

أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق".....  
عبدالناصر عبدالرحمن ناصر سودان

## أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات اليمينية" عبدالناصر عبدالرحمن ناصر سودان

### المخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الثقة على مشاركة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات يمنية حكومية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (٣٠٩٦) مفردة، فيما بلغت عينة الدراسة (٣٤٢) مفردة، وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لإدخال ومعالجة البيانات، وإختبار الفروض ، وتوصلت الدراسة الى وجود تأثير معنوي للثقة على مشاركة المعرفة، وأوصت الدراسة بالاهتمام ببناء وتعزيز مفهوم الثقة التنظيمية وذلك من خلال تعزيز الجدارة بالثقة كمسئولية أخلاقية لأعضاء هيئة التدريس في تفاعلاتهم الداخلية مع بعضهم البعض.



**Abstract:**

The study aimed at identifying the effect of trust on knowledge sharing from the point of view of the faculty members of three Yemeni government universities. The researcher used the analytical descriptive method. The survey list was used as a main tool for collecting data. The study population reached (3096) (342). The statistical analysis program (SPSS) was used for the introduction and processing of data and hypothesis testing. The study concluded that there is a significant effect of trust on the sharing of knowledge. The study recommended building and enhancing the concept of organizational trust by enhancing trustworthiness as ethical responsibility Reese in the interior of their interactions with each other.



## المقدمة:

سعت المنظمات في مجال مشاركة المعرفة إلى تشجيع هذه المشاركة بوصفها المكون الأهم في أنظمة إدارة المعرفة وعملياتها، ومن منطلق أن نشر المعرفة هو الضمانة لتحقيق عائد مقابل الجهود والتكاليف المبذولة في سبيل تنفيذ عمليات إدارة المعرفة الأخرى، وبوصف المعرفة موجوداً تزداد بالاستخدام والمشاركة وتبادل الأفكار، والخبرات، والمهارات بين الأفراد فتتمو وتتعاظم لدى كل منهم.

## أولاً: الدراسات السابقة:

١- دراسة (Bakker et al, 2006) (i) هدفت إلى: اختبار نموذجاً يتضمن ثلاثة أبعاد للثقة (القدرة، والمنح، والأمانة) وعلاقتها بمشاركة المعرفة، أجريت الدراسة على عينة قوامها (٩١) فرداً ضمن (٢٣) فريقاً يعملون على تطوير منتجات منظمات تعمل في مجال علوم الفضاء توصلت الدراسة إلى أن أياً من أبعاد الثقة لا يؤثر في مشاركة المعرفة على المستوى الفردي، إلا أنه وبعد إدخال عضوية الفريق في معادلة الانحدار ظهر تغير نسبي في النتائج حيث ظهرت علاقة إيجابية ضعيفة بين بعدي (المنح، والأمانة) مع مشاركة المعرفة، وعلاقة سلبية بين القدرة ومشاركة المعرفة.

٢- دراسة (رفاعي، ٢٠١٠) (ii) هدفت إلى التعرف على أثر الثقة بين العاملين على مشاركة المعرفة، طبقت الدراسة على العاملين في الشركة القابضة للطيران، توصلت الدراسة إلى أن أبعاد الثقة المتمثلة (بالثقة المعتمدة على الخيرية، والثقة المعتمدة على الثقافة، والثقة المعتمدة على الأمانة) لهم تأثير طردي على مشاركة المعرفة.

٣- دراسة، (Monavvarian et al, 2013) (iii) هدفت إلى: تناول علاقة (الثقة، والقواعد الاجتماعية والشبكات، والالتزامات والتوقعات، والشعور بالانتماء) بممارسات إدارة المعرفة (مشاركة المعرفة، وخلق المعرفة) في شركة النفط الوطنية الإيرانية، بالتركيز على عينة قوامها (٢٧٣) مفردة من



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق".....  
محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

- المديرين وكبار الخبراء في الشركة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقات إيجابية قوية بين الثقة وممارسات إدارة المعرفة بشقيها.
- ٤- دراسة (Tsai et al, 2014) (iv) وهدفت إلى: أثر (الثقة، والرؤية المشتركة، والتفاعل الاجتماعي) على مشاركة المعرفة الصريحة بين مجموعات العمل على الإنترنت، طبقت هذه الدراسة على مجموعة من الشركات التايوانية العاملة في صناعة تكنولوجيا المعلومات تم توزيع (٥٦٠) استمارة على هذه الشركات بلغ المسترد منها (٣٠٩) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل من (الأسلوب العاطفي، والثقة، والرؤية المشتركة) من جانب ومشاركة المعرفة من جانب آخر.
- ٥- دراسة (Chen, Lin & Yen, 2014) (v) وهدفت إلى: تناول موضوع تسهيل مشاركة المعرفة التنظيمية ضمن سلسلة التوريد، من خلال تحليل العلاقة بين (الأهداف المشتركة، واستراتيجيات النفوذ، والعلاقات الاجتماعية الثابتة)، مع الثقة المشتركة بين المنظمات وأثر ذلك على التعاون ومشاركة المعرفة، اعتمدت الدراسة على استقصاء (٢٢٦) مديراً يعملون في مجال الصناعات التحويلية بتايوان، وتوصلت الدراسة إلى: أن الثقة المشتركة بين المنظمات هي حجر الزاوية المطلوبة لتطوير وإنشاء التعاون بين المنظمات لأغراض مشاركة المعرفة، كما تبين أيضاً من تفسير نتائج هذه الدراسة أن المنظمات يجب أن تنظر إلى العلاقات على أنها أكثر أهمية من النفوذ والسيطرة في مجال تطوير الثقة المشتركة بين المنظمات، وإن المنظمات إذا ما أرادت الحصول على المعرفة فيجب أن لا تنتهج أو لا تمارس ممارسات إجبارية لأجل الحصول على المعرفة.

### ثانياً: مشكلة الدراسة:

تعاني الجامعات اليمنية من ظواهر سلبية متعددة في مشاركة المعرفة ومن أهمها ما يلي:

- ١- لم يتم مراعاة توزيع الطلاب على التخصصات وفقاً لأولويات خطط التنمية حيث يلاحظ ارتفاع عدد الملتحقين بالكليات النظرية والإنسانية مقابل



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق....."  
محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

انخفاض الالتحاق بالكليات العلمية، حيث يلاحظ أن هناك قصوراً في استحداث التخصصات العلمية.

٢- برامج الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه) في الجامعات اليمنية اقتصرت على بعض كليات العلوم الإنسانية، أما الجامعات الأخرى فلم تتواجد بها أي برامج للدراسات العليا، وتركز معظمها على إعداد الكوادر المؤهلة من خلال الابتعاث الخارجي إلى الجامعات العربية والأجنبية للتحضير لدرجة الماجستير والدكتوراه.

