

# تفعيل التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية لكلية التربية الأساسية في دولة الكويت



بدور خالد الصقعي<sup>(1)</sup>

## ملخص

**الأهداف:** هدفت الدراسة إلى رصد واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، والكشف عن مدى اختلاف ذلك الواقع وفقاً لمنغبرات الدراسة، وتقديم مقترحات إجرائية تسهم في تفعيله. **المنهج:** اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مقياس واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي أداة للدراسة، وبعد التأكد من صدق المقياس وثباته طبقت الدراسة على عينة متاحة بلغت 194 عضو هيئة تدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. **النتائج:** أظهرت النتائج أن واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في واقع التشارك المعرفي تعزى لكل من متغير النوع، والدرجة العلمية، والقسم العلمي. **الخاتمة:** في ضوء النتائج قدمت الباحثة بعض التوصيات والمقترحات الإجرائية لتفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت لتحقيق الميزة التنافسية.

**الكلمات المفتاحية:** التشارك المعرفي، البحث العلمي، الميزة، التنافسية، التعليم العالي، الكويت

(1) عضو هيئة تدريس، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت، الإيميل: alsaqabibedour@gmail.com

- تُسلم البحث في: 2021/8/24، عُدل في: 2021/11/7، أُجيز للنشر في: 2022/2/7.

## Activating knowledge sharing in scientific research among faculty members to achieve competitive advantage of College of Basic Education in the State of Kuwait

Bedour Kh. Alsaqabi<sup>(1)</sup>

### Abstract

**Objectives:** The aim of the study was to investigate the reality of knowledge sharing in scientific research among faculty members of College of Basic Education in the State of Kuwait, to reveal the extent to which that reality differs according to the variables of the study and to submit procedural proposals to activate it. **Method:** The researcher followed the analytical descriptive methodology and used a scale of the reality of knowledge sharing in scientific research, and after investigating its validity and reliability, it was applied to an available sample of 194 faculty members in the College of Basic Education. **Results:** The results indicated that the reality of knowledge sharing in scientific research obtained an intermediate degree. As for the differences due the study variables, the results indicated that there are statistically significant differences due to gender, academic degree, and scientific department variables. **Conclusion:** Considering the results, the researcher presented some recommendations and procedural proposals to activate knowledge sharing among faculty members at College of Basic Education in the State of Kuwait to achieve the competitive advantage.

**Keywords:** knowledge sharing, scientific research, competitive advantage, higher education, Kuwait

(1) Training staff member, The Public Authority for Applied Education and Training, Kuwait.

E-mail: [alsaqabibedour@gmail.com](mailto:alsaqabibedour@gmail.com)

- Submitted: 24/8/2021, Revised: 7/11/2021, Accepted: 7/2/2022.

## المقدمة

شهد العالم في الآونة الأخيرة العديد من التغيرات والتطورات في شتى المجالات، ولم يكن المجال التربوي في منأى عنها؛ مما دفع أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي لمواجهة هذه التغيرات المتسارعة، بامتلاك المعرفة وتوليدها، كمقومات تضمن التطوير المستمر لمؤسساتهم؛ مما يساعد في تحقيق تفوقها وتميزها بين مؤسسات التعليم المنافسة لها.

وعليه؛ أصبح موضوع إدارة المعرفة وتشاركتها ذا أهمية استثنائية في عصر المعلومات الذي يعيشه العالم اليوم؛ حيث أكدت الدراسات، ومنها دراسة باساريا (Bisaria, 2013)، أن لإدارة المعرفة دوراً كبيراً في تحقيق الميزة التنافسية عن طريق جمع المعلومات وتحليلها، ومن ثم استخدامها في اتخاذ القرارات.

ومما لا شك فيه أن عملية توليد المعرفة بحد ذاتها لا تؤدي إلى تميز المؤسسة وبقائها ما لم يتم مشاركتها مع الآخرين وتمكينهم من استخدامها؛ إذ إن مشاركة المعرفة بين أفراد مؤسسة التعليم العالي تتيح الفرصة أمامهم للاطلاع على معارف الزملاء والمشاركة فيها؛ ومن ثم استخدامها في تحسين أداء المؤسسة والارتقاء به لتحقيق الميزة التنافسية.

لقد أصبح التنافس بين مجتمعات اليوم تنافساً قائماً على اقتصاد المعرفة؛ مما دفع الدول الساعية إلى التقدم والتنمية الشاملة للاهتمام بالتعليم ومخرجاته، من منطلق أن التعلم والتعليم أساس المعرفة؛ فنراها قد جعلت إصلاح مؤسساتها التعليمية وخاصة مؤسسات التعليم العالي على رأس أولوياتها؛ ذلك كونها المولد الأساسي للثروة البشرية ذات العقول القادرة على إحداث التنمية (الحوت وآخرون، 2015).

ونظراً لما تقدم، وجب اليوم على مؤسسات التعليم العالي -ومن بينها كلية التربية الأساسية في دولة الكويت- الهادفة إلى البقاء والاستمرار، تنمية قدراتها ومزاياها التنافسية بشكل مستمر، لا سيما أنها تقع ضمن بيئة شديدة المنافسة (قاسم وشحاتة، 2014)، وتتمثل المزايا التنافسية التي تراهن عليها مؤسسات

التعليم العالي في الأداء التدريسي، والموارد البشرية، وخدمة المجتمع، والبحوث العلمية، وإنتاج المعرفة، وتنعكس تلك المزايا على جودة مستوى الخريج وجودة الخدمات؛ مما يتيح لتلك المؤسسات توسيع دائرة التنافس، أو بمعنى آخر تحقيقها للميزة التنافسية (الديحاني، 2017).

