

أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية "دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران"

حامد محمد إبراهيم الدعوان
أستاذ مساعد- قسم الإدارة العامة
جامعة الملك عبدالعزيز- السعودية

رحمه حمد محمد اليامي
قسم الإدارة العامة- كلية الاقتصاد والإدارة
جامعة الملك عبدالعزيز- السعودية
rara-2008@hotmail.com

قبول البحث: 2021/2/27

مراجعة البحث: 2021 /2/17

استلام البحث: 2021 /1/21

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.2.7>



أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية "دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران"

رحمه حمد محمد اليامي

قسم الإدارة العامة- كلية الاقتصاد والإدارة- جامعة الملك عبد العزيز- السعودية

rara-2008@hotmail.com

حامد محمد إبراهيم الدعوان

أستاذ مساعد- قسم الإدارة العامة- جامعة الملك عبد العزيز- السعودية

استلام البحث: 2021/1/21 مراجعة البحث: 2021/2/17 قبول البحث: 2021/2/27 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.2.7>

الملخص:

لقد تمثل الهدف الأساسي من الدراسة في توضيح تأثير سلوكيات التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران؛ وذلك من خلال تحديد تأثير الخصائص الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس والمتمثلة في (إدارة فريق العمل- التدريب والتطوير المستمر- إدارة الاجتماعات- التفويض)، وقد تم التركيز بالأساس 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، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي بما يساعد على وصف الظاهرة ودرجة وجودها، وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة عشوائية من (317) عضو من أعضاء هيئة تدريس جامعة نجران من الذكور والإناث البالغ عددهم (1464)، وتم الاعتماد على أساليب التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة. وقد تم التوصل لمجموعة من النتائج من أهمها: وجود أثر عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتشارك المعرفي بأبعاده المتمثلة في (السلوك، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من أهمها: ضرورة التواصل بين أفراد العمل لتبادل الآراء والأفكار، عقد الندوات والمؤتمرات العلمية للمشاركة في تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس، تشجيع العاملين على المشاركة المعرفية بتقديم الدعم اللازم، تقديم الدعم الكافي للتشجيع على العمل كفريق، تشجيع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على بذل جهودهم الذاتية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ضرورة قيام إدارة الجامعة بمسح دوري للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتلبيتها. الكلمات المفتاحية: التشارك المعرفي؛ التنمية المهنية؛ المؤسسات الجامعية.

المقدمة:

يعتبر سيادة مفهوم عصر المعرفة هو السبب الأساسي الذي جعل المؤسسات لا تهدف فقط لتوفير المعلومات وإنما تسعى كذلك للبحث عن أساليب استغلالها بذكاء بما يضمن نموها واستمرارها من خلال اندماجها ودخولها في اقتصاد المعرفة باعتباره إحدى الأسس القوية والرئيسية لتحسين الإنتاجية والإبداع (سلطاني، 2018: 108) وتعتبر إدارة المعرفة إحدى المفاهيم الحديثة التي تساعد المنظمات على مواجهة التغيرات الخارجية المستمرة بالطريقة التي تضمن تحقيق فعالية المنظمة واستمراريتها، وتعتبر الجامعات إحدى أهم المنظمات التي تحقق قدراً كبيراً من الاستفادة من التشارك المعرفي الذي يؤكد (حسن، 2016: 160) أنه أحد عمليات إدارة المعرفة في الجامعات ويؤدي دوراً حاسماً في تحديد نجاح مبادرات إدارة المعرفة، كما يمثل نشاطاً محورياً يرتكز في الأساس على رصيد المعرفة المتاح؛ حيث يعد تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس من العوامل المؤثرة في الارتقاء بالقدرات البحثية للجامعات ومستويات الجودة للأنشطة الجامعية، وبالتالي يعد الأستاذ أحد أهم ركائز المؤسسة التعليمية (عسيري، 2017: 152)، الأمر الذي يستوجب تنمية الخصائص المعرفية والمهنية لعضو هيئة التدريس بما يزيد من فاعلية وكفاءة العملية التعليمية وينعكس مردوداتها على مخرجات التعليم بشكل إيجابي وفعال (الشمدين، 2010).

مشكلة الدراسة:

على الرغم من التطورات التي تشهدها مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، إلا أنها أمام تحديات جديدة بسبب التغيرات المستمرة والثورة المعرفية والرقمية وجميع ما يتعلق بآليات نقل المعرفة، حيث تعتبر عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات الجامعية أحد الركائز التي تبنى عليها أي عملية تحول أو تطور، وترى الباحثة بإعتبارها عضو هيئة التدريس في جامعة نجران أن هناك حاجة ماسة لتنمية أداء عضو هيئة التدريس وأن يكون محط اهتمام القيادات العليا لذا أجريت هذه الدراسة لمعرفة الثقافة التنظيمية والتكنولوجيا المستخدمة والتي تؤثر في سلوكيات أعضاء هيئة التدريس بالطريقة التي تضمن تحقيق التنمية المهنية. ويمكن صياغة المشكلة البحثية في السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير سلوكيات التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران؟

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي الأول: هل هناك أثر للتشارك المعرفي بأبعاده المتمثلة في (السلوك، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)؟ وينبثق عنه التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل هناك أثر للسلوك في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران؟

2. هل هناك أثر للثقافة التنظيمية في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران؟

3. هل هناك أثر لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران؟

التساؤل الرئيسي الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟

التساؤل الرئيسي الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

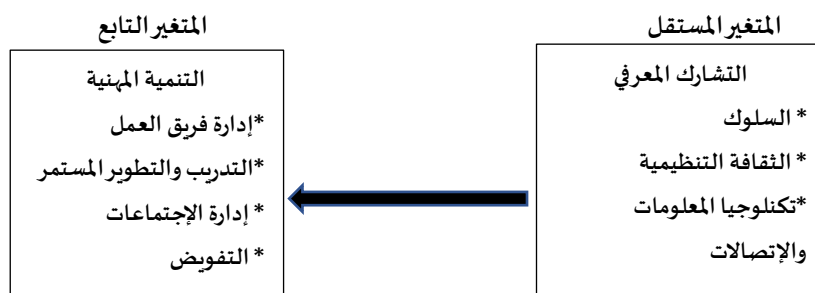
1. قياس أثر التشارك المعرفي المتمثل في (السلوك، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) في تحقيق التنمية المهنية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.

2. التعرف على أثر المتغيرات الديموغرافية على التشارك المعرفي المتمثلة في (السلوك، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) لأعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.

3. التعرف على أثر المتغيرات الديموغرافية على واقع التنمية المهنية المتمثلة في (إدارة فريق العمل- التدريب والتطوير المستمر- إدارة الاجتماعات- التفويض) لأعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.

4. تقديم توصيات لتنمية ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من أجل تعزيز التنمية المهنية.

نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة:

* أبوكري، حمزة مؤمن. (2014م). أثر تطبيق التشارك المعرفي على التخطيط الإستراتيجي من وجهة نظر المديرين في شركات الجنوب. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة، الأردن.
* أبوكتة، علياء احمد. (2018م). التنمية المهنية لمديرات المدارس الثانوية الخاصة وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمات. رسالة ماجستير. جامعة عمان العربية، الأردن.

الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات متعلقة بالمتغير المستقل (التشارك في المعرفة):

- دراسة الشواهين (2017) بعنوان (أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي في الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من (210) موظف من رؤساء الجامعات ونوابهم، العمداء ونوابهم، ورؤساء الأقسام، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى أن: التوجه الريادي للجامعات يؤثر في تنشيط الاتصالات التنظيمية، المساهمات الكتابية، التفاعلات الشخصية، وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه الريادي وسلوكيات التشارك المعرفي. وتوصي الدراسة بضرورة محافظة الجامعات قيد الدراسة على توجهاتها الريادية، السعي المستمر إلى التطوير لمواكبة التطورات المتسارعة، ضرورة تفعيل التشارك المعرفي في الجامعات.
- دراسة البقور (2016) بعنوان (دور تكنولوجيا المعلومات والتشارك بالمعرفة وأثرهما في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي في جامعة الطائف): هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والتشارك بالمعرفة وأثرهما في ضمان جودة التعليم العالي في جامعة الطائف، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بلغ حجم العينة (110) من أعضاء هيئة التدريس، اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى أن: تكنولوجيا المعلومات بأبعادها تؤثر معنوياً في التشارك بالمعرفة بأبعادها المختلفة، كذلك أن تفاعل كل من تكنولوجيا المعلومات والتشارك بالمعرفة تؤثر معنوياً في ضمان جودة التعليم العالي في جامعة الطائف بأبعاده المختلفة. وتوصي الدراسة بضرورة صياغة خطة محددة المعالم لترسيخ ممارسات إدارة المعرفة وآليات تطبيقها في الجامعات وترسيخ هذا المفهوم عند أعضاء هيئة التدريس، العمل على تكامل وتفاعل كل من مدخل إدارة المعرفة والجودة في تحقيق غايات واهداف الجامعات على المدى البعيد.

- Buckley, S., & Giannakopoulos, P. (2009). Challenges in knowledge sharing in higher education:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التشارك المعرفي في الجامعات الحكومية والخاصة، واتبعت الدراسة المنهج الإحصائي الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (54) عضو هيئة تدريس، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة أولية لجمع بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى: وجود رغبة عالية من أفراد العينة في تشارك المعرفة، أن التشارك المعرفي يساعد على بناء الثقة بين الأعضاء ويسهم في زيادة القاعدة المعرفية.