٣- تدني مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في بعض كليات جامعة صنعاء فيما يتعلق بالأبحاث المنشورة في الدوريات والمؤتمرات العلمية حيث اتضح أن عدد الأبحاث المنشورة عالمياً في جامعة صنعاء منذ العام (١٩٧٠) سنة تأسيس إلى العام (٢٠١٤) (٥٢٥) بحثاً فقط تركزت أغلبها في المجال الطبي والحيوي.

ومما سبق يمكن القول أن مشكلة الدراسة تتمثل في قصور أسس وأنشطة مجالات مشاركة المعرفة في الجامعات اليمنية.

وبالتالي فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤلات التالية:

١. ما واقع الثقة ومشاركة المعرفة في الجامعات اليمنية محل الدراسة؟
٢. إلى أي مدى تؤثر الثقة في مشاركة المعرفة؟

ثالثاً: فرض الدراسة:

يوجد تأثير معنوي للثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة (الضمنية والصريحة).



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....  
محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

#### رابعاً: أهداف الدراسة:

1. التعرف على واقع الثقة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمينية.
2. التعرف على واقع مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمينية.
3. التعرف على أثر الثقة على مشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة).

#### خامساً: أهمية الدراسة:

- أ- الأهمية العلمية: هناك تسابق كبير في طرح الأفكار التي تنقب حول الأسبقيات الممكنة لمشاركة المعرفة في المنظمات، ومن هذه الأفكار أن عملية اجتماعية في الغالب ونتيجة لذلك فقد طرح موضوع الثقة، بوصفه قاعدة أساسية يمكن الاعتماد عليها في مشاركة المعرفة، والدراسة الحالية تشارك أيضاً بمناقشة هذه الاسبقيات من خلال الاعتماد على هذه الآراء النظرية والتطبيقية الجديدة المتعلقة بهذه المتغيرات.
- ب- الأهمية التطبيقية: تعد المعرفة جوهر أعمال الجامعات بشكل عام ومنها الجامعات اليمينية بما تملكه من برامج تعليمية ومراكز بحثية تعد مصدراً للمعرفة، ولتحقيق دورها في نشر المعرفة يجب أن تركز إدارة الجامعات على العوامل التي يمكن أن تسهم في تحقيق نشر ومشاركة المعرفة، وذلك من خلال بناء شبكات عمل متطورة ومتشعبة تستند على الثقة بين منتسبي الجامعة والتي تمكنهم من الحصول على المعرفة ونقلها بين التخصصات المتماثلة والتي بلغت في الجامعات اليمينية الحكومية إلى ( ١٠٦ ) قسم تتكرر لتصل إلى (٥٦٣) قسم في التخصصات الإنسانية والتطبيقية، وقد بلغ عدد التخصصات التطبيقية (٥٩) قسماً بنسبة (٥٥.٦%) من إجمالي الأقسام وتكرر لتصل إلى (٢٦٢) قسماً، بينما بلغ إجمالي التخصصات الإنسانية (٤٧) قسماً بنسبة (٤٤.٣%) من إجمالي الأقسام تتكرر لتصل إلى (٣٠١)،



الأمر الذي سوف يؤدي إلى تطور القابليات المعرفية لدي منتسبي هذه الجامعات وزيادة إمكاناتهم في نشاط الأبداع.

### الجزء الثاني : الإطار النظري للدراسة

#### أولاً: الثقة:

عرفت دراسة (Bakker et al 2006: 598) ، الثقة على أنها "التوقع الإيجابي عن كون الشخص المقابل لن يتصرف من خلال الألفاظ، والأفعال، أو القرارات، بشكل غير مقبول".

ويرى (شحاته، ٢٠١٣ : ٣٦) (vi) . أن الثقة تعبر عن "درجة عالية من مصداقية توقعات الأفراد بعضهم أو توقعات الأفراد من المنظمات في المحيط الاجتماعي، وتكون هذه التوقعات مرتبطة بالقوانين الاجتماعية والأخلاقية للمجتمع التي تحدد فهمهم الأساسي لحياتهم".

ويعرف (Tsai et al, 2014: 14) الثقة على أنها "استعداد أعضاء المنظمة لأن يكونوا عرضة لتصرفات آخرين لاعتقادهم في إحسانهم، وكفاءتهم ونزاهتهم".

ويلاحظ من التعريفات المعروضة أن الثقة تعد اتجاهاً أو موقفاً يتخذه الفرد الواثق حيال الموثوق به، لهذا فإن الثقة عادة ما تحمل عنصر المخاطرة التي تكون عند تعامل الأفراد مع بعضهم البعض فيدرك أحد منهم أن الفعل أو العمل الذي يقوم به الآخر يؤثر سلباً عليه، على أن هذا الشعور قد يرتد على أفراد الجماعة ذوي العلاقات الاتصالية في الشبكة الاجتماعية بأن هناك خطراً ما سينعكس على الأعضاء بسبب فعل أحد منهم، وبالتالي يمكن للباحث أن يعرف الثقة أنها "حالة نفسية تصف ميل الفرد أو نزعتة لقبول الآخرين بناء على توقعاته الإيجابية نحو نوايا وسلوكيات الآخرين".



### ثانياً: مشاركة المعرفة:

الاهتمام بإدارة المعرفة أصبح من أوسع الأفكار الإدارية انتشاراً في كل الأوقات، وكجهد مكمل لهذا الاهتمام بدأ التوجه نحو مشاركة المعرفة التي تعد بحسب وجهه نظر هؤلاء الكتاب والباحثين الحجر الأساس والمكون الأهم لتطوير إدارة المعرفة، وفي هذا الجزء يتناول الباحث مشاركة المعرفة من خلال مناقشة الجوانب الآتية:

- ١- مفهوم مشاركة المعرفة.
- ٢- أبعاد مشاركة المعرفة.
- ٣- أهمية مشاركة المعرفة.
- ١- مفهوم مشاركة المعرفة:

أشار (Wah et al, 2007: 29) (vii) إلى أن مشاركة المعرفة كمفهوم تعني "التفاعلات الطوعية بين الجهات الفاعلة البشرية (من خلال) إطار عمل مشترك للمنظمات يتضمن القوانين، والمعايير الأخلاقية، والأسس السلوكية، والعادات، وجوهر هذه التفاعلات بين الأطراف المشاركة هي المعرفة". يلاحظ أن هذا التعريف يدعم علاقة رأس المال الاجتماعي بمشاركة المعرفة من حيث تركيزه على دور التفاعلات الاجتماعية كشرط مسبق في هذه العملية.

ولا يختلف التعريف الذي قدمه (Lin, 2007: 136) (viii) عن التعريف السابق من حيث تأكيده على أهمية التفاعل الاجتماعي لأغراض مشاركة المعرفة حيث يعرف مشاركة المعرفة على أنها "ثقافة التفاعل الاجتماعي التي من خلالها يتم تبادل المعرفة، والخبرة، والمهارة بين الأفراد في الإدارات والمنظمة ككل".