مما سبق، يتضح أن العلاقة بين التشارك المعرفي في البحث العلمي بمؤسسات التعليم العالي والميزة التنافسية هي علاقة طردية؛ إذ إن تفعيل التشارك المعرفي في مؤسسات التعليم العالي بين أعضاء هيئة التدريس -كونهم المولد لهذه المعارف- يزيد من فاعلية المعارف، ويبرز أهميتها في حل المشكلات والتغلب على التحديات تواجه مؤسساتهم؛ مما يضعها على المسار الصحيح الموصل إلى اكتساب الميزة التنافسية بين مؤسسات التعليم العالي الأخرى.

### مشكلة الدراسة

تعد مؤسسات التعليم العالي أكثر المؤسسات ملاءمة لتبني إدارة المعرفة؛ لذلك أصبح كثير من المجتمعات يعتمد عليها في المساهمة بفاعلية في بناء المعرفة وتطبيقها، من خلال ما تمتلكه من موارد وطاقات بشرية مبدعة وإمكانات علمية، بما يضمن قيام هذه المؤسسات بدورها في خدمة المجتمع والإسهام في تطويره والارتقاء به.

وعلى الرغم من امتلاك مؤسسات التعليم العالي لجميع المقومات التي تمكنها من تطبيق إدارة المعرفة بفاعلية، من خلال مشاركتها مع جميع العاملين فيها بشكل عام وأعضاء هيئة التدريس بشكل خاص، فإن بعض الدراسات أشار إلى وجود ضعف في درجة توافر مهارات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ كدراسة المبروك (2019)، كما أشارت دراسة الحضرمي (2017) إلى وجود عوامل تعوق التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، وهذا بدوره يعوق تحقيق الميزة التنافسية لها كمؤسسة.

وانطلاقاً من أهمية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وكونه يؤدي إلى إثراء المعرفة الجامعية، وتحقيق الميزة

التنافسية للكلية بإسهامه في تحسين مكانتها بين الكليات الأخرى، ونظراً لندرة الدراسات التي بحثت في هذا الموضوع في دولة الكويت، وكون هذه الدراسة هي الأولى -في حدود علم الباحثة- في تناول موضوع التشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية في دولة الكويت؛ ترى الباحثة أن من الأهمية القيام بهذه الدراسة؛ لتعرّف السبل إلى تحقيق الميزة التنافسية لكلية التربية الأساسية، لا سيما أن الكلية تسعى إلى الحصول على الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي (الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، 2021).

وتسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظرهم؟
- هل توجد فروق دالة إحصائياً في واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، الدرجة العلمية، القسم العلمي)؟
- ما المقترحات الإجرائية التي يجب القيام بها لتفعيل التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس وصولاً إلى تحقيق الميزة التنافسية لكلية التربية الأساسية في دولة الكويت؟

## أهداف الدراسة

تتحدد الدراسة بالأهداف الآتية:

- تعرف الأطر النظرية في الفكر التربوي المعاصر التي تناولت موضوع التشارك المعرفي والميزة التنافسية بمؤسسات التعليم العالي.
- رصد واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، من خلال تسليط الضوء على أبرز ممارساته، وتحديد التحديات التي تواجهه.

- الكشف عن مدى اختلاف واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت تبعاً للنوع، والدرجة العلمية، والقسم العلمي.
- التوصل إلى بعض التوصيات والمقترحات الإجرائية لتفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت لتحقيق الميزة التنافسية.

### أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الهدف الذي تسعى إليه، وهو الكشف عن السبل إلى تحقيق الميزة التنافسية لكلية التربية الأساسية بدولة الكويت من خلال تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس؛ ذلك كون مفهوم التشارك المعرفي الذي تسعى الدراسة إلى إلقاء الضوء عليه من المفاهيم المعاصرة والمهمة في مجال البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فضلاً عن تزويد القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعات بطرق تفعيل عملية التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس؛ سعياً إلى تحقيق الميزة التنافسية، كما تسعى الدراسة إلى مساعدة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بتعرف التحديات والصعوبات التي تعوق عملية التشارك المعرفي في البحث العلمي وكيفية التغلب عليها، وتقديم التوصيات والمقترحات لواضعي السياسات وصناع القرار التي تعينهم على تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية، كما تطمح الدراسة إلى تحسين وضع كلية التربية الأساسية، وأن تضيف لها ميزة تنافسية؛ مما يعود بالنفع على كليات التربية، بل مؤسسات التعليم العالي في دولة الكويت.

## مصطلحات الدراسة

### التشارك المعرفي (Knowledge Sharing)

تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه العملية التي يتم من خلالها تشارك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت معارفهم وخبراتهم وتخصصاتهم المختلفة من خلال القيام بالبحوث التشاركية البينية مع زملائهم سواء كانوا من التخصص نفسه أو من تخصص آخر على مستوى القسم أو الكلية.

### الميزة التنافسية (Competitive Advantage)

تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها قدرة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت على امتلاك مزايا وخصائص تميزها عن منافساتها من الكليات الأخرى؛ مما يمنحها مكانة عالية في التصنيفات العربية والعالمية مستقبلاً.

## الإطار النظري

### مفهوم التشارك المعرفي وخصائصه

أسهم الباحثون والمختصون في علم الإدارة في ثمانينيات القرن الماضي في تأسيس الجذور الفكرية لإدارة المعرفة؛ لكون علم الإدارة أحد أهم الموارد التنظيمية في المؤسسات، وأبرز هؤلاء الباحثين الذين عززوا هذه الفكرة دون مارشان (Don Marchand)، إلى جانب بيتر دراكر (Peter Drucker) رائد الأعمال، الذي أكد أن العمل النموذجي هو العمل الذي يقوم على المعرفة، وأن المؤسسات ستضم صناعات المعرفة الذين يوجهون أداءهم تبعاً لنتائج التغذية الراجعة التي يحصلون عليها من زملائهم ومن العملاء أيضاً؛ مما سيجعلهم عمال الوطن الفعليين وقادته الحقيقيين (ترغيني، 2011؛ الزطمة، 2011).

