحور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ٣ مؤتمرات	من ٣ إلى ٥ مؤتمرات
١	سلوكيات التشارك المعرفي	أقل من ٣ مؤتمرات	١٤	٣٧,٨٥٧		
		من ٣ إلى ٥ مؤتمرات	٣٦	٤٠,١٣٨		
		٥ مؤتمرات فأكثر	٢٨	٤٥,٢٨٥	٥,١٩٤٤٤	٦,٤٦٤٢٩
٢	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	أقل من ٣ مؤتمرات	١٤	٣٨,٨٥٧		
		من ٣ إلى ٥ مؤتمرات	٣٦	٤٠,٠٠٠		
		٥ مؤتمرات فأكثر	٢٨	٤٢,٩٢٨	٣,١٦٦٦٧	٤,١٤٢٨٦
٣	فرق العمل	أقل من ٣ مؤتمرات	١٤	٣٤,٦٤٢		
		من ٣ إلى ٥ مؤتمرات	٣٦	٣٥,٦٩٤		
		٥ مؤتمرات فأكثر	٢٨	٤٠,٢١٤	٤,١٧٤٦٠	٤,٦٧٨٥٧
	واقع توظيف القدرات التكنولوجية	أقل من ٣ مؤتمرات	١٤	١٤١,١٤٢		
		من ٣ إلى ٥ مؤتمرات	٣٦	١٤٤,٠٥٥		
		٥ مؤتمرات فأكثر	٢٨	١٥٨,١٧٨	١٤,١٢٣٠٢	١٧,٠٣٥٧١
	الأداة ككل	أقل من ٣ مؤتمرات	١٤	١٥١,٣٥٧		
		من ٣ إلى ٥ مؤتمرات	٣٦	١٥٤,٠٠٠		

م	المحور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ٣ مؤتمرات	من ٣ إلى ٥ مؤتمرات
		٥ مؤتمرات فأكثر	٢٨	١٦٦,١٤٢	١٢,٩٢٨٥٧	٠١١,٦٧٤٦٠

يتضح من جدول (١٣) أن الفروق حول واقع توظيف القدرات التكنولوجية وفي أبعاد (سلوكيات التشارك المعرفي، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فرق العمل) وفي الأداة ككل، كانت بين فئة (أقل من ٣ مؤتمرات) و (من ٣ إلى أقل من ٥ مؤتمرات) من ناحية وبين فئة (٥ مؤتمرات فأكثر) من ناحية أخرى، وجاءت لصالح (٥ مؤتمرات فأكثر)، مما يعني أن الفئة التي حضرت أكثر من خمسة مؤتمرات تدرك واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي؛ وأن المشاركة في المؤتمرات له دور كبير في تحقيق وتعزيز التشارك المعرفي، وذلك بحكم أن حضور المؤتمرات يزيد من اطلاع أعضاء هيئة التدريس على المستجدات، ومتابعة التطور في التخصص، وتبادل المنفعة والمعارف والخبرات المهنية والبحثية، وتقريب الاتجاهات الفكرية، وتوليد علاقات علمية وعملية، وتكوين شبكات علمية ومجموعات بحثية، والذي ينعكس على تعزيز وتطوير التشارك المعرفي.

ملخص نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أن واقع توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣,٧٠)، وجاءت جميع أبعاده بدرجة مرتفعة وترتيبها تنازلياً: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الثقافة التنظيمية، سلوكيات التشارك المعرفي، فرق العمل.
- أن معوقات توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣,٧٨)، أبرزها غياب

وجود خطة تنظيمية للتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس، كثرة المهام الموكلة لأعضاء هيئة التدريس التي قد تبعدهم عن التشارك المعرفي، وقلة وجود حوافز مادية ومعنوية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي، ونقص مشاركة منسوبي الجامعة في حضور المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والعالمية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١) بين متوسطات استجابة عينة الدراسة حول واقع توظيف القدرات التكنولوجية وفي أبعاد (سلوكيات التشارك المعرفي، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فرق العمل) وبالنسبة للأداة ككل، تعزى لمتغيرات: الجنس، التخصص، سنوات الخبرة، المشاركة في المؤتمرات، وكانت الفروق لصالح: الإناث، العلمي، وخبرة (٢٠ سنة فأكثر)، و(٥ مؤتمرات فأكثر) على التوالي، بينما لا توجد فروق عند أي من مستويات الدلالة حول بعد الثقافة التنظيمية ومحور المعوقات قد تعزى لهذه المتغيرات.