وفي البيئة العربية لم يخرج مفهوم مشاركة المعرفة عن ذلك الإطار فيرى (الأغا، وأبو الخير، ٢٠١٢: ٣٨) (ix) أن مشاركة المعرفة هي "العملية التي يجري من خلالها تقاسم وتشارك المعرفة الصريحة من خلال تشارك في الوثائق والبيانات من خلال التفاعل بين الموظفين عبر اللقاءات والبريد الإلكتروني وغير ذلك، أما المعرفة الضمنية من خلال التدريب والتفاعل الاجتماعي المباشر".





وقد أشار (علي، ٢٠١٣: ٨٥) (x) إلى أن مشاركة المعرفة تعني "توزيع المعارف، وتقاسمها، ونقلها، ونشرها، ومشاركتها من شخص لآخر، حيث تتيح مشاركة المعرفة استفادة أكبر من الموارد الذهنية المتاحة، وتوفير إمكانية أفضل للابتكار والتطور في الإبداع". يتبين من هذا التعريف أن مشاركة المعرفة تتضمن عناصر التفكير والفهم والتفسير واستخدام المعرفة وفق سياقها الخاص. ووفقاً لما سبق من تعريفات لمشاركة المعرفة يستنتج الباحث ما يلي:

- عملية مشاركة المعرفة تتضمن البحث عن المعرفة في أماكن تواجدتها في أنحاء المنظمة، وتتضمن أيضاً مشاركة الأفراد للمعرفة وليس التوصيات بناءً على المعرفة، وأن يتم اكتساب المعرفة من قبل المتلقين لها لاستخدامها لمصلحة المنظمة نفسها.
- المشاركة بالمعرفة تعني التحويل الفعال للمعرفة، بمعنى أن من يملك المعرفة يكون قادراً وراغباً في مشاركتها مع الآخرين، فقد تكون المعرفة موجودة عند الأفراد أو الجماعات أو الأقسام أو المنظمات إلا أن وجود المعرفة في مكان ما لا يعني ذلك أن هناك مشاركة للمعرفة.
- المحور الرئيس لمشاركة المعرفة هو العنصر البشري لذلك فتسهيل مشاركة المعرفة بين الأفراد لن يقتصر على تطوير تطبيقات تكنولوجية فقط، بل سوف تعتمد أيضاً على ثقافة التفاعل الاجتماعي بين الأفراد.
- مشاركة المعرفة ليست عملية انتشار تلقائي بل هي عملية منظمة وتحتاج إلى تخطيط مستمر وتعتمد على مدى خبرة الأشخاص المشاركون فيها، وانتشار المعرفة لا يعني استنساخ تام للمعرفة بل يتجاوز ذلك نحو ابتكار وتكوين معرفة جديدة.
- وتأسيساً على ما سبق يمكن للباحث أن يعرف مشاركة المعرفة بأنها "العملية التنظيمية الهادفة إلى توظيف الطرق والأساليب من أجل تحفيز التفاعل الاجتماعي بين الأفراد لتسهيل تبادل ونشر، وتداول مختلف أنواع المعرفة، بين الأفراد والجماعات داخل وخارج المنظمة، لتأمين وحل



مشاكل قائمة، والمساعدة في تحقيق الأهداف التنظيمية، والوصول إلى معارف جديدة"

## ٢- أبعاد مشاركة المعرفة:

أشار الكتاب والباحثون إلى أنواع عديده من المعرفة يراد مشاركتها، حيث تختلف أنواع المعرفة تبعاً لاختلاف مصادرها وآلية المشاركة فيها والغاية من تطبيقها وأهدافها، وفي هذا الصدد أشار (الكبيسي، ٢٠١٣: ٢٥) <sup>(xi)</sup> إلى أنه على الرغم من أن هناك خمسة وعشرون نوع من أنواع المعرفة فهناك اتفاق كبير بين الباحثين والكتاب على أن المعرفة من المنظور الثنائي (المعرفة الضمنية، والمعرفة الصريحة) هو التصنيف الأرجح وهو ما سنتناوله الدراسة الحالية وعلى النحو التالي:

### المعرفة الضمنية:

يذكر كل من (Jasimuddin, Klein & Connell, 2005: 103) <sup>(xii)</sup> أن العالم الهنغاري (Bolanyi) أول من صنف المعرفة إلى معرفة ضمنية، ومعرفة صريحة، وأول من استخدم مصطلح المعرفة الضمنية أو الكامنة من خلال عبارته إننا نعرف أكثر مما يمكننا أن نتحدث (We Know More than We Can Tell).

وأوضح (شارما، وآخرون، ٢٠١٢/٢٠١٣) <sup>(xiii)</sup> أن (Nonaka) توسع في عمل (Bolanyi) ليشير إلى أن المعرفة الضمنية هي المعرفة الأصلية التي يمتلكها الفرد فيما يتعلق بمفهوم معين، ومن الصعب تقنين هذه المعرفة، على الرغم من أن المعرفة نشاط مستمر يعكس على الأفعال إلا أنه لا يمكن صياغة المعرفة الضمنية بسهولة.

ويرى (الحارثي، ٢٠١٢: ٢٦٣) <sup>(xiv)</sup> أن المعرفة الضمنية هي "معرفة شخصية تحتوي على معان داخلية ونماذج ذهنية وخبرات وتبصر وبديهة وشعور حدسي، وهي نوعان: أحدهما تقني يعود إلى عمق المعرفة، والثاني له بعد إدراكي يحتوي على مخطط ذهني ونماذج ومعتقدات وإدراكات تقود الأفراد في أفعالهم



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....  
محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

وسلوكياتهم اليومية". وفقاً لهذه الرؤية فالمعرفة الضمنية هي معرفة شخصية ذاتية تساهم في تشكيل الطريقة التي يرى بها الأفراد العالم من حولهم. يرى الباحث أن هذا النوع من المعرفة يشير إلى المهارات والأفكار الخاصة بكل فرد، وتعبر عن المعتقدات والاتجاهات والقيم الذاتية النابعة من تجارب الفرد الشخصية، وتمثل جميع مفاهيمه وتجاربه وخبراته المختزنة، وطالما وإن المعرفة الضمنية هي ما يكمن في نفس الفرد فمن الصعب التعامل معها ومشاركتها مع الآخرين، كما تعد المعرفة الضمنية أهم مستويات المعرفة في أية منظمة ويمكن استخدامها كميزة تنافسية، لذا فإن على المنظمة السعي إلى اكتساب المعرفة الضمنية من مواردها البشرية وتحويلها إلى معرفة صريحة من خلال التفاعلات الاجتماعية، وإرساء قواعد الثقة والمعاملة بالمثل، والرؤية المشتركة، وتحفيز الأفراد على إظهار معارفهم ثم تطويرها والإفادة منها.