وإزداد الاهتمام بإدارة المعرفة في المؤسسات منذ منتصف التسعينيات (ترغيني، 2011)، ويعد التشارك المعرفي من أكثر المفاهيم الفكرية التي استحوذت

على اهتمام الباحثين في مجال إدارة المعرفة، باعتباره إحدى أهم عملياتها؛ مما أدى إلى تعدد تعريفات التشارك المعرفي بتعدد تخصصات الباحثين، حيث تم تعريفه بأنه "تبادل المعلومات والنصائح والخبرات المتعلقة بالعمل لمساعدة الآخرين، والتعاون معهم لتنفيذ تلك الأعمال وحل المشكلات وتطوير أفكار جديدة" (Chang, 2018, p.44). كما يعرف بأنه "فعالية اجتماعية تحتم على الأفراد الاتصال بعضهم ببعض واستعمال ما يعرفون لحل المشكلات بشكل خلاق لضمان استمراريتهم في أعمالهم اليومية" (Zheng, 2017, p.54).

بناءً على ما سبق من تعريفات، يمكن استنباط بعض خصائص التشارك المعرفي، وهي أن التشارك المعرفي سلوك فردي أو جماعي، وأنه عملية تطوعية، لا إجبارية، كما يمكن التحكم في التشارك المعرفي من خلال النظم أو الإجراءات، وأن نتيجته لا بد أن تكون مشتركة بين طرفين أو أكثر، بالإضافة إلى أنه عملية وسلوك متكاملان يقوم بهما الأفراد المتشاركون لتناقل المعرفة الصريحة والضمنية فيما بينهم من خلال الاتصالات والتفاعلات التي يجرونها فيما بينهم، كما أنه يحسن من جودة العمل ومهارات صنع القرار وكفاءة حل المشكلات.

### أهداف التشارك المعرفي وأهميته في مؤسسات التعليم العالي

يعد التشارك أكثر عمليات إدارة المعرفة أهمية وقيمة؛ حيث يضمن تميز الجامعة، كما يدعم عمليات الإبداع والابتكار فيها مما يؤدي إلى توليد معارف جديدة تمثل قيمة مضافة لها، كما يعد توليد تلك المعارف الجديدة وتطبيقها الأساس لبقاء معظم المؤسسات؛ فأهمية المعرفة لا تكمن فيها بحد ذاتها بقدر ما ترجع إلى القيمة التي تضيفها هذه المعرفة للآخرين عند مشاركتها.

وتتمثل أهداف التشارك المعرفي في تحسين القدرة الاستيعابية وتحقيق القدرة على الابتكار، وتحويل المعارف الفردية إلى معارف تنظيمية لتكون بذلك سياقاً خصباً لتحليل واقع المؤسسة ورسم مستقبلها، وتطوير المسار المهني لعضو هيئة التدريس باكتسابه سمعة مهنية داخل المؤسسة نتيجة تشاركه

معارفه مع غيره والاستفادة منها في تحسين الأداء، والحفاظ على المعارف التي قد تفقد لدى خروج أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات للانتداب أو التقاعد على سبيل المثال (البلوي، 2019؛ العبدالعال وآخرون، 2021).

وتنبع أهمية التشارك المعرفي مما له من دور في توليد المعارف الجديدة التي تساعد في تحقيق الميزة التنافسية، ومن كونه أمراً مهماً لمواجهة معدلات التغيير المتزايدة في المؤسسات؛ فالأشخاص لا يستمرون في العمل بالوظيفة نفسها مدى الحياة، وعندما يغادر شخص ما المنظمة، يغادر معه جزء من المعرفة؛ لذلك فإن المشاركة تتيح للمنظمة الاستمرار في امتلاك المعارف مما يعزز الأداء الكلي للمنظمة، كما أن التشارك المعرفي يقضي على مشكلة مركزية المعرفة داخل المؤسسة، ويساعد في مواكبة التغيير التكنولوجي السريع؛ حيث إن الشيء الذي كنا نعرفه قبل خمس سنوات قد أصبح اليوم بالياً (Bulan & Sensuse, 2012).

فضلاً عما سبق، فإن أهمية التشارك المعرفي في مؤسسات التعليم العالي تتمثل في تعزيز الأداء الكلي لها، كما توطد العلاقات الاجتماعية بين الموظفين، وتحل المشكلات بسرعة أكبر، من خلال الحد من ازدواجية الجهد المكلفة، وكذلك الابتكار في إيجاد الحلول، والإسهام في تحسين الكفاءة التنافسية للمؤسسة، وذلك بضمان مرونة المؤسسة مما يساعدها في مواجهة أي تغييرات قد تطرأ في بيئة العمل، وتحقيق العديد من النجاحات التنظيمية نتيجة تطبيق المعارف الجديدة.

### مفهوم الميزة التنافسية وخصائصها

تشير الميزة التنافسية إلى العوامل والقدرات الداخلية للمؤسسة التي تمكنها من التنافس بشكل أفضل، وتحقيق لها مكانةً وموقعاً تنافسياً ملائماً. فالميزة التنافسية هي نظام متكامل يشمل جميع أنشطة الإدارة الحديثة وتقنياتها؛ بهدف رفع مستوى الأداء والإنجاز إلى درجات عالية تتفوق بها المؤسسات على المنافسين من خلال تقديم خدمات أكثر قيمة، وبأقل تكلفة من المنافسين والاستحواذ على حصتهم في السوق؛ بحيث ترقى إلى المستويات العالمية (عامر، 2014؛ Ejrami et al., 2016).

وقد عرفت الميزة التنافسية في دراسة إبتيماهين (Epetimehin, 2011, p.127) بأنها "قدرة المنظمة على القيام بوحدة أو أكثر من الطرق التي لا تتطابق مع المنافسين"، أما ياسين (2017)؛ فقد عرّفها بأنها "القدرة التي تمكّن المؤسسة من امتلاك العديد من الموارد والمهارات والتكنولوجيا لتلبية احتياجات المستفيدين لتحقيق التميز والتنافس في ميدان العمل" (ص. 34)، كما عرفها الإبراهيم (2009) بأنها "قدرة الجامعة وقابليتها لتقديم الخدمات بالجودة العالية وفي الزمان والمكان الملائمين وبأقل التكاليف؛ مما يساعد الجامعة على الاستمرار في تحقيق أهدافها، في ظل وجود جامعات منافسة، مع قناعتها بأن البقاء للأفضل، والحصول على فروع جديدة" (ص.44).