توصيات الدراسة

في ضوء الإطار النظري للدراسة والنتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية يوصي الباحثان بما يلي:

- رفع درجة الوعي بأهمية توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي، وتكثيف تشكيل فرق العمل في كافة جوانب وظائف الجامعة التعليمية والبحثية والمجتمعية، خاصة تعزيز سلوكيات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، كآلية لرفع جودة وظائف الجامعة، وتحقيق الميزة التنافسية لجامعة الطائف.

- ضرورة سعي الجامعات إلى توفير متطلبات التشارك المعرفي، سواء بإنشاء وتشكيل فرق العمل، وعقد ورش العمل والتدريبات وغيرها، وتوفير البيئة المناسبة لتوظيف القدرات التكنولوجية واستغلال البنية التحتية التقنية والثقافة التنظيمية الملائمة، لما لذلك من آثار إيجابية على جودة العمل الأكاديمي والتشارك المعرفي بالجامعة.

- رصد معوقات التشارك المعرفي بالجامعات، والعمل على الحد منها؛ لتحقيق أهداف الجامعات، وتعزيز قدرتها التنافسية، وذلك بالعمل سريعاً على الخطوات التالية:
 - وضع سياسة مكتوبة لأنشطة التشارك المعرفي تكون واضحة ومعلنة، وتوضح أساليب وطرق تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة أو رسمية، ووضع محفزات لأعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي.
 - وضع خطة تنظيمية للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفيما بين الكليات والأقسام العلمية المختلفة.
 - جعل عملية التشارك المعرفي أداة أساسية في تطوير المهام الموكلة لأعضاء هيئة التدريس وفي العملية التعليمية بالجامعة، وتكثيف المشاركة في الندوات والمؤتمرات المحلية والعالمية، وتبني نظام للحوافز المادية والمعنوية يكافئ جهود أعضاء هيئة التدريس المتميزين في التشارك المعرفي.
- تطوير البنية التحتية التقنية الملائمة من مخازن معرفة، وشبكة إنترنت عالية المستوى؛ بما يرفع من قدرة الجامعة على التشارك المعرفي لإنجاز البحوث العلمية، ومشروعات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- تعزيز ثقافة تنظيمية في الجامعة تشجع على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، وبناء الثقة فيما بينهم، بهدف زيادة القدرة التنافسية للجامعة، ورفع تصنيفها المحلي والعالمي.

المراجع العربية

أبو السعود، محمد سيد (٢٠١٠). الإمكانيات التكنولوجية والنمو الاقتصادي. المعهد العربي للتخطيط بالكويت، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، ٩(٩٥)، ١-٢٠.

ججيق، عبد المالك؛ عبيدات، سارة (٢٠١٤). تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، ٣(٦)، ١٢٧-١٣٨.

ججيق، عبد الملك؛ ججيق، زكية (٢٠١٧). تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج الجزائر، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، ٥١(٥١)، ٢١٠-٢٣٠.

حديد، ريمة (٢٠١٧). أثر التشارك في المعرفة على أداء الموارد البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد حيدر، الجزائر.

الضرمي، نوف خلف (٢٠١٧). معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٦(٩)، ١-١٥.

الحمداني، حاتم علي (٢٠١٨). أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية: بحث تحليلي لعينة من تدريسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ٥٤(٥٤)، ١٠٥-١٣١.

خالدية، بوجحيش؛ عبد الكريم، البشير (٢٠١٧). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير مخرجات الابتكار: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس. مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، ١٧(٢)، ١٥٩-١٧٦.

الرحيم، إياد محمود؛ علي، شهد جبار (٢٠١٨). تأثير التغيير التكنولوجي في قرارات تصميم العملية: دراسة تطبيقية في الشركة العالمية للبطاقة الذكية (كي كارد). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٤(١٠٨)، ٦١-٨٩.

- الزهيري، طلال ناظم (٢٠٠٧). إستراتيجية بناء القدرات المحلية في تطبيقات تكنولوجيا المعلومات. المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات، ١(١)،
- عبد الحافظ، ثروت عبد الحميد؛ المهدي، ياسر فتحي (٢٠١٥). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٦(٤)، ٤٧٩-٥١٧.
- عبد العال، سهى عبدالرؤف (٢٠١٣). أثر العبء الشخصي على وظيفتي توليد المعرفة والتشارك بها في الشركات الصناعية في الأردن. مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، جامعة عمان الأهلية، الأردن، ١٧(١)، ١٧-٤٦.
- عطية، العربي (٢٠١٢). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية: دراسة ميدانية في جامعة ورقلة، الجزائر، مجلة الباحث، ١٠، ٣٢١-٣٣٢.
- العميدي، ضرغام علي (٢٠١٨). دوافع مشاركة المعرفة وتأثيرها في الالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة. مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ٤١(١٢٥)، ١٣٤-١٥١.
- عنتر، خمقاني (٢٠١٨). أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- يحيى، وزيرة محمد (٢٠١٢). تأثير نظام الاتصالات في مشاركة المنظمات بالمعرفة الموجهة نحو الميزة التنافسية: دراسة تحليلية لآراء العاملين في عينة من المستشفيات الأهلية بالموصل. مركز الدراسات المستقبلية، مجلة بحوث مستقبلية، كلية الحداثة الجامعية، ٣(١)، ١-٣١.