ثانياً: دراسات متعلقة بالمتغير التابع التنمية المهنية:

- دراسة الشمري (2019) بعنوان (دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين): هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (100) من المعلمين، وقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة أولية لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم الرقمي والتنمية المهنية. وتوصي الدراسة بضرورة تدريب المعلمين أثناء الخدمة على استخدام التعليم الإلكتروني، حث الهيئات التعليمية على استخدام التعلم المدمج كخطوة تمهيدية لاستخدام التقنيات الحديثة، توفير نظام دراسي إلكتروني يوازي المادة المعطاه في المراحل الابتدائية وتزويده بالصور الإلكترونية ومقاطع الفيديو ليكون مرجعاً للطالب وولي الأمر.

• دراسة المغربي (2016) بعنوان (أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية): هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر التنمية المهنية (التدريب) أثناء الخدمة للمعلم على دافعيته الأكاديمية المهنية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت العينة (188) معلماً ومعلمة، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة أولية لجمع المعلومات. توصلت الدراسة إلى: عدم وجود أي أثر يعزى للتدريب أثناء الخدمة على الدافعية، وأوصت الدراسة بضرورة دراسة البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم قبل تقديمها، نظراً للنقصات الطائلة التي تصرف دون جدوى أو أثر على المعلم.

• **The study of Bizzell, Brad. E. (2011). Professional development of school principals in the rural Appalachian region of Virginia (Doctoral dissertation, Virginia Tech).**

هدفت الدراسة إلى التحقق من بيئة التطوير المهني لمديري المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمدت الدراسة على المقابلة، وتمثلت العينة في (13) مدير. وتوصلت الدراسة إلى: ضعف برامج التطوير المهني وقلتها لمديري المدارس، عدم إلمام مديري المدارس ببرامج التطوير المهني خارج منطقتهم، وعدم استعمال التكنولوجيا في عملية التنمية المهنية لمديري المدارس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة نلاحظ تعدد الدراسات التي تناولت التشارك في المعرفة والتنمية المهنية التي تتفق وتختلف مع الدراسة الحالية في مجموعة من النقاط تتضح كالتالي:

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Buckley., Giannakopoulos, 2009) في تحديد سلوكيات التشارك في المعرفة كمتغير مستقل، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (المغربي، 2016) (BIZZELL, 2001) في تحديد التنمية المهنية كمتغير مستقل، اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (الشمري، 2019)، في دراسة التنمية المهنية كمتغير تابع، تناولت دراسة (البقور، 2016) دراسة تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل بينما اتخذت الدراسة الحالية تكنولوجيا الاتصالات كبعد من أبعاد سلوكيات التشارك في المعرفة وأبعاده الأخرى المتمثلة في (السلوك- الثقافة التنظيمية- تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات)، تناولت دراسة (المغربي، 2016) دراسة التدريب كمتغير مستقل بينما اتخذت الدراسة الحالية التدريب كبعد من أبعاد التنمية المهنية وأبعاده الأخرى المتمثلة في (إدارة فريق العمل- التدريب- إدارة الاجتماعات- التفويض).

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع المعلومات ووصفها وتحليلها وتفسير الظاهرة المدروسة، واختلفت مع دراسة (Buckley., Giannakopoulos, 200) في استخدام المنهج الإحصائي الوصفي.

أما بالنسبة لمجتمع وعينة الدراسة فقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (البقور، 2016) (Buckley., Giannakopoulos, 2009) (الشواهين، 2017)، في مجتمع الدراسة حيث أنها طبقت في الجامعات، أما الدراسات الأخرى (المغربي، 2016) (الشمري، 2019) (BIZZELL, 2001) فقد طبقت الدراسة في المدارس، أما بالنسبة لأداة الدراسة فقد اتفقت الدراسات السابقة على استخدام الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة، واختلفت دراسة (BIZZELL, 2001) في استخدام المقابلة.

الفجوة المعرفية التي تغطيها الدراسة الحالية:

من خلال عرض الدراسات السابقة تبين بأن معظم الدراسات قد ركزت على قياس سلوكيات التشارك في المعرفة بشكل منفصل عن التنمية المهنية، وبالتالي تظهر أهمية وتميز الدراسة الحالية بأنها تناولت دراسة تأثير سلوكيات التشارك في المعرفة بأبعاده المتمثلة في (السلوك- الثقافة التنظيمية- تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات) في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

• توفير قاعدة معرفية تتعلق بموضوع تأثير التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية والتي تعتبر من المواضيع الأكثر أهمية وحيوية لاسيما أننا نعيش عصر التغيير والتطوير المستمر.

• تسهم هذه الدراسة على إثراء الدارسين والباحثين في هذا المجال نظراً لقلّة الدراسات والأدبيات -على حد علم الباحثة- التي تدرس هذه العلاقة بين المتغيرات.

الأهمية العملية:

• يمكن أن تفيد النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة متخذي القرار في التعرف على أوجه الممارسات والسلوكيات لمفهوم التشارك المعرفي والتي بدورها تضمن تحقيق التنمية المهنية.

• يمكن أن تفيد هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس من خلال تسليط الضوء على ما يثري نموهم المهني.

محددات الدراسة:

المحددات الموضوعية للدراسة: اقتصرت الدراسة على معرفة تأثير سلوكيات التشارك المعرفي بأبعاده (السلوك- الثقافة التنظيمية- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) في تحقيق التنمية المهنية بأبعاده (إدارة فريق العمل- التدريب والتطوير المستمر- إدارة الاجتماعات- التفويض).
المحددات المكانية للدراسة: تقتصر الدراسة على جامعة نجران في منطقة نجران.
المحددات البشرية للدراسة: تقتصر الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.
المحددات الزمانية للدراسة: طبقت الدراسة الميدانية خلال الفصل الأول من العام الدراسي 1441هـ/2020م.

التعريف بمصطلحات الدراسة:

أولاً: التشارك المعرفي: " أنشطة نقل أو نشر المعرفة من أحد الأشخاص إلى آخر أو من إحدى الجماعات أو المؤسسات إلى أخرى، ويتضمن ذلك تبادل المعرفة الضمنية والصريحة على حد سواء" (عبدالحافظ، 2015: 484)
ويعرف إجرائياً: بأنه عملية يتم من خلالها تبادل المعارف والمهارات سواء كانت بطريقة رسمية من خلال: المؤتمرات أو الاجتماعات الرسمية أو الدورات التدريبية والنقاشات المباشرة أو غير رسمية من خلال التجمعات الغير رسمية بالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمة
ثانياً: التنمية المهنية: مجموعة من الخبرات التعليمية (الكفايات والمهارات) التي يكتسبها الفرد، والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته. (القرني، 2010: 13).
وتعرف إجرائياً: عملية مقصودة ومستمرة تهدف إلى إكساب المعلم المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساهم في تطوير أدائها من خلال الاستفادة من خدمات الإنترنت.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: التشارك المعرفي:

● مفهوم التشارك المعرفي

تمثل المعرفة ثروة حقيقية للمؤسسات التعليمية والدعامة الرئيسية لتنافسيتها كونها المصدر الأساسي للقيمة المضافة ومفتاح حل المشكلات خاصة إذا تم توظيف المعلومات بمستوى عال من الكفاءة يؤدي إلى بلوغ الأداء المتميز.
يعتبر التشارك المعرفي أحد أكثر نشاطات إدارة المعرفة أهمية، حيث لا يمكن الحديث عن التشارك في المعرفة داخل المؤسسة دون الحديث عن نقلها لأن عملية انتقال المعرفة هي الخطوة الحاسمة نحو عملية التشارك بها. ويعد مفهوم التشارك المعرفي من المفاهيم التي استحوذت على الاهتمام الواسع من قبل الباحثين والممارسين في مجال إدارة المعرفة، فمنذ بداية التسعينات بدأ الباحثين بإجراء دراساتهم في مجال إدارة المعرفة وكيفية تطبيق آليات مشاركة المعرفة في بيئات مختلفة، وبيان أثر ذلك على أداء المؤسسات؛ يأتي ذلك كله سعيًا من هذه المؤسسات نحو مزيد من الكفاءة والإبداع وتحسين وتطوير المنتجات والخدمات في ظل عالم يزخر بالتغيرات والتحديات (الطاهر، منصور، 2009: 2) وتعرف عملية التشارك المعرفي على أنها نشاط لتدفق المعرفة من شخص يملك المعرفة إلى شخص أو مجموعة أفراد يحتاجون إليها بشكل يمكن فهمها واستخدامها، ولا تقتصر عملية التشارك بالمعرفة على تبادل المعرفة الصريحة أو المعلن عنها فقط، وإنما يتضمن أيضاً المعرفة الضمنية الكامنة في عقول البشر (أحمد، 2016). وتوضح الباحثة الفرق بين مفهوم المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية حيث تعتمد المعرفة الضمنية على الخبرة الشخصية والحس والحكم الشخصي وهي تشير إلى المعارف الموجودة في عقل كل فرد، أما المعرفة الصريحة فلا تعتمد على الخبرة الشخصية أو الملاحظة بل تكون رسمية نظامية معبر عنها كمياً ويكون متاح الوصول إليها لكل من يبحث عنها وبالتالي يمكن نقلها من فرد لآخر.