وبناءً على ما سبق، يمكن تعريف الميزة التنافسية بأنها قدرة المؤسسة على تطبيق أنشطتها بما يوائم احتياجات المستفيدين، والخروج بإستراتيجيات تضمن تصدّرها للمؤسسات الأخرى العاملة في المجال نفسه، وذلك من خلال الاستغلال الأمثل لإمكاناتها ومواردها المتاحة.

وتستند الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي إلى مجموعة من الخصائص، أولها أنها ليست مطلقة بل تتحقق بالمقارنة، وتبنى على أساس الاختلاف وليس على أساس التشابه، وتدوم لفترة طويلة ولا تزول بسرعة عندما يتم تطويرها أو تجديدها، كما أن من خصائصها أنها تنبع من داخل المؤسسة، من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها وإمكاناتها المتاحة، إضافة إلى كونها تحقق رغبات المستفيد وحاجاته، كما أنها مرنة؛ بحيث يمكن إحلال ميزة تنافسية مكان أخرى، وذلك وفقاً للتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية من جهة، والتغير الحاصل في موارد المؤسسة التعليمية وقدراتها من جهة أخرى (العتوم، 2009؛ عبد العال، 2017).

ويضيف داهن وسينول (Dahan & Senol, 2012) إلى خصائص التشارك المعرفي خاصية الشمولية والتكامل؛ حيث أكدا أنّ المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي لا تعتمد على وظيفة واحدة من وظائفها، بل تتسع لتشمل الاهتمام بجميع

وظائفها دون أن تطغى واحدة على أخرى؛ ومن ثم تتمكن من التفوق على الجامعات والكليات المنافسة لها.

بالإضافة إلى ما سبق، فإن الميزة التنافسية دائمة التغير، وهي تتطلب محاولات وجهوداً مستمرة من المؤسسة لتضمن الحفاظ على مكانتها التنافسية بين مثيلاتها. فكون المؤسسة متميزة اليوم لا يعني بالضرورة بقاءها على هذا التميز ما لم تطور من نفسها باستمرار، كما أن الميزة التنافسية تحمي المؤسسة من تقليدها ومحاكاتها، أو إلغائها من قبل المنافسين، بحيث تضمن استمرارية مؤسسة التعليم العالي عبر الزمن.

### **أهداف الميزة التنافسية وأهميتها في مؤسسات التعليم العالي**

يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تكون أقدر المؤسسات على المنافسة إذا استطاعت تحسين جودتها التعليمية بشكل مستمر ومواكبة التغيرات المحيطة بها؛ مما يترتب عليه زيادة الطلب عليها، وارتفاع قيم المؤشرات التنافسية الدولية لهذه الجامعات؛ ومن ثم حصولها على مراكز متقدمة في الترتيب العالمي للجامعات والمؤسسات التعليمية والبحثية.

وتسعى مؤسسات التعليم العالي، من خلال بناء الميزة التنافسية، إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، ذكرها إبراهيم (2015)، منها تحديد المهارات المطلوبة من مخرجاتها في سوق العمل، سواء أكان هذا السوق محلياً أم إقليمياً أو عالمياً؛ مما يساعدها في تكوين رؤية مستقبلية جديدة لأهداف المؤسسة، ودخول مجال تنافسي جديد، سواء باستهداف نوعية جديدة من المستفيدين، أو تقديم نوعية جديدة من الخدمات، وذلك يمكن أن يوجد بدوره فرصاً تسويقية جديدة، وأن يحدث تعاوناً بين المؤسسة والهيئات العلمية بالخارج.

ويرى دياب (2010) أن أهمية الميزة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي تكمن في إسهامها في توثيق العلاقات بين المؤسسة والقطاع الصناعي، وذلك من خلال قيامها بأبحاث ومشروعات مشتركة، تحقق التقدم للقطاع الصناعي، وتعود

بالفائدة المادية والعلمية على المؤسسة التعليمية، في حين يرى الحوت وآخرون (2015) أنها تكمن في إسهامها بإلزام المؤسسة تطوير نظم المعلومات فيها؛ بحيث تشمل معلومات عنها، وعن البيئة الخارجية ومتطلباتها، ومعلومات عن المؤسسات المنافسة لها، مما يساعدها في التنافس مع مثيلاتها.

بناءً على ما سبق، يمكن إيجاز أهمية التشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي، بأنها ترتقي بسمعة المؤسسة ومكانتها الأكاديمية؛ مما يجذب الكفاءات المحلية والعالمية من أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة الإدارية، فيزيد من كفاءة مخرجاتها، ويجعلها أكثر استجابةً لمتطلبات سوق العمل؛ مما يمكنها من اجتذاب أكبر عدد من المستفيدين، ويعود بالإيجاب على عوائدها المادية، ومن جانب آخر، فإن وجود مؤسسات تعليمية ذات جودة وتنافسية عالية يعود بالفائدة على المجتمع، من خلال ما تقدمه تلك المؤسسات من حلول لمشكلاته، واستشراف للمستقبل عن طريق قيامها بأبحاث علمية تساعد في تحقيق خطط المجتمع التنموية، وترتقي به في شتى المجالات.

### الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء أهم الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التشارك المعرفي، والميزة التنافسية، وتتناول الباحثة فيما يلي عدداً من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع هذه الدراسة بحسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث: هدفت دراسة بيساريا (Bisaria, 2013) إلى معرفة الأسباب التي تدعو مؤسسات التعليم العالي إلى استخدام الميزة التنافسية، وأهمية تحقيق ميزة تنافسية في الكليات والجامعات الخاصة، وتأثيرها على مستوى الجامعة أو الكلية والطلاب وأولياء الأمور والمجتمع ككل، وتعرّف دور إدارة المعرفة في تحقيق ميزة التنافسية للكليات والجامعات الخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة والملاحظة والمقابلات الشخصية أدوات للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من مديرين وعمداء للجامعات في محافظة برينديش بالهند. وتوصلت الدراسة إلى

إمكانية تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات من خلال جوانب القيادة، وتحقيق الجودة، ونوعية الطلبة، وتوفير الدعم المالي الحكومي، كما أشارت إلى أن تحقيق الميزة التنافسية أمر قانوني وأخلاقي يجب أن تلتزم به مؤسسات التعليم في مسيرتها الأكاديمية والإدارية، وأن إدارة المعرفة لها دور كبير في تحقيق الميزة التنافسية من خلال جمع المعلومات وتحليلها، ومن ثم استخدامها في اتخاذ القرارات.

أما دراسة الشمري (2014): فقد هدفت إلى الكشف عن درجة توافر رأس المال الفكري في الجامعات الخاصة الكويتية، وعلاقتها بدرجة تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الميدانية استبانة، طبقت على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة الكويتية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر رأس المال الفكري في مجالات: رأس المال البشري، ورأس المال الزبوني، ورأس المال العملياتي، في حين أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي وتحقيق الميزة التنافسية.

وهدفت دراسة زياي (Ziaei, 2014) إلى إجراء استقصاء واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بقسمي المكتبات والمعلومات في الجامعات الإيرانية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة المسحية أداة للدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن 52.1% من أعضاء هيئة التدريس أظهروا درجة عالية من الوعي بمشاركة المعرفة، أما فيما يتعلق بسلوكيات تبادل المعرفة؛ فقد أظهرت النتائج أن 75% منهم تبنوا نهجاً سلبياً، وأن 25% فقط قاموا بتفعيل التشارك المعرفي، كما كشفت النتائج أن 91.6% يستخدمون وسائل تبادل المعرفة بشكل متواضع.

وهدفت دراسة عبدالحافظ والمهدي (2015) إلى تعرّف واقع ممارسة التشارك المعرفي، والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية في بعض

الجامعات العربية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، بالاستعانة بأسلوب التحليل العاملي الاستكشافي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وطبقت على عينة من 144 عضو هيئة تدريس في كليات التربية بكل من جامعات (الأزهر، وعين شمس، والسلطان قابوس، والملك خالد). وأظهرت النتائج أن النسبة الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأربع تقع في المدى المتوسط، كما أسفر التحليل العاملي عن عاملين رئيسيين مؤثرين في ممارسة التشارك المعرفي، هما: العامل التنظيمي والعامل الشخصي، وأن تأثيرهما يراوح بين المرتفع والمتوسط في بعض الجامعات، كما أكدت النتائج دور العامل التنظيمي في تحديد ممارسة التشارك المعرفي في جميع الجامعات.

واستقصت دراسة الحزرمي (2017) معوقات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها، واستخدم المنهج الوصفي، وذلك من خلال استبانة صممت لهذا الغرض، وطبقت على عينة عشوائية، ضمت 300 عضو هيئة تدريس في جامعة تبوك. وتوصلت الدراسة إلى وجود معوقات للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك بدرجة كبيرة؛ مما يدل على ضعف ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وجاء ترتيب معوقات التشارك المعرفي بجامعة تبوك وفقاً لدرجة الموافقة تنازلياً: المعوقات المادية، تليها المعوقات التنظيمية ثم الشخصية.

وهدفت دراسة دي وليستي (Dee & Leisyte, 2017) إلى فهم الشروط التي تعزز أو تعرقل عملية انتقال المعرفة في أثناء التغيير التنظيمي في الجامعات العامة الكبرى بالولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة لجمع البيانات طبقت على 51 أكاديمياً و40 مديراً في الجامعة. وتوصلت الدراسة إلى أن مؤسسات التعليم العالي يمكن أن تدعم إنتاج المعرفة وانتقالها خلال عملية التغيير التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن إنشاء المعرفة ونقلها يتطلبان تطوير الهياكل القديمة وتحويلها إلى هياكل جديدة في الجامعات، كما يتطلبان التنوع في وسائل الاتصالات.

أما دراسة الديحاني (2017): فقد هدفت إلى بناء رؤية مستقبلية لدور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت من وجهة نظر 24 خبيراً من قياديي جامعة الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج المستقبلي من خلال تطبيق أسلوب دلفي بجولاته الثلاث. وتوصلت الدراسة إلى تحديد دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت من خلال تطوير الأداء التدريسي، وتطوير البحوث العلمية، وتطوير خدمة المجتمع، وتطوير الموارد البشرية، وتطوير مجال التكنولوجيا وتطوير إنتاج المعرفة.

وهدفت دراسة البلوي (2019) إلى الكشف عن درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعتي تبوك والملك سعود، وبحث العلاقة بين درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس والثقافة التنظيمية في الجامعتين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات، وطبقت على 300 عضو هيئة تدريس في كليات التربية والآداب والعلوم في كل من جامعة تبوك وجامعة الملك سعود. وكشفت نتائج الدراسة عن ممارسة للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين بدرجة مرتفعة في مجال التدريس، وبدرجة متوسطة في مجال البحث العلمي، وخدمة المجتمع، كما كشفت عن وجود علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية في الكلية من جهة والتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة في كل من بُعد البحث العلمي، والقيادة، والهيكلة والنظم الداخلية لصالح جامعة الملك سعود، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في بُعد البحث العلمي لصالح الذكور، وفي بُعد القيادة لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية في بُعد البحث العلمي لصالح الكليات العلمية.