#### المعرفة الصريحة:

أوضح (Rai, 2011: 782) (xv) أن (Takeuchi & Nonaka, 2004) عرفا المعرفة الصريحة بأنها "المعرفة التي يمكن التعبير عنها بالكلمات، والأرقام، والصور ويمكن التشارك فيها من خلال البيانات، والمرئيات والمعادلات العلمية، والكتيبات ويتم نقلها بسهولة إلى الآخرين". وفقاً لهذه الرؤية فالمعرفة الصريحة هي معرفة شائعة، ومنتشرة، ومن السهل الوصول إليها واستخدامها من قبل الأفراد.

ويعرف (مركز الدراسات الاستراتيجية بجامعة الملك عبد العزيز، ٢٠١٢: ٤) (xvi) المعرفة الصريحة على أنها "المعرفة التي يدركها الفرد جيداً، بطريقة تمكنه من توصيلها للآخرين ويمكن بسهولة نقلها من شخص يتقنها إلى شخص آخر عن طريق الرسائل المكتوبة أو الشفهية".

ويذكر (الزعيبي، والزيدي، ٢٠١٢: ٦٥٨) (xvii) نقلاً عن (Daft, 2007:453) أن المعرفة الصريحة تعني، المعرفة المنظمة المحدودة المحتوى



التي تتصف بالمظاهر الخارجية لها، ويعبر عنها بالرسم والكتابة، والتحدث، وتتيح التكنولوجيا نقلها، وأن (Allee, 2003) يعرف المعرفة الصريحة بأنها، المعرفة الظاهرة التي يمكن مشاركتها مع الآخرين، وتتعلق هذه المعرفة بالبيانات والمعلومات الظاهرية التي يمكن الحصول عليها وتخزينها في ملفات وسجلات المنظمة، والموجودة والمخزنة في سجلات المنظمة والتي تتعلق بسياسات المنظمة وإجراءاتها وبرامجها وموازاناتها، ومستنداتها، وأسس ومعايير التقويم والتشغيل ومختلف العمليات الوظيفية،،.

يرى الباحث أن المعرفة الصريحة هي معرفة منظمة رسمية يمكن الحصول عليها، وتكون قابلة للمشاركة، والنقل، والتعلم، والتخزين، وتتصف بالمظاهر الخارجية، توفرها تقنيات الاتصال والمعلومات، ويعبر عنها بالكتابة، والخبرات والتجارب المحفوظة في الكتب والوثائق، وتوجد في أشكال الملكية الفكرية مثل براءات الاختراع، وحقوق النشر، والأسرار التجارية، والمعلومات المتعلقة بالزبائن، والأسواق، والمنافسين، والاتصالات إضافة إلى بيانات المقارنة المرجعية.

### ٣- أهمية مشاركة المعرفة:

يمكن القول أن الاهتمام بمشاركة المعرفة يبرره أهمية المعرفة ذاتها، وفي هذا الصدد يرى (Wah et al, 2007: 30) أنه من دون مشاركة المعرفة تصبح المعرفة سجينة الصندوق الأسود (Black Box) الذي توضع فيه، هذا إذا بقيت المعرفة المحبوسة معرفة حقيقة حيث أن عدو المعرفة المبتكرة هو الانغلاق على الآخر الذي ينتج عنه تعطيل كل حركات النمو والتطور ومن ثم الابتكار.

يضيف (Yang & Farn, 2009: 211)<sup>(xviii)</sup> أن المعرفة لا يمكن أن تخلق قيمة دون مشاركة لها وهذا التحدي الأهم بين أعضاء التنظيم لزيادة قيمة استخدام المعرفة. وأن إنشاء إدارة المعرفة تم من أجل دعم تبادل ومشاركة المعرفة.



يوضح (Demirel et al 2011: 1062)<sup>(xix)</sup> أن أهمية مشاركة المعرفة تظهر على مستويين هما: المستوى الفردي، ومستوى المنظمة، فعلى المستوى الفردي يتضح أن حقيقة مشاركة المعرفة تكمن في تبادل وإنتاج معرفة جديدة، وهذا يولد قيمة تنظيمية للمنظمة، وبالنظر إلى هذه الحقيقة فإنه يجب على مديري المنظمات تحفيز الأفراد على مشاركة معارفهم من خلال نظم المكافآت والحوافز، وإشعارهم بعدم فقدانهم للسلطة وهذا يخلق قيمة شخصية للأفراد، ويساهم في تحسين العلاقة بين الإدارة والأفراد وتحسين أدائهم.

ويضيف (سلمان، ٢٠١٢: ٩٤)<sup>(xx)</sup> أن مشاركة المعرفة تزيد من خبرة الفرد عن طريق نقل خبرات الآخرين، بالإضافة إلى أن مشاركة المعرفة سوف تقلل من فجوة الإدراك لدى الفرد، حيث تحدث هذه الفجوة بين ما يعرف الفرد وبين ما يدرك أنه يعرف، ومن ثم فإن مشاركة المعرفة تعلم الفرد بالنقص الحاصل لديه، أو كم يعرف حتى يشارك في معرفته، فضلا عن ذلك فإن هذه العملية تعلم الفرد فن الاتصال بالآخرين وتنمي هذه المهارة لديه بصورة مستمرة. ويرى الباحث أن المنظمات ومنها الجامعات تمتلك معرفة متعلقة بإدارتها، وعملياتها، والمنظمة القادرة على تحقيق مشاركة أفضل للمعرفة بين موظفيها سوف تحقق التالي:

- تؤدي مشاركة المعرفة من رفع مستوى معرفة الأفراد الآخرين، وهذا بدوره سيسهم في تحول المنظمة إلى مجتمع للمعرفة، وتكون لها قدرة تكاملية على تنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها، مما يعزز من قدرتها على خلق القيمة من المعرفة التي تعد نتاجا لها ومدى مساهمتها في خلق القيمة المضافة.
- تحتاج الجامعات إلى مشاركة معارفها لتنفيذ عمليات تطوير خدماتها التعليمية، والمجتمعية، والبحثية والوصول من خلال هذه المشاركة إلى المستويات العالمية.



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....  
محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

- إن مشاركة المعرفة وإنتاجها هو المبرر الأساس لوجود الجامعة، فعضو هيئة التدريس من خلال عمله كباحث يطور المعرفة وينشر أبحاثه ويقدم موضوعات متميزة في المؤتمرات، ويسعى لنقل معارفه من خلال الكتب، والأبحاث، والتكنولوجيا.
- إن مشاركة المعرفة بشكل سليم ينتج عنها تحسين قدرة العاملين على اتخاذ قرارات يومية بشكل أفضل، حيث سيتم قضاء وقت أقل في جمع المعلومات ووقت أكبر في الإبداع عند التطبيق.