● أهمية التشارك المعرفي

وتعود أهمية مشاركة المعرفة في المنظمات إلى مجموعة من الأسباب منها الآتي: (الشهري، 2015: 114)

1. المعلومات والمعرفة بأشكالها المختلفة تنمو بسرعة، ويرجع ذلك أساساً إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وزيادة في مستويات التعليم وجهود البحث والتطوير. ومن الواضح أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تقوم بدوراً حاسماً في تمكين الجميع في الوصول وتشارك هذا الكم الكبير والضخم من المعلومات.
2. الصعوبة في مواكبة جميع التطورات الجديدة في مجالات العلوم المختلفة من قبل الأفراد والمنظمات.

التشارك المعرفي في الجامعات

يمكن تصور مجالات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لوظائف الجامعة، أي تشارك المواد والمعارف: التدريسية، والبحثية، والمتعلقة بدور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع. فبالنسبة للمواد التدريسية على سبيل المثال: ينتج أعضاء هيئة التدريس كميات هائلة من المواد ذات الصلة بالمقررات الدراسية، والتي يبتكرونها وينظمونها للاستخدام في المحاضرات، والندوات، واللقاءات، والدروس، والدورات التدريبية، ومهارات التدريس الفعال وغيرها.(عبد الحافظ، مرجع سابق: 488)

وبوجه عام يشمل تشارك المعرفة في الجامعات العديد من الأنشطة مثل: تأليف ونشر الكتب العلمية والمطبوعات والمجلات الأكاديمية والتعاقد على إجراء أبحاث، وتقديم الخدمات الاستشارية ومشروعات الأبحاث في قطاع الصناعة وعقد الندوات والمؤتمرات العلمية والمهنية وغيرها. (مركز الدراسات الاستراتيجية، 2012: 69) لذا فإن قيام الجامعة بالإهتمام بهذه الأنشطة يؤدي إلى تنمية وتطوير الجانب الفكري لأعضاء هيئة التدريس مما يضمن الإرتقاء الفكري للجامعة وإعطائها صفة التميز البحثي لأجل تحقيق الميزة التنافسية لها.

• أشكال التشارك المعرفي

يشير (دروم، 2016: 259) إلى أن المعرفة يتم التشارك فيها داخل المنظمات إما بشكل مقصود أو بشكل غير مقصود:

الشكل المقصود: ويعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصدياً داخل المنظمة من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات، والتقارير والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية، بالإضافة إلى ذلك، فإنه يتم مشاركة المعرفة قصدياً من خلال استخدام الفيديو، والأشرطة الصوتية، وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية وبرامج الإرشاد وبرامج التدريب، وإجراء التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء

الشكل غير المقصود: ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال: الشبكات غير الرسمية، والقصص والأساطير، وما يشبه ذلك.

• نظريات التشارك المعرفي

من أهم النظريات المفسرة للتشارك المعرفي مايلي:

1. نظرية الفعل المنطقي: تستخدم هذه النظرية لإختبار موقف الشخص من سلوك التشارك المعرفي الذي سيؤثر في النهاية على نية الشخص في تشارك المعرفة، وتتلخص أن هذه النظرية يحددها الموقف اتجاه السلوك والقواعد الشخصية وفي إطار نية التشارك المعرفي يتم تحديد معرفة الشخص الذي يتصرف وفقاً لسلوكيات المواقف الشخصية حيث يتم تحديد سلوك التشارك المعرفي من خلال موقفهم اتجاهه، فإذا كان لهم نية وموقف إيجابي اتجاه التشارك المعرفي فسيؤثر ذلك بشكل إيجابي على التشارك المعرفي. (بوطبه، 2020: 188)
2. نظرية السلوك المخطط: وهي في الأساس امتداد لنظرية الفعل المنطقي حيث يحدد نظرية السلوك المخطط نية الفرد للقيام بسلوك معين، ويجب أن تكون نية الفرد واضحة ودقيقة حسب الحاجة لمعرفة اتجاه ما يريد الفرد الحصول عليه حيث أنه يعكس السلوك الفردي، وإن نية السلوك الفردي تتظافر حسب هذه النظرية بالموقف والأعراف الاجتماعية. (Razak,Pangil,Zin,Yunus , and Asnawi, 2016:549)
3. نظرية التبادل الاجتماعي: تقوم هذه النظرية بشكل أساسي على أنها تبادل مورد ثمين يتوقع أن يفيد الطرفين وتمارس هذه النظرية لتعظيم الفائدة وتقليل التكلفة فهي نظرية تصف السلوك العقلاني للفرد لإدراك إمكانية المكافآت التي سيحصلون عليها من التبادل الاجتماعي.

• معوقات التشارك المعرفي

وضح (قرمش، 2018) أن تسهيل عملية التشارك المعرفي تعد من الأهداف التي تسعى إليها المنظمات إلا أن هناك معوقات تحد من التشاركية لأسباب متعددة منها:

1. الرغبة في الإحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة على المكاسب المادية.
2. خوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة تشارك المعرفة وخاصة المعرفة الضمنية.
3. معوقات ترتبط بالناحية الفردية والتنافسية.
4. تعريض المنظمة والآخرين للضرر نتيجة تشاركية المعرفة بشكل خاطئ.

ثانياً: التنمية المهنية:

تتعدد أدوار المؤسسات التعليمية نتيجة للتطورات العلمية، والتقنية ولذا فقد أصبحت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس موضوعاً مهماً ومطلباً ملحاً ولذلك ظهرت الحاجة إلى الإعداد الأكاديمي، والاهتمام بالأستاذ الجامعي منذ القرن التاسع عشر؛ نتيجة للتطورات في المجالات العلمية، والتربوية، والتعليمية. (الصالح، 2018: 108)

إن الجامعات وهي تقود عمليات التطوير والتغيير في المجتمعات بحاجة ماسة إلى تطوير قدرات أعضائها ليقوموا بدورهم في صناعة التغيير المستمر والاستفادة من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة في تعزيز القدرة والمهارة القيادية لأعضائها، وقد أشار (آل زاهر، 2004: 256) في دراسته إلى "أن الجامعات السعودية لم تسير التطورات العالمية في التخطيط والتنظيم الجدي لبرامج تركز مباشرة على تطوير عضو هيئة التدريس، واقتصرت الدور على جهود جزئية أو التفكير في تنظيم برامج ولكن بدون جدية وتنفيذ.

• أهمية التنمية المهنية

إننا اليوم بأمر الحاجة إلى تطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس لأنه يعمل على تبادل الأفكار وتحسين طرق التدريس وتطويرها وتحديد نشاط المعلم وتطوير أساليبه مما يعيد الملل عن نفسه ويطلع على أفضل الطرق والأساليب حيا وتفاعلا مع مهنته (الشتيحي، 2010: 15). وعضو هيئة التدريس يواجه مطالب التغيير والتطوير السريع والانفجار المعرفي والعلمي والتكنولوجي في عالمنا المعاصر ويحتاج إلى إعداد وتدريب مستمر يمكنه من ملاحقة الجديد في ميدان عمله، ورفع كفايته الإنتاجية، بما يسهم في تطوير العملية التربوية ذاتها وتحسينها، على اعتبار أن عضو هيئة التدريس أهم مدخلات العملية التعليمية، وأخطرها أثرا على تعليم التلاميذ (Owen, 2012: 152).

وترى الباحثة أن أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تنبع من خلال مساعدتهم على التعامل مع المواقف الجديدة بكفاءة بأن تجعلهم أكثر وعياً بالجديد في مجال تخصصهم وتساعدهم على النمو المستمر. كما تساعد التنمية المهنية في تطوير كفاءتهم الإدارية والأكاديمية مما يؤدي إلى تحقيق منافع فردية تعود لهم وللجامعة.

• أهداف التنمية المهنية

تعدد أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وفيما يلي عرض لأهم هذه الأهداف كما أشار (النمر، 2014: 7) فيما يلي:

1. مساعدة عضو هيئة التدريس على الارتقاء بجوانب شخصيته وأدائه الأكاديمي.
 2. تحقيق الشمول في النظرة لعضو هيئة التدريس كوحدة واحدة فكأنما نموه العلمي أمر أساسي، فإن نمو مهاراته الأخرى يعد هاما أيضا.
 3. دعم وتبادل الخبرة بين أعضاء هيئة التدريس.
 4. ترقية المهارات البحثية بغرض تشجيع البحث العلمي.
 5. المحافظة على الأداء المتميز ورفع الروح المعنوية.
- كما تهدف برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات كما أشار (الجري، 2018: 198) فيما يلي:-
1. ربط عضو هيئة التدريس في الجامعة بمجتمعه الجامعي وتلاميذه ومجتمعه المحلي.
 2. نشر ثقافة النمو المهني بين أعضاء هيئة التدريس وأثره في الارتقاء بأدائهم وتنمية مهاراتهم بشكل مستمر.
 3. الاطلاع على أحدث المستجدات في التخصص من الناحية العلمية والمعرفية ومن ناحية المهارات اللازمة لمهنة التدريس إضافة إلى مهارات البحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع المحلي
 4. تنمية المهارات القيادية والإبداعية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس عند ممارسته العملية الإدارية بشكل أو بآخر في المؤسسة التي ينتهي إليها.