أما دراسة المبروك (2019): فقد هدفت إلى الكشف عن درجة توافر مهارات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية في طرابلس، وتحديد

مجالات التشارك المعرفي بينهم، ودرجة ممارسة عمليات التشارك المعرفي، واعتمد على المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة طبقت على عينة تضم 44 عضو هيئة تدريس بالأكاديمية الليبية. وقد أظهرت النتائج أن هناك ضعفاً في درجة توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأن درجة توافر مهارات التشارك الإلكتروني لديهم متوسطة، فيما كانت درجة التشارك المعرفي في مجالات التدريس، البحوث، الاستشارات، وخدمة المجتمع بين أعضاء هيئة التدريس ضعيفة، كما أظهرت النتائج أن درجة التشارك المعرفي تختلف باختلاف الدرجات العلمية.

وتناولت دراسة عبدالعال وآخرين (2021) موضوع التشارك المعرفي في الجامعات المصرية، وتفعيله سعياً لتحقيق الميزة التنافسية، واستخدم البحث المنهج الوصفي؛ وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة. وتوصل الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية لتفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، من أهمها بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعات تشجع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي، بهدف تحقيق التميز للجامعات ورفع تصنيفها المحلي والعالمي، وضرورة تبني فلسفة التميز في الجامعات المصرية والعمل على تحقيقها، والارتقاء بمستوى العمل من خلال إقامة الندوات وورش العمل واعتماد حلقات العصف الذهني حول مفهوم الميزة التنافسية، ودعم ثقافة المرونة في العمل للتأقلم مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية.

### التعليق على الدراسات السابقة

يتضح أن الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعتها، عدا دراسة الديحاني (2017)؛ إذ استخدمت المنهج الوصفي والمنهج المستقبلي من خلال تطبيق أسلوب دلفي بجولاته الثلاث، كما يتضح اعتماد معظم الدراسات على الاستبانة أداة، في حين استخدمت دراسة Bisaria (2013) كلاً من الاستبانة والملاحظة والمقابلة الشخصية أدوات للدراسة، أما دراسة عبد العال وآخرين (2021)؛

فقد اقتصر على جمع المعلومات وتحليلها، كما اختلفت تلك الدراسات في تحديد المجتمع والعينة، ويلاحظ أيضاً ندرة الدراسات التي تناولت كلاً من موضوع التشارك المعرفي، وموضوع الميزة التنافسية في دولة الكويت، ويتضح عدم وجود دراسات - بحسب علم الباحثة- بحثت موضوع التشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية، عدا دراسة عبد العال وآخرين (2021)؛ مما يجعل من الأهمية القيام بهذه الدراسة، وقد توصلت بعض الدراسات السابقة إلى عدد من التوصيات لتفعيل التشارك المعرفي، في حين قدم البعض الآخر توصيات لتحقيق الميزة التنافسية، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة، وبناء الأدب النظري، وبناء مقياس الدراسة، لتظهر الدراسة بشكلها النهائي.

### المنهج

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وذلك من خلال رصد واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية لكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، من خلال جمع البيانات حول موضوع الدراسة؛ إذ إن "المنهج الوصفي لا يتوقف عند حد وصف الظاهرة أو المشكلة، بل يتعداها إلى تفسيرها والتعمق فيها وتحليلها وتطويرها ومقارنتها مع غيرها من الظواهر أو المشكلات المختلفة" (رجب وطه، 2008، ص. 102).

### مجتمع الدراسة وعينتها

ضمّ مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، ويبلغ عددهم 611 عضواً، بحسب ما ورد في إحصائيات إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس والتدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وأخذت عينة متاحة بلغت 194 مفردة؛ أي ما يعادل 31.7% من مجتمع الدراسة الكلي، وجدول 1 يوضح خصائص العينة وفقاً لتغيرات الدراسة.

## جدول 1

### وصف العينة وفق متغيرات الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	122	62.9
	أنثى	72	37.1
الدرجة العلمية	أستاذ	34	17.5
	أستاذ مشارك	52	26.8
القسم العلمي	أستاذ مساعد	108	55.7
	مواد نظرية	123	63.4
	مواد علمية	32	16.5
	مواد عملية	39	20.1
	الإجمالي	194	100.0

### مقياس الدراسة

بعد الرجوع للدراسات السابقة، وفي ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، قامت الباحثة بتطوير مقياس للكشف عن واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وضمّ المقياس 25 فقرة وزعت على محورين:

المحور الأول يتناول ممارسات أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية في كلية التربية الأساسية، ويندرج تحته 12 فقرة، ويتناول المحور الثاني تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية، ويندرج تحته 13 فقرة. وصنفت الإجابات عنها وفق مقياس ليكرت الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق)، وقد صححت الاستجابات على النحو الآتي: موافق = 3، محايد = 2، غير موافق = 1، وقسمت درجات المتوسطات الحسابية للفقرات على النحو الآتي: الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي راوح بين 1 و 1.66 تكون ضمن درجة تقدير منخفضة، أما التي حصلت على متوسط

حسابي راوح بين 1.67 و 2.33 تكون ضمن درجة تقدير متوسطة، والتي حصلت على متوسط حسابي راوح بين 2.34 و 3.00 تكون ضمن درجة تقدير مرتفعة.

### صدق المقياس

تم التأكد من الصدق الظاهري للمقياس بتحكيمة من قبل 7 محكمين مختصين بالعلوم التربوية، وهي المناهج وطرق التدريس، وأصول التربية، والإدارة التربوية في كلية التربية الأساسية، ثم قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها 20 عضو هيئة تدريس بكلية التربية الأساسية من أجل التحقق من صدق الاتساق الداخلي لمحاو الدراسة، وحُسب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية لكل محور، وجدول 2 يوضح ذلك.