References

- Ahmed, N.; Othman, S.; Lazim, H. (2014). A Review of Technological Capability and Performance Relationship in Manufacturing Companies. **Conference: International Symposium on Technology Management and Emerging Technologies**, May 27–29, Bandung, Indonesia. 192–198. DOI: 10.1109/ISTMET.2014.6936505.

- Abu Bakar, A. (2005). IT Competencies in Academic Libraries: the Malaysian experience. **Library Review**, 54(4), 267-277.
- Alem, L.; McLean, A.; Vercoustre, A. (2016). Knowledge Sharing Technologies to Support Community Participation in Natural Resource Management: a Research Agenda, ICT Centre, Clayton, Victoria, Australia. 1-13. <https://who.rocq.inria.fr/Anne-Marie.Vercoustre/PAPERS/ACKMIDSfinal>.
- Atkins, D. (2015). University Futures and New Technologies: Possibilities and Issues. **Discussion Paper OECD/CERI**. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/36758866.pdf>.
- Beatty, E. (2015). Globalization and Technological Capabilities; Evidence from Mexico's Patent Records ca. 1870-1911. **Studies of Economic**, 42(2), 45-65. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52862015000200003>.
- Bo Yu, S. (2011). The Impact of Technology Selection on Innovation Success and Organizational Performance. **iBusiness**, 3(4), 366-371. <https://www.scirp.org/journal/ib>.
- Brown, B.; Chartrand, M.; Lambert, M.; Nicholas, J.; Wolfe, M. (2003). Knowledge Sharing, Methods, Meetings, and Tools. **Canadian International Development Agency**, Canada. 1-37.
- Centobelli, P.; Roberto C.; Emilio E. (2017). Knowledge Management in Startups: Systematic Literature Review and Future Research Agenda. **Sustainability** 9, 361.
- Dong, Y.; Kathryn M.; Zhi-Xue Z.; Chenwei L. (2017). Enhancing Employee Creativity via Individual Skill Development and Team Knowledge Sharing: Influences of dual-focused Transformational Leadership. **Journal of Organizational Behavior**, 38(3), 439-458. <https://doi.org/10.1002/job.2134>.
- Guerra, R.; Camargo, M. (2016). The Role of Technological Capability in The Internationalization of The Company and New Product Success: A Systematic Literature Review. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais (Internext)**, 11(1), 49-62. DOI: 10.18568/1980-4865.11149-62.
- Mohajan, H.; Islam, M.; Shome, F. (2017). Knowledge Sharing Enhances Knowledge Management Environment and Efficiency. **Journal of Environmental Treatment Techniques**, 5(2), 78-82.
-

- =====
- Ismail, M.; Yusof, Z. (2010). The Impact of Individual Factors on Knowledge Sharing Quality. **Journal of Organizational Knowledge Management**, (1), 1-12. <https://ibimapublishing.com/articles/JOKM/2010/327569/>.
- Janus, S. (2016). **Becoming A Knowledge Sharing Organization**, A Handbook for Scaling up Solutions through Knowledge Capturing and Sharing. World Bank Group. Washington, DC 20433. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25320/9781464809439.pdf>.
- Koivisto, E. (2018). Knowledge management and sharing of internal best practices in the global service business. **Master's thesis**, LUT School of Business and Management, Lappeenranta University of Technology. Helsinki, Finland. <https://pdfs.semanticscholar.org/e9a8/110c9a1a589a73a24220c62277eb12eccbe.pdf>.
- Kukko, M. (2013). Knowledge Sharing Barriers of Acquired Growth: A Case Study from a Software Company. **International Journal of Engineering Business Management**, 5(8), 1-12. <https://journals.sagepub.com/doi/10.5772/56005>.
- Latip, N.; Salleh, M.; Habidin, N.; Sapengin, N. (2014). Technological Capability and Relationship Performance: The Role of Power. **International Journal of Education and Social Science**, 1(1), 18-27. <http://www.ijessnet.com/current.html?volume=1>.
- Lee, J. (2018). The Effects of Knowledge Sharing on Individual Creativity in Higher Education Institutions: Socio-Technical View. **Administrative Science, MDPI, Open Access Journal**, 8(2), 21, 1-16. <https://doi.org/10.3390/admsci8020021>.
- Omar, R.; Takim, R.; Nawawi, A. (2012). Measuring of Technological Capabilities in Technology Transfer (TT) Project. **Asian Social Science**, 8(15), 210-221. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/22663>.
- Orga, J.; Nnadi, C.; Chioma, E. (2018). The Role of Knowledge Management on the Competitive Advantage of Food and Beverage Firms in South East Nigeria. **Scholars Journal of Economics, Business and Management**, 5(7), 612-622. <http://saspjournals.com/wp-content/uploads/2018/08/SJEBM-57-612-622-c.pdf>.