• دواعي التنمية المهنية لأعضاء التدريس في الجامعة

تقوم فلسفة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على فكرة تعليمهم، وتدريبهم على كيفية تعزيز المشاركة والتفاعل لدى الطلاب، كوسيلة لتحسين نتائج عملية التعلم لديهم؛ وهذه الفكرة تحديداً هي المبدأ الفلسفي الرئيس الذي تقوم عليه برامج التنمية المهنية في العديد من العالم كالولايات المتحدة الأمريكية). (Ebert-May and others, 2018: 555)

كما أن دواعي التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تكمن في حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى العمل في مراجعة المناهج من حيث أهدافها ومحتواها وطرائق تدريسها، ووسائلها وأنشطتها وتقويمها، لتعديلها نحو الأفضل والمساهمة الفعالة في التنمية البشرية على مستوى المنهج والتدريس، وكذلك ظهور أنماط جديدة في التدريس، مثل: دور المتعلمين، ومدخل حل المشكلات، والتعليم الاستراتيجي، والتعلم بالأهداف التعلم المتقن (العمرى، 2015: 541). إن رفع كفاءة المدرس الجامعي بواسطة استخدام الطرائق والأساليب الحديثة من شأنها أن تؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي، ويظهر هذا من خلال التخصصات الدراسية التي ظهرت مع بداية القرن العشرين، إذ ظهر المدرس المتخصص الذي يلتزم بالحدود التخصصية، وأصبح التدريس مهنة (الحداد، 2016: 36).

إجراءات الدراسة:

• منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الملائم لهذه الدراسة بما يتناسب مع تحقيق الأهداف المرجوة منها، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: المنهج المستخدم لوصف الظاهرة محل الدراسة من حيث الطبيعة التي تنسجم بها ودرجة وجودها فقط وذلك من خلال استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم وتعبير عن هذا المجتمع (العساف، 1433هـ: 179).

• مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة نجران للفصل الأول من العام الدراسي 1441هـ/2019م والبالغ عددهم 1464 عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث.

• عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة لتمثيل مجتمع الدراسة وتتكون من 317 عضو هيئة تدريس بناء على جدول العينات الإحصائية، وللتأكد من سلامة العينة المختارة تم الاعتماد على المعادلة:

$$\text{Sample size} = \frac{\frac{z^2 \times P(1-P)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times P(1-P)}{e^2 N} \right)}$$

وقد تم توزيع استبانة البحث إلكترونيًا، وبلغ عدد الاستجابات الواردة (325)، وقد تم إستبعاد (8) إستبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (317)

• مصادر جمع البيانات:

مصادر أولية: نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها ومنهجها، ومجتمعها، قامت الباحثة بتصميم استبانة وتوزيعه على عينة الدراسة لجمع البيانات اللازمة حول موضوع أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية .

مصادر ثانوية: من خلال الاطلاع على الكتب والمجلات العلمية والدراسات والأبحاث والمواقع الإلكترونية ذات الصلة بموضوع الدراسة .

• أداة الدراسة:

قامت الباحثة ببناء وتطوير الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة؛ لمُناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن تساؤلاتها، فتمَّ تصميم أداة الدراسة (استبانة) بهدف التعرف على أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية، وقد قامت الباحثة بإعداد الاستبانة بصورتها المبدئية، من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بهدف البحث، وكذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة أدواتها المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث تكونت الاستبانة من محورين رئيسيين هما: محور التشارك المعرفي ويتكون من 18 فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد رئيسية، ومحور التنمية المهنية ويتكون من 37 فقرة مقسمة على أربعة أبعاد رئيسية. وللتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) تم الاعتماد على كلا من:

الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي): بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة تمَّ عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين؛ وذلك للاستشارة برآئهم، وقد طُلب من المحكِّمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات، ومدى ملاءمتها لما وُضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتهي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة.

وقد تمَّ الأخذ بملاحظات المحكِّمين، واعتماد العبارة التي أُنْفِق عليها من قبل المحكِّمين بنسبة تزيد عن (85%) فأكثر وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري مكونة من (55) فقرة مقسمة على محورين رئيسيين.

صدق البناء لأداة الدراسة: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الاستبانة) قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون؛ لمعرفة صدق البناء للاستبانة، حيث تمَّ حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة، كما يلي:

المحور الأول: التشارك المعرفي:

البعد الأول: السلوك:

جدول (1): معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد " السلوك "

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.772**	4- لدي استعداد دائم لمشاركة المعرفة مع الآخرين .	.766**	1- اشعر بالمتعة عند مشاركة زملائي بالمعرفة.
.774**	5- أشجع زملائي للتشارك بالمعرفة مع بعضهم البعض .	.640**	2- أتواصل مع المديرين الزملاء لتبادل الأفكار والآراء .
.667**	6- أعتبر التشارك المعرفي من احد عناصر نجاحي الوظيفي .	.582**	3- أشارك في الندوات والمؤتمرات التي تعقدها الجامعة لتبادل المعرفة.

* دال عند مستوى دلالة 0.05 **دال عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يُتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد الأول (السلوك) جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05).

البعد الثاني: الثقافة التنظيمية:

جدول (2): معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد " الثقافة التنظيمية "

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.800**	4- تنظم الجامعة لقاءات دورية وورش عمل لدفع أعضاء هيئة التدريس	.850**	1- تؤكد الإدارة العليا دائماً على أهمية التشارك المعرفي.
.843**	5- تعتبر الجامعة التشارك المعرفي أساس للأداء الوظيفي	.695**	2- تقدم إدارة الجامعة الحوافز والمكافآت لدعم أعضاء هيئة التدريس.
.775**	6- توفر الجامعة وسائل تكنولوجية حديثة لتسهيل التشارك المعرفي .	.798**	3- توفر الجامعة وسائل وأساليب لتساعد على التشارك بالمعرفة

* دال عند مستوى دلالة 0.05 **دال عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يُتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد الثاني (الثقافة التنظيمية) جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05).

البعد الثالث: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

جدول (3): معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات"

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.844**	4- توفر الجامعة الوسائل والأدوات التي تساعد للتشارك المعرفي.	.648**	1- يتوافر لدى الجامعة مركز للمعلومات وقواعد البيانات.
.800**	5- تعتمد الجامعة على رؤساء الأقسام كمصدر لنقل المعلومات.	.666**	2- تعمل الجامعة على تحديث قواعد بياناتها باستمرار.
.792**	6- تقوم الجامعة بتوزيع تقارير ومجلات دورية تخص مجال العمل.	.701**	3- توفر الجامعة شبكات الإنترنت مما يسهل مشاركة المعرفة

* دال عند مستوى دلالة 0.05 **دال عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يُتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد الثالث (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05).

المحور الثاني: التنمية المهنية:

البعد الأول: إدارة فريق العمل:

جدول (4): معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد "إدارة فريق العمل"

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.788**	5- تتعامل إدارة الجامعة مع الآخرين عن طريق تخفيف حدة التوتر.	.723**	1- تقوم إدارة الجامعة ببناء فريق عمل لإنجاز المهام.
.606**	6- تحترم إدارة الجامعة قيم وعادات ومعتقدات الآخرين في فريق العمل.	.771**	2- تحرص إدارة الجامعة على وجود مهمات تنفذ بمشاركة أكبر عدد من أعضاء هيئة التدريس لضمان التعاون.
.795**	7- تستطيع إدارة الجامعة تقديم الدعم الكافي للفريق حين الطلب.	.836**	3- تقوم إدارة الجامعة ببناء الثقة وتعلم كيفية النيابة.
.718**	8- تمتلك إدارة الجامعة القدرة على إدارة الصراع من داخل الفريق.	.767**	4- تشارك إدارة الجامعة مع أعضاء التدريس وتعلمهم بخططهم المستقبلية

* دال عند مستوى دلالة 0.05 **دال عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يُتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية البعد الأول (إدارة فريق العمل) جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05).

البعد الثاني: التدريب والتطوير المستمر:

جدول (5): معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد "التدريب والتطوير المستمر"

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.666**	6- تحرص إدارة الجامعة على تحسين مستوى أعضاء هيئة التدريس الأقل كفاءه من خلال سلسلة من الدورات التطويرية.	.825**	1- تشجع إدارة الجامعة أعضاء التدريس على بذل جهودهم الذاتية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم.
.804**	7- تشجع إدارة الجامعة هيئة التدريس على تطبيق المهارات التي تعلموها من البرامج التدريبية بمهامهم الوظيفية.	.838**	2- تقوم إدارة الجامعة بتقديم فرص متكافئة لحضور الدورات التدريبية.
.808**	8- تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على حضور الدورات التدريبية والاستفادة منها.	.852**	3- تحرص إدارة الجامعة على تقديم الدورات وورش العمل التي تلانم احتياجات أعضاء هيئة التدريس.
.827**	9- تظهر إدارة الجامعة قدرة على حل المشكلات باستخدام الأساليب الحديثة في مجال الإدارة.	.798**	4- تقوم إدارة الجامعة بتمسح الاحتياجات التدريبية لأعضاء التدريس.
.881**	10- تظهر إدارة الجامعة قدرة على قيادة التغيير والتخطيط التطويري.	.836**	5- يكون الترشيح للدورات التدريبية وفق أسس موضوعيه

* دال عند مستوى دلالة 0.05 **دال عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يُتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد الثاني (التدريب والتطوير المستمر) جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05).