### جدول 2

معاملات ارتباط بنود مقياس واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت بالمحاو التابعة لها (ن = 20)

البند	درجة الارتباط	البند	درجة الارتباط
1	.623**	1	.581**
2	.642**	2	.286*
3	.607**	3	.558**
4	.717**	4	.428**
5	.458**	5	.514**
6	.764**	6	.628**
7	.495**	7	.589**
8	.357*	8	.601**
9	.543**	9	.595**
10	.674**	10	.361**
11	.717**	11	.543**
12	.583**	12	.664**
13	.495**		

ملاحظة: \* دال عند مستوى 0.05، \*\* دال عند مستوى 0.01.

يتضح من جدول 2 وجود ارتباط دال موجب عند مستوى 0.01 بين كل فقرة والدرجة الكلية لبحوري الأداة، وهذا يدل على ترابط وتماسك الفقرات والمحاور، وعلى تمتع المقياس بالاتساق الداخلي.

### ثبات المقياس

حُسب معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من الثبات، وجدول 3 يوضح ذلك.

### جدول 3

معاملات ثبات بنود مقياس واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت بمحورها

الرقم	المحور	معامل الثبات
1	المحور الأول: ممارسات أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية.	0.727
2	المحور الثاني: تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس.	0.778
	واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي ككل	0.765

يتضح من جدول 3 أن الثبات الكلي لمقياس الدراسة بلغ 0.765، ومعامل الثبات للمحور الأول 0.727، أما معامل الثبات للمحور الثاني؛ فقد بلغ 0.778؛ ومن ثم يتبين أن المقياس يتمتع بمعاملات صدق وثبات تسمح باستخدامه لهذه الدراسة.

### المعالجة الإحصائية

استخدم في المعالجة الإحصائية برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واعتمدت الإجابات عن أسئلة الدراسة باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية: احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لبحوري مقياس الدراسة، واستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، للكشف عن دلالة الفروق تبعاً لمتغير النوع، واختبار (ف) تحليل التباين، واختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية للكشف عن دلالة الفروق تبعاً لمتغيري الدرجة العلمية، والقسم العلمي.

## النتائج

### النتائج الخاصة بالسؤال الأول

نص السؤال الأول: ما واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت؟، وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمحوري مقياس واقع التشارك المعرفي بمحوريه، على نحو جدول 4.

#### جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتبة لمقياس واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت (ن=194)

الترتيب	الوزن النسبي التقدير	ع	م	المحور	
2	متوسطة	61.7	0.39	1.85	ممارسات أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية.
1	مرتفعة	77.9	0.36	2.34	تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.
	متوسطة	70.0	0.21	2.10	واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي ككل

يتضح من جدول 4 أن واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي حصل على درجة تقدير متوسطة، وبمتوسط حسابي كلي بلغ 2.10، وبوزن نسبي 70.0%، كما يتضح أن الاتفاق يزداد حول المحور الثاني المتعلق بالتحديات؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي 2.34، وبوزن نسبي 77.9%، وبدرجة تقدير مرتفعة إلى متوسطة، وجاء المحور الأول الخاص بالممارسات في الرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي 1.85، ووزن نسبي بلغ 61.7% وبدرجة تقدير متوسطة، وترى الباحثة أن هذا يدل على وجود

حاجة لتنمية ممارسات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية، والتغلب على التحديات التي تواجهه في سبيل تحقيق الميزة التنافسية للكلية. وتتفق هذه النتائج مع دراسة عبدالحافظ والمهدي (2015) التي بحثت واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأزهر، وجامعة عين شمس، وجامعة السلطان قابوس، وجامعة الملك خالد؛ إذ أظهرت نتائجها أن متوسط درجة التشارك المعرفي في الجامعات الأربع يبلغ 62.94%، وبدرجة تقدير متوسطة، في حين تختلف عن نتائج دراسة البلوي (2019)؛ إذ أسفرت عن درجة مرتفعة للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعتي تبوك والملك سعود.

استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من المحورين على حدة وجاءت على النحو الآتي:

### أولاً: محور ممارسات أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية

#### جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتبة الخاصة بمحور ممارسات أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية (ن=194)

م	الفقرة	م	ع	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	يتعاون أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من المعرفة البحثية.	2.10	0.73	69.9	متوسطة	2
2	يتناقش أعضاء هيئة التدريس في موضوعات أبحاثهم.	1.93	0.76	64.2	متوسطة	5
3	يقوم أعضاء هيئة التدريس داخل القسم الواحد بأبحاث مشتركة.	2.50	0.59	83.1	مرتفعة	1

## تابع/ جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتبة الخاصة بمحور ممارسات أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية (ن=194)

م	الفقرة	م	ع	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
4	يستثمر أعضاء هيئة التدريس أوقات الراحة في المناقشات والحوارات العلمية.	1.88	0.70	62.7	متوسطة	6
5	تتم لقاءات علمية وفكرية بين أعضاء هيئة التدريس من ذوي التخصص الواحد.	2.03	0.77	67.5	متوسطة	4
6	تقدم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المكافآت المادية للأبحاث المشتركة المتميزة.	1.76	0.74	58.8	متوسطة	7
7	يفضل أعضاء هيئة التدريس القيام بأبحاث فردية عن التشاركية.	2.07	0.74	68.9	متوسطة	3
8	تمتلك الكلية برامج وأنشطة تساعد أعضاء هيئة التدريس على تبادل خبراتهم ومعارفهم.	1.54	0.67	51.2	منخفضة	10
9	تدعم الهيئة المشروعات البحثية المشتركة مع بعض الكليات في الجامعات الأجنبية المتميزة.	1.52	0.68	50.8	منخفضة	11
10	يوجد وعي لدى القيادات في الهيئة بقيمة وجدوى الأبحاث التشاركية التكاملية بين أعضاء هيئة التدريس.	1.69	0.72	56.6	متوسطة	9

## تابع/ جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتبة الخاصة بمحور ممارسات أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية (ن=194)