- Oye, N.; Mazleena, S.; Noorminshah, A. (2011). Knowledge Sharing in Workplace: Motivators and Demotivators. **International Journal of Managing Information Technology**, 3(4), 71–84. DOI: 10.5121/ijmit.2011.3406.
- Paloti, R. (2010). Knowledge Sharing. Conference paper In MANLIBNET 2004, Kozokode (India) Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/11887355>.
- Acosta-Prado, J.; Campos, E.; Somoza, M. (2014). Technological Capability and Developmant of Intellectual Capital on The New Technology Based Firms. **Cuadernos de Administración**, 27(48), 11–39. Bogotá.
- Smaliukiene, R.; Bekesiene, S.; Eugenijus, C.; Mogyla, M. (2017). Explicating The Role of Trust in Knowledge Sharing: A Structural Equation Model Test. **Journal of Business Economics and Management**, 18(4), 758–778. <https://doi.org/10.3846/16111699.2017.1317019>.
- Razavi, S.; Nargesi, G.; Hajihoseini, H.; Akbari, M. (2016). The Impact of Technological Innovation Capabilities on Competitive Performance of Iranian ICT Firms. **Iranian Journal of Mangement Studies**, 9(4), 855–882. https://ijms.ut.ac.ir/article_59912.html.
- Savolainen, R. (2017). Information Sharing and Knowledge Sharing as Communicative Activities. **Information Research**, The University of Boras, Sweden, 22(3), 1-20. <http://informationr.net/ir/22-3/paper767.html>.
- Rusly, F.; Sun, P.; Corner, J. (2014). The Impact of Change Readiness on the Knowledge Sharing Process for Professional Service Firms. **Journal of Knowledge Management**, 18(4), 687-709.
- Rusuli, M.; Tasmin, R. (2010). Knowledge Sharing Practice in Organization. **International Conference on Ethics and Professionalism**, Malaysia, 796–803.
- Saravanan, N.; Ram, A.; Aidl, A. (2017). Knowledge Sharing and Barriers in Organizations: A Conceptual Paper on Knowledge-Management Strategy. **Indian-Pacific Journal of Accounting and Finance (IPJAF)**, 1(4), 32–41.

- =====
- Schubert, T.; Baier, E.; Rammer, C. (2016). Technological Capabilities, Technological Dynamism and Innovation Offshoring. Centre for European Economic Research,
- Super, N. (2012). Technological Factors Affecting Knowledge Sharing among Academic Staff in Selected Malaysian Higher Educational Institutions and the Effect on Performance. **Journal of Education and Vocational Research**, 3(7), 234–241. <https://ojs.amhinternational.com/index.php/jevr/article/view/73>.
- Tumelero, C.; Sbragia, R.; Borini, F.; Franco, E. (2018). The Role of Networks in Technological Capability: a Technology-based Companies Perspective. **Journal of Global Entrepreneurship Research**, 8(7), 1-19. <https://journal-jger.springeropen.com/articles/10.1186/s40497-018-0095-5>.
- Vesna, B.; Radoslav, B.; Dragana, J. (2015). Knowledge Management as Imperative for Economic Growth and Development. **Knowledge Management, Economic analysis Journal EA**, 48(3-4), 62-68. <https://core.ac.uk/download/pdf/33812306.pdf>.
- Vong, S.; Zo, H.; Ciganek, A. (2016). Knowledge Sharing in the Public Sector: Empirical Evidence from Cambodia. **Information Development** 32(3), 409–423. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0266666914553604>.
- Wang, S.; Noe, R. (2010). Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. **Human Resource Management Review**, 20, 115–131
- Zheng, T. (2017). A Literature Review on Knowledge Sharing. **Open Journal of Social Sciences**, 5(3), 51-58. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.53006>.