البعد الثالث: إدارة الاجتماعات:

جدول(6): معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد "إدارة الاجتماعات"

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1- تقوم إدارة الكلية بالتحضير الجيد للاجتماع وتحديد محتواه.	.815**	6- تقوم إدارة الكلية بتحديد زمان ومكان الاجتماع بوضوح.	.754**
2- تحفز إدارة الكلية الأعضاء على المشاركة الفعالة في الاجتماع.	.695**	7- تقوم إدارة الكلية بإعداد جدول أعمال الاجتماع قبل الاجتماع	.796**
3- تستخدم إدارة الكلية دائما جدول أعمال مكتوب وتوزعه قبل الاجتماع بفترة.	.720**	8- تقوم إدارة الكلية بإبلاغ المشاركين في الاجتماع بجدول أعماله وزمانه وما قد يطلب من بعضهم بصوره خاصة.	.743**
4- تلتزم إدارة الكلية دائما بوقت البدء والانهاء من الاجتماع.	.823**	9- تمتلك إدارة الكلية القدرة على إدارة الاجتماع بكفاءة.	.831**
5- تظهر إدارة الكلية تدمراً من المناقشات المطولة التي لا تنتهي بحل	.676**	10- تلم إدارة الكلية بأساسيات إدارة الوقت الفعالة.	.859**

* دال عند مستوى دلالة 0.05 ** دال عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد الثالث (إدارة الاجتماعات) جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05).

البعد الرابع: التفويض:

جدول(7): معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد "التفويض"

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1- تقوم إدارة الكلية بتفويض بعض الاعمال لأعضاء التدريس لإنجازها.	.770**	6- تفوض إدارة الكلية اللجنة المالية بشراء ما يلزم الجامعة من الأدوات والمستلزمات المكتبية .	.664**
2- تتيح إدارة الكلية الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة اتخاذ القرارات.	.677**	7- تسعى إدارة الكلية على تقديم المساعدة للمرشد الأكاديمي لتحسين مستوى الطالب المتعثر.	.754**
3- تقوم إدارة الكلية بتفويض السلطة لتخفيف أعباء العمل	.665**	8- تفوض إدارة الكلية فريق عمل من أعضاء هيئة التدريس لإعداد جدول الاختبارات النهائية.	.636**
4- تفوض إدارة الكلية احد أعضاء التدريس بتوزيع التكاليف الإدارية لباقي أعضاء التدريس.	.602**	9- تقدم إدارة الكلية المساعدة اثناء ممارسة أعضاء هيئة التدريس للصلاحيات المخولة لهم.	.746**
5- تفوض إدارة الكلية احد أعضاء التدريس لمتابعه الأنشطة الطلابية.	.737**		

* دال عند مستوى دلالة 0.05 ** دال عند مستوى دلالة 0.01

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للبعد الرابع (التفويض) جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.05).

• ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ Cronbach'a Alpha) وذلك بعد تطبيقها على عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف محاور الاستبيان .

جدول(8): معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

المحور	البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: التشارك المعرفي	السلوك	6	.768
	الثقافة التنظيمية	6	.871
	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	6	.834
المحور الثاني: التنمية المهنية	إدارة فريق العمل	8	.886
	التدريب والتطوير المستمر	10	.942
	إدارة الاجتماعات	10	.899
	التفويض	9	.864
الدرجة الكلية للثبات		55	.968

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي؛ حيث تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على الدرجة الكلية، حيث بلغت (0.968)

احتساب الدرجات على أداة الدراسة:

بعد أن تم تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة، قامت الباحثة برصد الدرجات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث إنه لكل عبارة خمسة مستويات، بحيث تعطى درجة لكل درجة أهمية، كالتالي:

جدول(9): مقياس ليكرت الخماسي

المعيار	موافق جداً	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
الوزن	5	4	3	2	1

أساليب تحليل البيانات:

استخدمت الباحثة لتحليل بيانات الدراسة ومعالجتها إحصائياً البرنامج الإحصائي (Spss) Statistical Package for Social Sciences (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، ومن ثم قامت الباحثة باستخراج النتائج وتفسيرها، بالإضافة للاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية كما يلي:

1. التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة للعبارات حسب درجة الأهمية، وللحكم على درجة الأهمية للفقرة تم اعتماد التصنيف التالي:
 - درجة الموافقة منخفضة جداً، عندما تكون قيمة المتوسط من 1 إلى 1.80.
 - درجة الموافقة منخفضة، عندما تكون قيمة المتوسط من 1.81 إلى أقل من 2.60.
 - درجة الموافقة متوسطة، عندما تكون قيمة المتوسط من 2.61 إلى أقل من 3.40.
 - درجة الموافقة، عندما تكون قيمة المتوسط من 3.41 إلى أقل من 4.20.
 - درجة الموافقة عالية جداً، عندما تكون قيمة المتوسط من 4.21 إلى أقل من 5.
2. معادلة ألفا كرونباخ، للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
3. معامل الارتباط بيرسون، للتحقق من الاتساق الداخلي (صدق البناء) لعبارات أداة الدراسة.
4. تحليل الانحدار (Regression test).
5. اختبارات (independent sample T test).
6. تحليل التباين الاحادي (One way Anova).

النتائج ومناقشتها:

أولاً: دراسة محاور وأبعاد الدراسة:

المحور الأول: التشارك المعرفي:

لدراسة التشارك المعرفي تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الأول "التشارك المعرفي" وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الأول "التشارك المعرفي"

أبعاد التشارك المعرفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
السلوك	3.89	0.82	1	موافق
الثقافة التنظيمية	3.66	0.87	3	موافق
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	3.72	0.84	2	موافق
الدرجة الكلية	3.76	0.84	موافق	

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يتبين من الجدول السابق أن درجة التشارك المعرفي لأفراد عينة الدراسة كان بدرجة كبيرة حيث جاء بدرجة موافقة (موافق) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وجاء المتوسط العام مساوياً (3.76) بانحراف معياري بلغ (0.84) وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد الدراسة حول درجة التشارك المعرفي لأفراد عينة الدراسة، وجاءت جميع قيم الانحراف المعياري ذات قيمة منخفضة، مما يدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة التشارك المعرفي، وجاء في الترتيب الأول: (السلوك) بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، وانحراف معياري بلغ (0.82)، ودرجة موافقة (موافق)، وجاء في الترتيب الأخير: (الثقافة التنظيمية) بمتوسط حسابي بلغ (3.66)، وانحراف معياري بلغ (0.87)، ودرجة موافقة (موافق).

المحور الثاني: التنمية المهنية:

لدراسة أبعاد التنمية المهنية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثاني "التنمية المهنية" وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثاني "التنمية المهنية"

أبعاد التنمية المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
إدارة فريق العمل	3.67	0.84	2	موافق
التدريب والتطوير المستمر	3.66	0.87	3	موافق
إدارة الاجتماعات	3.66	0.83	4	موافق
التفويض	3.68	0.86	1	موافق
الدرجة الكلية	3.67	0.85	موافق	

يتبين من الجدول السابق أن درجة التنمية المهنية لأفراد عينة الدراسة كانت بدرجة كبيرة حيث جاءت بدرجة موافقة (موافق) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وجاء المتوسط العام مساوياً (3.67) بانحراف معياري بلغ (0.85) وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد الدراسة حول درجة التنمية المهنية لأفراد عينة الدراسة، وجاءت جميع قيم الانحراف المعياري ذات قيمة منخفضة، مما يدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة التنمية المهنية، وجاء في الترتيب الأول: (التفويض) بمتوسط حسابي بلغ (3.68)، وانحراف معياري بلغ (0.86)، ودرجة موافقة (موافق)، وجاء في الترتيب الأخير: (إدارة الاجتماعات) بمتوسط حسابي بلغ (3.66)، وانحراف معياري بلغ (0.83)، ودرجة موافقة (موافق).

ثانياً: الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي الأول: هل هناك أثر للتشارك المعرفي بأبعاده المتمثلة في (السلوك، الثقافة التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)؟ وينبثق عنه التساؤلات الفرعية التالية:

- هل هناك أثر للسلوك في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران؟

لدراسة أثر السلوك في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران تم استخدام تحليل الانحدار (linear regression) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (12): تحليل الانحدار الخطي للسلوك

معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	مستوى الخطأ المقدر
.646	.417	.410	.42437

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

من الجدول السابق نستنتج انه بعد اختيار طريقة الانحدار Enter حيث قام البرنامج بإدخال جميع المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار الخطي المتعدد، نلاحظ بأن قيم معامل الارتباط R قد بلغ (0.646) بينما بلغ معامل التحديد R²(0.417) في حين كان معامل التحديد المصحح مساوياً (0.410) مما يعني بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (أبعاد التنمية المهنية) استطاعت أن تفسر (0.410) من التغيرات الحاصلة في (السلوك في التشارك المعرفي) المطلوبة والباقي يعزى إلى عوامل أخرى وقد تم التحقق من أثر السلوك في التشارك المعرفي على التنمية المهنية كما يلي:

جدول (13): قيم تحليل التباين للسلوك

مجموع المربعات	عدد درجات الحرية	مربع المتوسط	ف	مستوى الدلالة
40.262	4	10.066	55.891	.000
56.188	312	.180		
96.451	316			

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يتضمن الجدول السابق قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F وكما يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية لاختبار F ($P < 0.000$) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية نستنتج منها وجود أثر ذات دلالة إحصائية للسلوك في التشارك المعرفي على التنمية المهنية حيث جاءت قيمة القوة التفسيرية للنموذج مساوياً (55.891) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية .

• هل هناك أثر للثقافة التنظيمية في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران؟
لدراسة أثر الثقافة التنظيمية في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران تم استخدام تحليل الانحدار (linear regression) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (14): تحليل الانحدار الخطي للثقافة التنظيمية

معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	مستوى الخطأ المقدر
.695	.484	.477	.44685

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

من الجدول السابق نستنتج انه بعد اختيار طريقة الانحدار Enter حيث قام البرنامج بإدخال جميع المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار الخطي المتعدد، ونلاحظ بأن قيم معامل الارتباط R قد بلغ (0.695) بينما بلغ معامل التحديد R²(0.484) في حين كان معامل التحديد المصحح مساوياً (0.477) مما يعني بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (أبعاد التنمية المهنية) استطاعت أن تفسر (0.477) من التغيرات الحاصلة في (الثقافة التنظيمية في التشارك المعرفي) المطلوبة والباقي يعزى إلى عوامل أخرى وقد تم التحقق من أثر الثقافة التنظيمية في التشارك المعرفي على التنمية المهنية كما يلي:

جدول (15): قيم تحليل التباين للثقافة التنظيمية

مجموع المربعات	عدد درجات الحرية	مربع المتوسط	ف	مستوى الدلالة
58.370	4	14.592	73.080	.000
62.299	312	.200		
120.669	316			

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يتضمن الجدول السابق قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F وكما يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية لاختبار F ($P < 0.000$) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية نستنتج منها وجود أثر ذات دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في التشارك المعرفي على التنمية المهنية حيث جاءت قيمة القوة التفسيرية للنموذج مساوياً (73.080) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية.

• هل هناك أثر لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران ؟

لدراسة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران تم استخدام تحليل الانحدار (linear regression) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول(16): تحليل الانحدار الخطي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	مستوى الخطأ المقدر
.790	.624	.619	.34592

من الجدول السابق نستنتج انه بعد اختيار طريقة الانحدار Enter حيث قام البرنامج بإدخال جميع المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار الخطي المتعدد، ونلاحظ بأن قيم معامل الارتباط R قد بلغ (0.790) بينما بلغ معامل التحديد R²(0.624) في حين كان معامل التحديد المصحح مساوياً (0.619) مما يعني بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (أبعاد التنمية المهنية) استطاعت أن تفسر (0.619) من التغيرات الحاصلة في (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التشارك المعرفي) المطلوبة والباقي يعزى إلى عوامل أخرى وقد تم التحقق من أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التشارك المعرفي على التنمية المهنية كما يلي:

جدول(17): قيم تحليل التباين للتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

مجموع المربعات	عدد درجات الحرية	مربع المتوسط	ف	مستوى الدلالة
61.900	4	15.475	129.321	.000
37.335	312	.120		
99.235	316			

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

يتضمن الجدول السابق قيم تحليل التباين والذي يمكن المعرفة من خلاله على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F وكما يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية لاختبار F ($P < 0.000$) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية نستنتج منها وجود أثر ذات دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران حيث جاءت قيمة القوة التفسيرية للنموذج مساوياً (129.321) مما يؤكد القوة التفسيرية العالية .

التساؤل الرئيسي الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟
أولاً: من حيث الجنس:

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى للجنس تم استخدام اختبار ت (Independent Sample T-test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول(18): اختبارات (Independent Sample T-test) للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	122	3.9440	.59982	1.416	.158
أنثى	195	3.8538	.51925		
ذكر	122	3.7077	.71560	1.138	.256
أنثى	195	3.6265	.54778		
ذكر	122	3.6872	.57239	- .806	.421
أنثى	195	3.7393	.55328		
الدرجة	122	3.7796	.52588	.715	.475
الكلية للتشارك المعرفي	195	3.7399	.45067		

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

تبين من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول السلوك في تطبيق التشارك المعرفي تعزى للجنس حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.158) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية في تطبيق التشارك المعرفي تعزى للجنس حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.256) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطبيق التشارك المعرفي تعزى للجنس حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.421) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الدرجة الكلية للتشارك المعرفي تعزى للجنس حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.715) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ثانياً: من حيث العمر:

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى للعمر تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way Anova test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (19): اختبارات (Independent Sample T-test) للعمر.

المصدر	مجموع المربعات	عدد درجات الحرية	مربع المتوسط	ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	7.427	3	2.476	8.704	.000
داخل المجموعات	89.024	313	.284		
المجموع	96.451	316			
بين المجموعات	11.823	3	3.941	11.332	.000
داخل المجموعات	108.847	313	.348		
المجموع	120.669	316			
بين المجموعات	4.315	3	1.438	4.743	.003
داخل المجموعات	94.919	313	.303		
المجموع	99.235	316			
بين المجموعات	6.925	3	2.308	10.938	.000
داخل المجموعات	66.058	313	.211		
المجموع	72.983	316			

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

تبين من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول السلوك في تطبيق التشارك المعرفي تعزى للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية في تطبيق التشارك المعرفي تعزى للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطبيق التشارك المعرفي تعزى للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.003) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الدرجة الكلية للتشارك المعرفي تعزى للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ثالثاً: من حيث المؤهل:

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى للمؤهل تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way Anova test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (20): اختبارات (Independent Sample T-test) للمؤهل

البعد	المصدر	مجموع المربعات	عدد درجات الحرية	مربع المتوسط	ف	مستوى الدلالة
السلوك	بين المجموعات	.340	2	.170	.556	.574
	داخل المجموعات	96.110	314	.306		
	المجموع	96.451	316			
الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	3.171	2	1.586	4.238	.153
	داخل المجموعات	117.498	314	.374		
	المجموع	120.669	316			
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	بين المجموعات	.421	2	.211	.669	.513
	داخل المجموعات	98.814	314	.315		
	المجموع	99.235	316			
الدرجة الكلية للتشارك المعرفي	بين المجموعات	.194	2	.097	.417	.659
	داخل المجموعات	72.789	314	.232		
	المجموع	72.983	316			

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

تبين من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول السلوك في تطبيق التشارك المعرفي تعزى للمؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.574) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية في تطبيق التشارك المعرفي تعزى للمؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.153) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطبيق التشارك المعرفي تعزى للمؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.513) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الدرجة الكلية للتشارك المعرفي تعزى للمؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.659) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

رابعاً: من حيث سنوات الخبرة:

- للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى لسنوات الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way Anova test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (21) اختبارات (Independent Sample T-test) لسنوات الخبرة

البعد	المصدر	مجموع المربعات	عدد درجات الحرية	مربع المتوسط	ف	مستوى الدلالة
السلوك	بين المجموعات	3.818	2	1.909	6.471	.002
	داخل المجموعات	92.632	314	.295		
	المجموع	96.451	316			
الثقافة التنظيمية	بين المجموعات	7.081	2	3.541	9.788	.000
	داخل المجموعات	113.588	314	.362		
	المجموع	120.669	316			
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	بين المجموعات	.843	2	.421	1.345	.002
	داخل المجموعات	98.392	314	.313		
	المجموع	99.235	316			
الدرجة الكلية للتشارك المعرفي	بين المجموعات	2.385	2	1.192	5.304	.005
	داخل المجموعات	70.598	314	.225		
	المجموع	72.983	316			

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

تبيين من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول السلوك في تطبيق التشارك المعرفي تعزى لسنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.002) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية في تطبيق التشارك المعرفي تعزى لسنوات الخدمة حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطبيق التشارك المعرفي تعزى لسنوات الخدمة حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.002) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الدرجة الكلية للتشارك المعرفي تعزى لسنوات الخدمة حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.005) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

من الجدول السابق تبيين وجود فروق موجبة ذات دلالة إحصائية بين فئة سنوات الخدمة (أقل من سنتين) وفئة كلاً من (من 2 إلى 5 سنوات وأكثر من 5 سنوات) ومنها نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى لسنوات الخدمة وكان هذا الفارق لصالح الفئة الأقل خبرة (أقل من سنتين).

التساؤل الرئيسي الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟
أولاً: من حيث الجنس:

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى للجنس تم استخدام اختبار ت (Independent Sample T-test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (22): اختبارات (Independent Sample T-test) للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
إدارة فريق	122	3.6414	.65397	-.670	.503
العمل	195	3.6853	.50502		
التدريب	122	3.6131	.62667	-1.156	.248
والتطوير المستمر	195	3.6913	.55851		
إدارة الاجتماعات	122	3.6795	.49291	.455	.650
التفويض	195	3.6533	.50198		
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	122	3.6548	.59154	-.706	.481
	195	3.6997	.52400		
	122	3.6472	.53095	-.623	.534
	195	3.6824	.46106		

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

تبيين من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول إدارة فريق العمل في تطبيق التنمية المهنية تعزى للجنس حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.503) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول التدريب والتطوير المستمر في تطبيق التنمية المهنية تعزى للجنس حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.248) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول إدارة الاجتماعات في تطبيق التنمية المهنية تعزى للجنس حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.650) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول التفويض في تطبيق التنمية المهنية تعزى للجنس حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.481) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الدرجة الكلية للتنمية المهنية تعزى للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.534) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ثانياً: من حيث العمر:

- للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى للعمر تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way Anova test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (23): اختبارات (Independent Sample T-test) للعمر

البعده	المصدر	مجموع المربعات	عدد درجات الحرية	مربع المتوسط	ف	مستوى الدلالة
إدارة فريق العمل	بين المجموعات	6.407	3	2.136	7.039	.000
	داخل المجموعات	94.966	313	.303		
	المجموع	101.372	316			
التدريب والتطوير المستمر	بين المجموعات	6.133	3	2.044	6.252	.000
	داخل المجموعات	102.359	313	.327		
	المجموع	108.493	316			
إدارة الاجتماعات	بين المجموعات	2.827	3	.942	3.907	.009
	داخل المجموعات	75.508	313	.241		
	المجموع	78.336	316			
التفويض	بين المجموعات	4.970	3	1.657	5.711	.001
	داخل المجموعات	90.791	313	.290		
	المجموع	95.761	316			
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	بين المجموعات	4.798	3	1.599	7.085	.000
	داخل المجموعات	70.646	313	.226		
	المجموع	75.443	316			