#### ثالثاً: تحليل العلاقة بين الثقة ومشاركة المعرفة:

أشار (Chiu et al, 2006: 1877) <sup>(xxi)</sup> إلى أن وجود الثقة بين الأطراف المختلفة يجعلهم أكثر استعداداً للانخراط في العمل التعاوني، وأن الثقة الشخصية مهمة لفرق العمل والمنظمات لخلق مناخ إيجابي لمشاركة المعرفة. وضمن هذا السياق نوهت دراسة (Aslam et al, 2013: 31) <sup>(xxii)</sup> إلى أن أعضاء الشبكة عندما يثقون في بعضهم البعض سيكونون أكثر استعداداً للتعاون ومشاركة المعرفة؛ لأن الشعور بالثقة سوف يبعد الخوف من التعرض للاستغلال من قبل الأعضاء الآخرين هذا من جانب، ومن جانب آخر فمشاركة المعرفة سوف تسند الثقة؛ لأن تبادل المعرفة سيزيد من المصداقية بين أعضاء الشبكة، كما أن الثقة ستخلق قواعد وضوابط للسلوك المقبول بين الأعضاء. علاوة على ذلك يؤكد (Monavvarian et al, 2013: 832) على أن الثقة عامل مهم ورئيس لمشاركة المعرفة فالعلاقة بين الأفراد عندما تبنى على الثقة سيكون الأفراد أكثر استعداداً للاستماع، والاستيعاب، والمشاركة، وسوف يكونون أكثر استعداد لتقديم المعرفة الأفضل. كما يذهب (Tsai et al, 2014: 14) إلى الاعتقاد بأن الثقة هي جوهر مشاركة المعرفة حيث أن الثقة سيتم بناؤها بين أعضاء التنظيم من خلال



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....  
محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

التفاعلات المتكررة مع بعضهم البعض وستكون عاملاً مهماً للاعتماد عليها لتحقيق الأهداف والنتائج التنظيمية،

وبناءً على ما سبق فالباحث يتوقع أن الثقة ستكون عامل مهم في سياق مشاركة المعرفة في الشبكة الاجتماعية الأكاديمية؛ لأن أعضاء الشبكة سيكونون أكثر استعداداً لمشاركة معارفهم إذا أدركوا أن الآخرين جديرون بالثقة.

### الجزء الثالث: منهجية الدراسة

#### أولاً: أسلوب الدراسة:

تم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بدراسة الظاهرة وتحليلها للوصول إلى الاستنتاجات الدقيقة حول الظاهرة وتفسيرها ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على مصدرين أساسيين للبيانات، ويمكن توضيحهما كما يلي:

١- المصادر الثانوية: اعتمد الباحث في تكوين الإطار النظري على الكتب العربية والدراسات العربية والأجنبية، والدوريات والأبحاث العلمية، الموجودة في الجامعات، أو منشورة عبر الإنترنت والتي تناولت موضوع الدراسة أو بعض جوانبها.

٢- المصادر الأولية: لقد قام الباحث باستقصاء الآراء حول موضوع الدراسة، وأعتمد في ذلك على قائمة استقصاء صممت لهذا الغرض موجهة لمفردات عينة الدراسة في الجامعات اليمنية وذلك لاختبار صحة الفرض الخاص بالدراسة.

#### ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

##### ١- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية ومعاونيهم، في ثلاث جامعات حكومية يمنية هي (جامعة صنعاء، وجامعة حضرموت، وجامعة عمران) واختيار هذه الجامعات بناءً على عدة اعتبارات هي:

- تمثل هذه الجامعات (٣٠%) من المجتمع الكلي للجامعات الحكومية اليمنية.



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....  
عبدالناصر محمدالرحمن ناصر سودان

- تعد جامعة صنعاء أكبر الجامعات اليمنية من حيث أعداد أعضاء هيئة التدريس، وأعداد الطلاب الملتحقين بها، في حين تمثل جامعة حضرموت جامعات المحافظات الجنوبية، فيما تمثل جامعة عمران الجامعات الناشئة حديثاً، كما تخدم هذه الجامعة مناطق نائية.
- قيام هذه الجامعات بأداء العديد من الخدمات في المناطق التي تنتمي إليها سواء على صعيد المنطقة المركزية أو مناطق أخرى حيث تتوزع بعض الكليات التابعة لهذه الجامعات في محافظات أو مناطق أخرى، والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفقاً لمسمياتهم الوظيفية بكل جامعة.

جدول رقم (١)

توزيع مجتمع الدراسة في كل جامعة

الجامعة	أعضاء هيئة التدريس
جامعة صنعاء	٢١٠٤
جامعة حضرموت	٧٧٥
جامعة عمران	٢١٧
الإجمالي	٣٠٩٦

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء بيانات الدراسة الميدانية  
٢- عينة الدراسة:

تم تحديد عينة احتمالية من مجتمع البحث، حيث تم اختيار عينة طبقية عشوائية وذلك نظراً لتباين مجتمع الدراسة والنتائج عن انتماء أعضاء هيئة التدريس إلى ثلاث جامعات مختلفة، وكذلك انتمائهم إلى كليات مختلفة داخل هذه الجامعات، واختلاف مؤهلاتهم، ووجود إطار كامل وغير متقدم لمفردات مجتمع الدراسة، حيث توجد سجلات بأسماء وعناوين العاملين في الجامعات الثلاث وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على الجداول الإحصائية والتي بلغ حجمها لأعضاء هيئة التدريس (٣٤٢) لمجتمع دراسة يتكون من (٣٠٩٦) وبدرجة ثقة ٩٥% ومستوى





أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....  
عبدالناصر محمدالرحمن ناصر سودان

معنوية قدرة ٥%، (سيكاران، ٢٠٠٦: ٤٢١)، كما يوضح الجدول رقم (٤-٢) توزيع العينة على الجامعات محل الدراسة وفقاً لأسلوب التوزيع المتناسب، وكذلك عدد الاستمارات الموزعة والمعادة إلى الباحث والصالحة للتحليل:

جدول رقم (٢)

تفصيلات عينة الدراسة وفقاً لأسلوب التوزيع المتناسب وعدد قوائم الاستقصاء الموزعة والمعادة إلى الباحث والصالحة للتحليل

الجامعة	المجتمع		العينة	عدد قوائم الاستقصاء الموزعة	عدد قوائم الاستقصاء المعادة والصالحة للتحليل	
	عدد	نسبة			عدد	نسبة
جامعة صنعا	٢١٠٤	٦٨	٢٣٢	٢٣٢	١٤٨	٦٤
جامعة حضر موت	٧٧٥	٢٥	٨٦	٨٦	٧٢	٨٤
جامعة عمران	٢١٧	٧	٢٤	٢٤	24	100
إجمالي	٣٠٩٦	١٠٠%	٣٤٢	٣٤٢	٢٤٤	٧١%

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء بيانات الدراسة الميدانية

ثالثاً: أداة الدراسة:

تم إعداد استمارة استبيان حول متغيرات الدراسة ، وقد تكون الاستبيان من المحاور التالية:



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....  
عبدالناصر محمدالرحمن ناصر سودان

١- الجزء الأول: الثقة ويتكون من (١٠) فقرات وقد اعتمدت الدراسة الحالية على عدد من الدراسات السابقة في تصميم هذا الجزء والجدول الاتي رقم (٣) يوضح ذلك.