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

تبين من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول إدارة فريق العمل في تطبيق التنمية المهنية تعزى للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول التدريب والتطوير المستمر في تطبيق التنمية المهنية تعزى للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول إدارة الاجتماعات في تطبيق التنمية المهنية تعزى للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.009) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول التفويض في تطبيق التنمية المهنية تعزى للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.001) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الدرجة الكلية للتنمية المهنية تعزى للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ثالثاً: من حيث المؤهل:

- للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى للمؤهل تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way Anova test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (24): اختبارات (Independent Sample T-test) للمؤهل

البعد	المصدر	مجموع المربعات	عدد درجات الحرية	مربع المتوسط	ف	مستوى الدلالة
إدارة فريق العمل	بين المجموعات	1.408	2	.704	2.211	.111
	داخل المجموعات	99.965	314	.318		
	المجموع	101.372	316			
التدريب والتطوير المستمر	بين المجموعات	1.205	2	.603	1.764	.173
	داخل المجموعات	107.288	314	.342		
	المجموع	108.493	316			
إدارة الاجتماعات	بين المجموعات	.831	2	.416	1.684	.187
	داخل المجموعات	77.504	314	.247		
	المجموع	78.336	316			
التفويض	بين المجموعات	.248	2	.124	.407	.666
	داخل المجموعات	95.513	314	.304		
	المجموع	95.761	316			
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	بين المجموعات	.811	2	.406	1.707	.183
	داخل المجموعات	74.632	314	.238		
	المجموع	75.443	316			

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

تبين من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول إدارة فريق العمل في تطبيق التنمية المهنية تعزى للمؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.111) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول التدريب والتطوير المستمر في تطبيق التنمية المهنية تعزى للمؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.173) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول إدارة الاجتماعات في تطبيق التنمية المهنية تعزى للمؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.187) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول التفويض في تطبيق التنمية المهنية تعزى للمؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.666) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الدرجة الكلية للتنمية المهنية تعزى للمؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.183) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

رابعاً: من حيث سنوات الخبرة:

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى لسنوات الخدمة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way Anova test) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (25): اختبارات (Independent Sample T-test) لسنوات الخبرة

البعد	المصدر	مجموع المربعات	عدد درجات الحرية	مربع المتوسط	ف	مستوى الدلالة
إدارة فريق العمل	بين المجموعات	6.469	2	3.235	10.702	.000
	داخل المجموعات	94.903	314	.302		
	المجموع	101.372	316			
التدريب والتطوير المستمر	بين المجموعات	2.146	2	1.073	3.169	.043
	داخل المجموعات	106.346	314	.339		
	المجموع	108.493	316			
إدارة الاجتماعات	بين المجموعات	2.104	2	1.052	4.333	.014
	داخل المجموعات	76.231	314	.243		
	المجموع	78.336	316			

التفويض	بين المجموعات	3.550	2	1.775	6.044	.003
داخل المجموعات		92.211	314	.294		
المجموع		95.761	316			
الدرجة الكلية للتنمية المهنية	بين المجموعات	3.017	2	1.508	6.540	.002
داخل المجموعات		72.427	314	.231		
المجموع		75.443	316			

المصدر: إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss

تبيين من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول إدارة فريق العمل في تطبيق التنمية المهنية تعزى لسنوات الخدمة حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.00) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول التدريب والتطوير المستمر في تطبيق التنمية المهنية تعزى لسنوات الخدمة حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.043) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول إدارة الاجتماعات في تطبيق التنمية المهنية تعزى لسنوات الخدمة حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.014) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول التفويض في تطبيق التنمية المهنية تعزى لسنوات الخدمة حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.003) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول الدرجة الكلية للتنمية المهنية تعزى لسنوات الخدمة حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (0.002) أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

النتائج:

نتائج الدراسة:

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصل إليها البحث ، على النحو التالي:

- درجة التشارك المعرفي لأفراد عينة الدراسة كان بدرجة كبيرة حيث جاء بدرجة موافقة (موافق) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وجاء المتوسط العام مساوياً (3.76) بانحراف معياري بلغ (0.84)
- درجة التنمية المهنية لأفراد عينة الدراسة كانت بدرجة كبيرة حيث جاءت بدرجة موافقة (موافق) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وجاء المتوسط العام مساوياً (3.67) بانحراف معياري بلغ (0.85)
- وجود أثر ذات دلالة إحصائية للسلوك في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران
- وجود أثر ذات دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران
- وجود أثر ذات دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التشارك المعرفي على التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى للجنس
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى للعمر وكان هذا الفارق لصالح الفئة الأقل عمراً (أقل من 25 سنة)
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى للمؤهل العلمي
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التشارك المعرفي تعزى لسنوات الخدمة وكان هذا الفارق لصالح الفئة الأقل خبرة (أقل من سنتين)
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى للجنس
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى للعمر وكان هذا الفارق لصالح الفئة الأقل عمراً (أقل من 25 سنة)
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى للمؤهل العلمي

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى لسنوات الخدمة وكان هذا الفارق لصالح الفئة الأقل خبرة (أقل من سنتين)

التوصيات:

وفقاً للنتائج السابق التوصل إليها فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات كالتالي:

- ضرورة التواصل بين أفراد العمل لتبادل الآراء والأفكار.
- عقد الندوات والمؤتمرات العلمية للمشاركة في تبادل المعرفة بين العاملين.
- تشجيع العاملين على المشاركة المعرفية بتقديم الدعم اللازم.
- تقديم الدعم الكافي لتشجيع على العمل كفريق.
- تشجيع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على بذل جهودهم الذاتية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم.
- ضرورة قيام إدارة الجامعة بمسح دوري للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتلبيتها.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. أحمد، يوسف عبد الإله (2016). تأثير المهارات القيادية في مراحل إدارة المجتمعات: دراسة استطلاعية لآراء مجتمع المدراء ومعاونهم والاستشاريين في شركة سعد العامة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية: 48، 289-322.
2. أوعيش، هجيرة (2018). الثقافة التنظيمية كإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية. مجلة العلوم الإدارية والمالية: (1)2: 31-44.
3. جعلوك، محمد (2013). كيف يبني المدير الفعال فريق العمل الفعال. دار الراتب الجامعية. بيروت.
4. الجني، عادل بن عبد الهادي (2018). معوقات التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية: 1(19): 188-234.
5. الحاج، رائد يوسف (2008). إدارة السلوك الإنساني والتنظيمي. ط 7. دار غيداء. عمان.
6. الحداد، محمد (2016). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر. القاهرة: عالم الكتب.
7. حسن، محمد إبراهيم (2016). مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية: دراسة مسحية على جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات: 3(2): 159-209.
8. دروم، أحمد (2016). تعزيز التشارك في المعرفة من أجل تفعيل التطوير التنظيمي. جامعة عاشور زيان الجلفة. (13)7: 256-267.
9. رضوان، حنان أحمد (2017). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني. مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية في الوطن العربي. الفترة من 22-24 مارس. القاهرة: جمهورية مصر. ص 12-27.
10. الشتيحي، إيناس سعيد عبد الحميد (2010). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الانترنت: رؤية مقترحة، ندوة في الفترة من 27-29 الموافق 12-14 إبريل 2010. جامعة الملك سعود. كلية التربية قسم تقنيات التعليم. ص 3-21.
11. الشمدين، ماجد بن محمد (2010). دور عمداء الكليات في تنمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في جامعة الجوف في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. رسالة ماجستير. الأردن: جامعة مؤتة.
12. الشهري، عبدالله خازم (2015). العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم. مجلة اعلم: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات. (14): 90-148.
13. الصالح، مي عبد العزيز (2018). متطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء في ضوء بعض الخبرات المهنية. مجلة التربية: جامعة الأزهر. 2(179): 103-143.
14. الطاهر، أسمهان، منصور، إبراهيم (2009). متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الأردنية. المؤتمر العلمي الثالث. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. جامعة العلوم التطبيقية الخاصة. عمان. الأردن.
15. عبد الحافظ، ثروت، المهدي، ياسر (2014). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية: 16(4): 479-517.

16. عبدالله، سعد الدين خليل (2014). *إدارة مراكز التدريب*. دار النيل العربية. القاهرة.
17. عسيري، مهدي بن مانع (2017). *أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها*. مجلة البحث العلمي في التربية: 18(7): 151-168.
18. فتحي، محمد (2012). *إدارة الاجتماعات لماذا تفشل وكيف تنجح*. دار التوزيع والنشر الإسلامي. القاهرة.
19. القرني، علي (2012). *واقع استخدام المشرفين التربويين لمصادر الانترنت التربوية وخدماتها في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الطائف*. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
20. مركز الدراسات الاستراتيجية (2012). *سلسلة دراسات نحو مجتمع المعرفة: نقل المعرفة*. الإصدار (32). جامعة الملك عبد العزيز. المملكة العربية السعودية.
21. المغربي، محمد الفاتح (2018). *أصول الإدارة والتنظيم*. الطبعة الأولى. الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي. السودان.
22. النمر، مدحت أحمد (2014). *تجربة جامعة الإسكندرية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس*. ضمن ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس. الجامعة الأردنية. كلية العلوم التربوية. ص 5-22.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Coakes, E. (Ed.). (2003). *Knowledge management: Current issues and challenges*. IGI Global.
2. Ebert-May, D.; Derting, T. L.; Hodder, J.; Momsen, J. L.; Long, T. M., & Jardeleza, S. E. (2018). What we say is not what we do: effective evaluation of faculty professional development programs. *BioScience*, 61 (7): 550-558, <https://doi.org/10.1525/bio.2011.61.7.9>.
3. Lichtenstein, S. & Brain, M. E. (2006). *Understanding the impact of organisational downsizing on knowledge sharing*. In ECIS 2006: Proceedings of the XIXth European Conference on Information Systems (pp. 1-12).
4. Netzer, L.A. & Eye, G. G. & Stevens, D. M. & Benston, W.W. (2009). *Strategies for instructional management*, Boston: Allyn and Bacon, Inc.
5. Owen, Joslyn. (2012). *Management Education*, London, Longman Group UK. Ltd.
6. Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of knowledge sharing behavior in business strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37(1): 545-553, [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30163-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30163-0).
7. Slack, N., Chambers, S., & Johnston, R. (2010). *Operations management. 4th ed*, (New York), p254.
8. Speck, M. & Knipe, C. (2015). *Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools*. (2nd ed.). Thousand Oaks: Corwin Press.



The impact of knowledge sharing in achieving professional development "A field study on faculty members at Najran university"

Rahma Hamad Mohammad Al-Yami

Department of Public Administration, College of Economics and Administration, King Abdulaziz University, KSA
rara-2008@hotmail.com

Hamed Mohammad Ibrahim Al-Duaan

Assistant Professor, Department of Public Administration, King Abdulaziz University, KSA

Received: 21/1/2021 Revised: 17/2/2021 Accepted: 27/2/2021 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.2.7>

Abstract The study aimed to know the effect of knowledge sharing represented in (Behavior, Organizational Culture, Information and Communication Technology) on achieving professional development for faculty members at Najran University. The sample of the study consisted of (317) faculty members at Najran University, who were chosen by a simple random sampling from a community of (1464) faculty members. The Descriptive Analytical Approach was used by developing a questionnaire consisting of two axes. The first one included 18 paragraphs to measure knowledge sharing, these paragraphs were divided into three main dimensions which are (Behavior, Organizational Culture, Information and Communication Technology), and the second axis included 37 paragraphs to measure professional development. The validity and reliability of the tool (questionnaire) was confirmed, and many results were reached, the most significant of which are: the presence of impact at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) for knowledge sharing in its dimensions represented in (Behavior, Organizational Culture, Information and Communication Technology) on professional development from the point of view of faculty members at Najran University and in light of the results reached, the study recommended several recommendations, the most important of which are: The necessity of communication between staff personnel to exchange views and ideas, holding scientific seminars and conferences to participate in the exchange of knowledge between faculty members, encouraging workers to share knowledge by providing the necessary support, providing an adequate support to encourage work as a team, the university board encourages faculty members to make their own efforts to develop their skills and abilities, and finally the necessity for the university board to make periodically survey on the training needs for faculty members to meet them.

Keywords: *knowledge sharing; Professional development; university institutions.*

References:

1. 'bdalhafz, Thrwt, Almhdya, Yasr (2014). Waq' Mmarsh Altshark Alm'rfy Lda A'da' Hy't Altdry: Drash Ttbyqyh 'la Klyat Altrbyh Fy B'd Aljam'at Al'rbyh, Mjlt Al'lwm Altrbyh Walnfsyh: 16(4): 479- 517.
2. 'bdalh, S'daldyn Khlyl (2014). Edart Mrakz Altdryb. Dar Alnyl Al'rbyh. Alqahrh.
3. 'syry, Mhdy Bn Man' (2017). Asalyb Altnmyh Almhnyh Wm'wqat Tnfydha. Mjlt Albhth Al'lmy Fy Altrbyh: 18(7): 151-168.
4. Ahmd, Ywsf 'bd Alelh (2016). Tathyr Almharat Alqyadyh Fy Mrahl Edart Alejtma'at: Drash Asttla'yh Lara' Mjtm' Almdra' Wm'awnyhm Walastsharyyn Fy Shrkt S'd Al'amh, Mjlt Klyt Bghdad Ll'lwm Alletsadyh: 48: 289-322.

5. Awb'ysh, Hiyrh (2018). Althqafh Altnzymyh Kestratyjyh Ltmyt Almward Albshryh. Mjlt Al'lwm Aledaryh Walmalyh: 2(1): 31-44.
6. Drwm, Ahmd (2016). T'zyz Altshark Fy Alm'rfh Mn Ajl Tf'eyl Alttwyr Altnzymy . Jam't 'ashwr Zyan Aljlfh. 7(13): 267 -256.
7. Fthy, Mhmd (2012). Edart Alajtma'at Lmada Tfshl Wkyf Tnjh. Dar Altwzy' Walnshr Aleslamy. Alqahrh.
8. Alhaj, Ra'd Ywsf (2008). Edart Alslwk Alensany Waltzomy. T 7. Dar Ghyda'. 'man.
9. Alhdad, Mhmd (2016). Altnmyh Almhnyh La'da' Hy't Altdrys Aljam'y Fy Msr. Alqahrh: 'alm Alktb.
10. Hsn, Mhmd Ebrahym (2016). Msharkt Alm'erfh Fy Alby'h Alakadymyh: Drash Mshyh 'la Jam'at Dwlt Alemarat Al'rbyh Almthdh. Almjhl Aldwlyh L'lwm Almktbat Walm'lwmat: 3(2): 159-209.
11. J'lwk, Mhmd (2013). Kyf Ybny Almdyr Alf'al Fryq Al'ml Alf'al. Dar Alratb Aljam'yh. Byrwt.
12. Aljhny, 'adl Bn 'ydaalhbany (2018). M'wqat Altnmyh Almhnyh Almqdmh La'da' Hy't Altdrys Baljam'h Aleslamy Drash Mydanyh. Mjlt Albhth Al'Imy Fy Altrbyh: 1(19): 188 234.
13. Mrkz Aldrasat Alastryjyh (2012). Sslt Drasat Nhw Mjtm' Alm'rfh: Nql Alm'rfh. Alasdar (32). Jam't Almlk 'bd Al'zyz. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
14. Almgbrby, Mhmd Alfath (2018). Aswl Aledarh Waltzomy. Altb'h Alawla. Alakadymyh Alhdythh Llktab Aljam'y. Alswdan.
15. Alnmr, Mdht Ahmd (2014). Tjrbh Jam't Aleskndryh Fy Mjal Alttwyr Almhny La'da' Hy't Altdrys. Dmn Wrshh 'ml Tjarb Aljam'at Al'rbyh Fy Mjal Alttwyr Almhny La'da' Hy't Altdrys. Aljam'h Alardnyh. Klyt Al'lwm Altrbwyh. S 5- 22.
16. Alqrny, 'ly (2012). Waq' Astkhdam Almshrfyn Altrbwyyn Lmsadr Alantrnt Altrbwyh Wkhdmatha Fy Altnmyh Almhnyh Llm'lmy Bmdynh Alta'f. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Altrbyh. Jam't Am Alqra. Mkh Almkrmh.
17. Rdwan, Hnan Ahmd (2017). Altnmyh Almhnyh La'da' Hy't Altdrys Fy Dw' Mtlbat Alt'lym Alelkrwny. M'tmr Alm'elwmatyh Wqdaya Altnmyh Fy Alwtn Al'rby. Alftrh Mn 22-24 Mars. Alqahrh: Jmhwyh Msr. S 12-27.
18. Alsah, My 'bd Al'zyz (2018). Mtlbat Altnmyh Almhnyh Almtwafh La'da' Hy't Altdrys Fy Jam't Shqra' Fy Dw' B'd Alkhbrat Almhnyh. Mjlt Altrbyh: Jam't Alazhr. 2(179): 143 -103.
19. Alshhry, 'bdalh Khazm (2015). Al'waml Alm'thrh Fy Slwkyat Tshark Alm'rfh Lda Akhtsasy Mrakz Msadr Alt'lm. Mjlt A'lm: Alathad Al'rby Llmktbat Walm'lwmat. (14): 90 -148.
20. Alshmdyn, Majd Bn Mhmd (2010). Dwr 'mda' Alklyat Fy Tnmyt Kfa'h A'da' Hy't Altdrys Mhnyaan Fy Jam't Aljwf Fy Almmkh Al'rbyh Als'wdyh Mn Wjht Nzr A'da' Alhy'h Altdrysh. Rsalt Majstyr. Alardn: Jam't M'th.
21. Alshtyhy, Eynas S'yd 'bdalhmyd (2010). Altnmyh Almhnyh Lm'lmat Ryad Alafal 'br Alantrnt: R'eyh Mqtrhh, Ndwh Fy Alftrh Mn 27- 29 Almwafq 12- 14 Ebryl 2010. Jam't Almlk S'wd. Klyt Altrbyh Qsm Tqnyat Alt'lym. S 3-21.
22. Altahr, Asmhan, Mnswr ,Ebrahym (2009). Mtlbat Msharkh Alm'rfh Walm'wqat Alty Twajh Ttbyqha Fy Shrkat Alatsalat Alardnyh. Alm'tmr Al'Imy Althalth. Klyh Alaqtasad Wal'lwm Aledaryh. Jam't Al'lwm Alttbyqyh Alkhash. 'man. Alardn.