جدول رقم (٣)

مقياس الثقة والدراسات التي طبقت المقياس وقيمة ألفا كرونباخ في هذه الدراسات

المقياس	الدراسات التي طبقت المقياس	قيمة ألفا كرونباخ في الدراسات التي طبقت المقياس	العبارات
(Chiu et al, 2006)	(Aslam 2013) et al,	٠.٨٤	٥-١
(Yilmaz & Hunt 2001)	Tsai et al, ) (2014	0.76	
(Chiu et al, 2006)	(Aslam 2013) et al,	0.74	10-6
(Perugini et al, 2003)		0.83	

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء ما ورد لدى الدراسات السابقة.

٢- الجزء الثاني: مشاركة المعرفة ويتكون من (١٢) فقرة) موزعة على مشاركة المعرفة الضمنية ومشاركة المعرفة الصريحة وبواقع (٦) فقرات لكل مجال وقد اعتمدت الدراسة الحالية على عدد من الدراسات السابقة في تصميم هذا الجزء والجدول الاتي رقم (٤) يوضح ذلك.



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....  
عبدالناصر محمدالرحمن ناصر سودان

جدول رقم (٤)

مقياس أبعاد مشاركة المعرفة والدراسات التي طبقت المقياس وقيمة ألفا كرونباخ في هذه الدراسات

العبارات	قيمة ألفا كرونباخ في الدراسات التي طبقت المقياس	الدراسات التي طبقت المقياس	المقياس	البعد
6-١	0.90	(Zhang et al, 2014)	(Lee, 2001)	المعرفة الضمنية
	٠.٧٩	(Pérez-Luño, et al, 2011)	(Subramaniam & Venkatraman, 2001)	
	0.87	(Yang & Farn, 2009)	(Bock et al, 2005)	
١٢-٧	0.78	(Zhang et al, 2014)	(Lee, 2001)	المعرفة الصريحة
	0.89	Jiacheng et al, ) (2010)	(Bock et al, 2005)	

المصدر : من إعداد الباحث في ضوء ما ورد لدى الدراسات السابقة.

رابعاً: أساليب التحليل الإحصائي:

لقد تم تفريغ وتحليل الاستبيان من خلال الاستعانة بالحاسب الآلي وبالاعتماد على برنامج (SPSS) لإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات ولاختبار صحة فرض الدراسة ، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

١- أساليب الإحصاء الوصفي، مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها.



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق".....  
عبدالناصر محمدالرحمن ناصر سودان

٢- تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة العلاقة الاتجاهية "تأثير" متغير واحد مستقل على متغير واحد تابع ، واختبار مدى التأثير باستخدام معامل التحديد " $R^2$ "، وباستخدام إحصائية (ت).

الجزء الرابع : التحليل الإحصائي ونتائج إختبار الفرض

أولاً : التحليل الإحصائي الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

أ- تحليل فقرات الثقة

جدول رقم (٥)

الأهمية النسبية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، للثقة

م	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الأهمية
١	لدي استعداد لمشاركة المعرفة مع أعضاء الشبكة الاجتماعية الأكاديمية دون خوف من قيامهم باستغلالي.	٣.٨٧	٠.٨٩١	٧٧.٤	٣
٢	أشعر بأننا أعضاء الشبكة الاجتماعية الأكاديمية صادقين في التعامل مع بعضنا البعض.	٣.٥٢	٠.٩٧٥	٧٠.٤	٩
٣	أعتقد أن أعضاء الشبكة الاجتماعية الأكاديمية جديرون بالثقة.	٣.٧٥	٠.٨٣٦	٧٥	٨
٤	في الشبكة الاجتماعية الأكاديمية نفي بعودنا تجاه بعضنا البعض (فيما يتعلق بأمور العمل).	٣.٨١	٠.٨٣١	٧٦.٢	٧



٤	٧٧.٤	٠.٩١٦	٣.٨٧	واثق بأنني يمكن أن أشرك أعضاء الشبكة الاجتماعية الأكاديمية صعوبات العمل التي تواجهني.	٥
٥	٧٧.٢	٠.٩٢٢	٣.٨٦	أنا وزملائي لدينا علاقات تتسم بالمعاملة بالمثل، حيث نشعر بالتزام قوي تجاه بعضنا البعض.	٦
٢	٨٢	٠.٩٨٩	٤.١٠	عندما يقدم لي زميلي معروفاً أشعر أنني ملزم بتأديته له (فيما يتعلق بأمور العمل).	٧
١٠	٦٨.٦	١.١١٨	٣.٤٣	عندما أطلع زميلي بما أعرف فأنا أعول عليه أن يخبرني بما يعرف.	٨
١	٨٥.٢	٠.٨٨١	٤.٢٦	أعرف أن هناك أعضاء في الجامعة ساعدوني، لذلك من الإنصاف مساعدة الآخرين.	٩
٦	٧٦.٤	٠.٨٩٥	٣.٨٢	مشاركتي للمعرفة مع أعضاء الشبكة الاجتماعية الأكاديمية تجعلني على يقين أنهم سوف يشاركونني معارفهم عندما أحتاج إليها.	١٠
	٧٦.٥	٠.٥١٢	٣.٨٢	اجمالي الثقة	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.



من خلال قراءة بيانات الجدول السابق رقم (٥-٢) يتضح الآتي:

- تتراوح قيم متوسطات بعد العلاقات بين (٣.٤٣) و(٤.٢٦) وهو ما يشير بشكل عام إلى توافر مؤشرات بعد الثقة في الجامعات اليمينية محل التطبيق بشكل نسبي كما عكست هذه النتائج وجود محاولات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمينية محل التطبيق لبناء أسس الثقة، وبشكل عام جاء الوسط الحسابي لهذا البعد في درجة التوافر إلا أنه لم يصل إلى درجة التوافر الكبير نتيجة بعض الممارسات السلبية ومنها ما يتضح في العبارة رقم (١٨) التي أشارت إلى وجود نوع من الأنانية لدى البعض في عدم المعاملة بالمثل، وهذا يشير إلى تحقيق مصالح شخصية على حساب الآخرين، إلا أنها ليست بالحجم الذي يعيق بناء الثقة.
- تشير قيم الانحراف المعياري لعبارات الثقة إلى وجود قدر من الاتفاق بين أعضاء هيئة التدريس في إدراكهم لهذا المتغير، وباستثناء عبارة (عندما أطلع زميلي بما أعرف فأنا أعول عليه أن يخبرني بما يعرف) التي جاء الانحراف المعياري لها أكبر من (١) مما يدل على وجود تباين لدى أعضاء هيئة التدريس في ما يتعلق بهذه العبارة.

ب- تحليل فقرات مشاركة المعرفة

جدول رقم (٦)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لعبارات مشاركة المعرفة

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	ترتيب الأهمية
١	ادرك تماما أهمية مشاركة معرفتي مع زملائي لتحسين	٤.٢٧	٠.٦٧٨	٨٥.٤	١



				إجراءات العمل في جامعتي.	
٦	٨٠.٨	٠.٦٥٦	٤.٠٤	عندما افكر/ أتحدث عن مشاركة معارف مع زملائي في جامعتي أكون متحمس للمشاركة.	٢
٣	٨٣.٨	٠.٧٦٤	٤.١٩	اسعى دائما نحو الاستفادة من المعارف التي يمتلكها الزملاء ومشاركتها معهم.	٣
٢	٨٥	٠.٧٢٦	٤.٢٥	انا على استعداد لمشاركة معارف في سبيل حل المشاكل بناءً على طلب زملاء آخرين في الجامعة.	٤
٤	٨٢.٢	٠.٧٣٤	٤.١١	أحرص	٥



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق....."

محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

				على الانتماء لمجموعة معرفية تعاونية تمكن من التفاعل الاجتماعي مع الزملاء ومشاركة المعرفة معهم.	
٥	٨١.٤	٠.٨٠٤	٤.٠٧	احاول مشاركة خبراتي من التعلم أو التدريب مع زملاء في جامعتي بشكل أكثر فاعلية.	٦
	٨٣.١	٠.٥٠١	٤.١٥٥	إجمالي عبارات مشاركة المعرفة الضمنية	

يتبع

تابع جدول رقم (٦)

م	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	ترتيب الاهمية
٧	يمكنني ان اشترك تقارير عملي	٣.٨٣	٠.٩٠٣	٧٦.٦	٣





				والوثائق الرسمية مع زملائي قدر الإمكان.	
٢	٧٧.٢	٠.٩٢٨	٣.٨٦	اسعى دائما لحضور المؤتمرات وورش العمل التي تعقد داخل الجامعة وخارجها.	٨
٦	٦٢.٨	١.١٢٢	٣.١٤	لا اجد صعوبة في الوصول إلى المعلومات التي احتاجها في عملي.	٩
٤	٧٤.٦	٠.٨٨١	٣.٧٣	أشارك المعارف والنماذج التي وفرتها لي الجامعة وأصبحت بالنسبة لي أصول واضحة (قادر على فهمها والعمل بها).	١٠



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....

محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

٥	٧٣.٨	٠.٨٤٧	٣.٦٩	انا وزملائي نتشارك المعرفة المتعلقة بعملنا والتي حصلنا عليها من خلال (المجلات والمنشورات والكتب،...).	١١
١	٧٧.٢	٠.٩٠١	٣.٨٦	اشترك زملائي تجارب الجامعة ( قصص النجاح والفشل على حد سواء) للاستفادة منها مستقبلاً.	١٢
	٧٣.٧	٠.٥٩٥	٣.٦٨	إجمالي عبارات مشاركة المعرفة الصريحة	
	٧٨.٤	٠.٤٦٤	٣.٩٢	إجمالي عبارات مشاركة المعرفة	

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

الميدانية.



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....  
محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

توضح بيانات الجدول السابق رقم (٦) الآتي:

- تتراوح قيم متوسطات مشاركة المعرفة الضمنية بين (٤.٠٤) و(٤.٢٧) وهو ما يشير بشكل عام إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية مشاركة معارفهم الضمنية، ورغبتهم في ذلك، كما يلاحظ أن قيم متوسطات مشاركة المعرفة الصريحة كانت من (٣.١٤) إلى (٣.٨٦) وهي قيم منخفضة نوعاً ما حيث يلاحظ أن هناك نوعاً من الصعوبة في الحصول على المعلومات التي يحتاجها عضو هيئة التدريس في عمله.
- تشير قيم الانحراف المعياري لعبارات مشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة) إلى وجود قدر من الاتفاق بين أعضاء هيئة التدريس في إدراكهم لهذا المتغير، باستثناء العبارة رقم (٩) "لا أجد صعوبة في الوصول إلى المعلومات التي احتاجها في عملي" وهذا منطقي إلى حد كبير في أن البعض من أعضاء هيئة التدريس قد لا يواجه صعوبة في الحصول على المعلومة التي يحتاجها في عمله والبعض الآخر قد يواجه صعوبات في ذلك.

ثانياً: اختبار فرض الدراسة:

وينص على أنه يوجد تأثير معنوي للثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة (الضمنية والصريحة). ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis طريقة المربعات الصغرى (OLS) ويوضح الجدول رقم (٧) نتائج تحليل الانحدار البسيط طريقة المربعات الصغرى (OLS) لهذا الفرض:



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق".....  
عبدالناصر محمدالرحمن ناصر سودان

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لمشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة)،  
على الثقة

المتغير	R	R2	Adj R2	قيمة T.	Sig.t	D_W	قيمة F	Sig.f
المعرفة الضمنية	0.397	0.158	0.154	6.730	**،،،،،	1.982	45.375	**،،،،،
المعرفة الصريحة	0.496	0.246	0.243	8.882	**،،،،،	1.911	78.892	**،،،،،

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يلاحظ من استعراض النتائج الموضحة بالجدول رقم (٦) ما يلي:

- تشير معاملات الارتباط (R) إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغير المستقل الثقة ومشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة).
- يشير معامل التحديد المعدل ( $R^2$ ) إلى أن الثقة يفسر (٥.٨%) من التباين في المعرفة الضمنية، و(٢٤.٦%) من التباين في المعرفة الصريحة، ويشير معامل جوهرية النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠,٠١).
- القيمة الإحصائية Durbin-Watson كانت (DW=1.982) للمعرفة الضمنية، و(DW=1.911) للمعرفة الصريحة، و(DW=1.969) وذلك لاختبار مشكلة الارتباط الذاتي بين بواقي معادلة الانحدار، ومن خلال الرجوع الى القيم الجدولية نجد أن هذه القيم وفقا لعدد المتغيرات المستقلة (K=1) ودرجة حرية الخطأ (N=24) تتراوح بين القيمتين الجدوليتين



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق.....  
محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

( $D_L$  1.27-  $D_U$  1.45) حيث يتضح أنه لا يوجد ارتباط ذاتي بين البواقي وبالتالي تحقق شرط استخدام طريقة المربعات الصغرى.  
ومما سبق يفتضي: قبول الفرض الذي ينص على أنه يوجد تأثير معنوي للثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة (الضمنية، والصريحة).

### الجزء الخامس: النتائج والتوصيات

#### أولاً: النتائج:

- 1- تبين من الدراسة وجود تأثير إيجابي ومعنوي للثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة في الجامعات اليمينية محل الدراسة.
- 2- كما توصلت الدراسة إلى أنّ مستوى الثقة بين أعضاء هيئة التدريس في بداية الموافقة ولا يزال هذا المستوى بحاجة الى تعزيز لمستويات الثقة.
- 3- بينت الدراسة أنّ هناك مستويات مقبولة من الرغبة في مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمينية محل الدراسة.

#### رابعاً: التوصيات:

- 1- الاهتمام ببناء وتعزيز مفهوم الثقة التنظيمية وذلك من خلال تعزيز الجدارة بالثقة كمسئولية أخلاقية لأعضاء هيئة التدريس في تفاعلاتهم الداخلية مع بعضهم البعض وفي تفاعلاتهم الخارجية مع القطاعات المستفيدة والنظراء، بحيث يتصرف الأعضاء على نحو يحفظ العقود والعهود فيما بينهم.
- 2- ضرورة أن تمتلك الجامعات اليمينية إدارات واستراتيجيات متخصصة تعنى بقيادة المعرفة وتطويرها، وتنفيذ عملياتها المختلفة، وتوفير كافة أشكال الدعم المادي والمعنوي لهذه الإدارات، حتى تتمكن من التخطيط، ووضع الاستراتيجيات التي تدعم الاتجاه الإيجابي نحو صناعة، واكتساب وتطوير ومشاركة المعرفة داخل الجامعة.
- 3- بذل أقصى الجهود لتوفير أصول المعرفة أمام جميع أو أكبر عدد من منتسبي الجامعات اليمينية للإفادة منها ومن ذلك توفير قناة لمشاركة المعرفة،



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق".....  
محمد الناصر محمد الرحمن ناصر سودان

إنشاء بوابة الكترونية لكل جامعة، تضم عدداً من الباحثين، والإداريين، والأكاديميين لقيادة وتسهيل تنفيذ مبادرات إدارة المعرفة، وتشجيع المستفيدين من مشاركة المعرفة، بحيث يمكن تخزين المعرفة الضمنية والصريحة بسهولة و كذلك الوصول إليها في أي وقت ونشرها بين الأكاديميين والإداريين داخل الجامعات اليمنية بشكل خاص ومؤسسات التعليم العالي اليمني بشكل عام.



## المراجع:-

- 1- Bakker, M., et al (2006). Is trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects. **The Learning Organization**, 13(6), 594-605.
- ٢- رفاعي، ممدوح عبدالعزيز محمد. (٢٠١٠). أثر الثقة بين العاملين على مشاركة المعرفة ، دراسة ميدانية على الشركة القابضة لمصر للطيران ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، كلية التجارة جامعة القاهرة – السنة التاسعة والأربعون ، العدد ٧٦.
- 3- Monavvarian, A., Asgari, N., Akhavan, P., & Ashena, M.. (2013). Developing social capital for facilitating knowledge management practices. **International Journal of Social Economics**, 40(9), 826-844.
- 4- Tsai, Y. H., Ma, H. C., Lin, C. P., Chiu, C. K., & Chen, S. C. (2014). Group social capital in virtual teaming contexts: A moderating role of positive affective tone in knowledge sharing. **Technological Forecasting and Social Change**, 86, 13-20.
- 5- Chen, Y. H., Lin, T. P., & Yen, D. C. (2014). How to facilitate inter-organizational knowledge sharing: The impact of trust. **Information & Management**, 51(5), 568-578.
- ٦- شحاتة، صفاء أحمد. (٢٠١٣). رأس المال الاجتماعي وإسهاماته في ضمان جودة التعليم العالي واعتماده في المجتمع المصري. **حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية**، جامعة الكويت، ٣٣(٣٧٩)، ٨-١٦٦.
- 7- Wah, C. Y., Menkhoff, T., Loh, B., & Evers, H. D. (2007). Social capital and knowledge sharing in knowledge-based organizations: An empirical study. **International Journal of Knowledge Management (IJKM)**, 3(1), 29-48.



أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق".....  
عبدالناصر محمدالرحمن ناصر سودان

- 8- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. **Journal of information science**. 33(2), 135-149.
- ٩- الأغا، ناصر جاسر، وأبو الخير، أحمد غنيم. (٢٠١٢). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها. **مجلة جامعة الأقصى، الأقصى، جامعة الأقصى، ١٦(١)، ٣٠-٦٢..**
- ١٠- علي، أسامة محمد السيد. (٢٠١٣). إدارة المعرفة. كفر الشيخ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع..
- ١١- الكبيسي، صلاح الدين. (٢٠١١). إدارة المعرفة. القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 12- Jasimuddin, S. M., Klein, J. H., & Connell, C. (2005). The paradox of using tacit and explicit knowledge: strategies to face dilemmas. **Management Decision**, 43(1), 102-112.
- ١٣- شارما، ريشا، وبناتي، هياما، وبيدي، بونام. (٢٠١٣). تصميم نظام للتعلم الإلكتروني ذات وعي اجتماعي من خلال إدارة المعرفة. (ترجمة عجلان بن محمد الشهري)، **الإدارة العامة، ٥٣(٤)، ١٠٧٧-١١٢١.**
- ١٤- الحارثي، سعاد بنت فهد. (٢٠١٢). تطوير عمليات إدارة المعرفة في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية. **مجلة دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ع(٢٣)، ٢٥٣-٢٨٤.**
- 15- Rai, R. K. (2011). Knowledge management and organizational culture: a theoretical integrative framework. **Journal of Knowledge Management**, 15(5), 779-801.
- ١٦- مركز الدراسات الاستراتيجية بجامعة الملك عبد العزيز. (٢٠١٢). **نقل المعرفة. الإصدار الثاني والثلاثون، المؤلف.**





أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة "دراسة ميدانية بالتطبيق".....  
عبدالناصر محمدالرحمن ناصر سودان

- ١٧- الزعبي، خالد يوسف؛ والزيدي، زينب حسين. (٢٠١٢). أثر نظم المعلومات الإدارية في عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية. **مجلة إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية،** ٨(٤)، ٦٥٣-٦٩٥.
- 18- Yang, S. C., & Farn, C. K. (2009). Social capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing—A multi-informant design. **International Journal of Information Management**, 29(3), 210-218.
- 19- Demirel, Y., Seçkin, Z., & Özçınar, M. F. (2011). Interactions between Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behavior. **Editorial Board Members**, 10(11), 1061-1070.
- ٢٠- سلمان، قيس حمد. (٢٠١٣). تأثير المشاركة بالمعرفة في الإبداع التنظيمي دراسة اختبارية في الشركة العربية للمنظفات والكيماويات. **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد،** ١٩(٧٢)، ٨٨-١٠٩.
- 21- Chiu, C. M., Hsu, M. H., & Wang, E. T. (2006). Understanding Knowledge Sharing in Virtual Communities: An Integration of Social Capital and Social Cognitive Theories. **Decision Support Systems**, 42(3), 1872-1888.
- 22- Aslam, H., Shahzad, K., Syed, A. R., & Ramish, A. (2013). Social capital and knowledge sharing as determinants of academic performance. **Journal of Behavioral & Applied Management**, 15(1) 26-41.