م	الفقرة	م	ع	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
11	يتوافر بالكلية المناخ الملائم لثقافة البحوث التشاركية والتكاملية بين أعضاء هيئة التدريس.	1.51	0.67	50.4	منخفضة	12
12	يتقبل أعضاء هيئة التدريس نقد زملائهم في أبحاثهم .	1.70	0.67	56.8	متوسطة	8
	المتوسط الحسابي العام	1.85	0.39	61.7	متوسطة	

يتبين من جدول 5 أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الأول تقع ضمن درجات تقدير ما بين مرتفعة ومنخفضة، بمتوسطات حسابية بين 1.51 و2.50، وبأوزان نسبية تراوحت بين 50.4 و83.1%، كما يتبين أهمية الفقرة 3؛ إذ حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية بالمحور وبلغ 2.50، وبوزن نسبي 83.1%، وبدرجة تقدير مرتفعة، وهذا يدل على أن أبرز ممارسات التشارك المعرفي التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية للكلية هي قيامهم بأبحاث مشتركة مع زملائهم في القسم، تليها الفقرة 1، ثم الفقرة 7، وهذا يشير إلى تفضيل أعضاء هيئة التدريس القيام بأبحاث فردية دون التشاركية، على الرغم من تعاونهم للاستفادة من المعرفة البحثية، وتعزو الباحثة ذلك إلى غياب الثقة فيما بينهم، وهذا ما أكدته النتائج الواردة في جدول 6.

كما يتضح من جدول 5 أن العبارات 8، و9، و11 جاءت بدرجة تقدير منخفضة؛ أي أن أقل ممارسات التشارك المعرفي في الكلية تتعلق بعوامل تنظيمية تختص

بالهيئة والكلية، كقيام الكلية ببرامج وأنشطة تساعد على تبادل الخبرات والمعارف، ودعم الهيئة للمشروعات البحثية المشتركة مع بعض الكليات الأجنبية المتميزة، فضلاً عن عدم توافر المناخ الملائم لثقافة البحوث التشاركية في الكلية. وقد حصلت بقية الفقرات على متوسطات حسابية، راوحت ما بين 1.69 و 2.03، وبأوزان نسبية، راوحت بين 56.6 و 67.5%، وتقع جميعها ضمن درجات تقدير متوسطة. وتختلف هذه النتائج مع دراسة البلوي (2019)؛ حيث نال التعاون لإنجاز بحوث علمية مشتركة درجة تقدير متوسطة، في حين نال تبادل المواد البحثية والأفكار حول البحث العلمي درجة مرتفعة.

### ثانياً: محور تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي

#### جدول 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتبة الخاصة بمحور تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت (ن=194)

م	الفقرة	م	ع	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
1	خوف بعض أعضاء هيئة التدريس من إساءة استخدام الآخرين لما يقدمونه من معارف ومعلومات .	2.17	0.77	72.5	متوسطة	10
2	ضعف توافر البنية التحتية المساعدة على تنمية التشارك المعرفي.	2.42	0.78	80.5	مرتفعة	4
3	اقتناع أعضاء هيئة التدريس بضعف عائد عملية التشارك المعرفي في البحث العلمي.	2.23	0.73	74.4	متوسطة	9

## تابع/ جدول 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتبة الخاصة  
بمحول تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في  
كلية التربية الأساسية بدولة الكويت (ن=194)

م	الفقرة	م	ع	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
4	القصور في استخدام التشارك المعرفي معياراً في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	2.35	0.72	78.3	مرتفعة	6
5	اعتقاد بعض أعضاء هيئة التدريس بأن المعرفة التي يمتلكها هي مصدر قوته ولا ينبغي التفريط فيها.	2.16	0.76	72.1	متوسطة	11
6	غياب الثقة الكاملة بين أعضاء هيئة التدريس في مشاركة معارفهم مع الآخرين داخل الكلية.	2.15	0.76	71.8	متوسطة	13
7	قلة توافر الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس لمشاركة المعرفة وتبادلها مع الزملاء.	2.26	0.78	75.2	متوسطة	8
8	ضعف اهتمام الهيئة بالجانب التسويقي للبحوث التشاركية.	2.73	0.51	91.1	مرتفعة	1
9	غياب تقديم حوافز مادية أو معنوية لأعضاء هيئة التدريس تساعد على التشارك المعرفي بكفاءة وفعالية.	2.66	0.57	88.5	مرتفعة	2
10	كثرة العبء التدريسي والإشرافي لدى أعضاء هيئة التدريس يعوق تشارك المعرفة وتبادلها.	2.42	0.76	80.7	مرتفعة	3

## تابع/ جدول 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتبة الخاصة  
بمحور تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في  
كلية التربية الأساسية بدولة الكويت (ن=194)

م	الفقرة	م	ع	الوزن النسبي	درجة التقدير	الترتيب
11	وجود قصور في سياسة الكلية فيما يخص التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.	2.16	0.77	72.1	متوسطة	12
12	غياب ثقافة الوعي بأهمية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية.	2.40	0.68	80.0	مرتفعة	5
13	ضعف العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس يقف عائقاً في عملية التشارك المعرفي.	2.28	0.75	76.1	متوسطة	7
	المتوسط الحسابي العام	2.34	0.36	77.9	مرتفعة	

يتبين من جدول 6 أن كلاً من الفقرات 8، 9، 10، 2، 12، 4 حصل على أعلى الرتب ضمن المحور، وراوحت المتوسطات الحسابية لها بين 2.35 و 2.73، وبأوزان نسبية راوحت ما بين 78.3 و 91.1%، وبدرجات تقدير مرتفعة؛ مما يعني أن أكبر التحديات التي تواجه التشارك المعرفي وتعمق تحقق الميزة التنافسية للكلية هي ضعف اهتمام الهيئة بالجانب التسويقي للبحوث التشاركية، يليها غياب تقديم حوافز مادية أو معنوية تساعد على التشارك المعرفي، وكثرة العبء التدريسي والإشرافي على أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى ضعف توافر البنية التحتية المساعدة على تنمية التشارك المعرفي، فضلاً عن غياب ثقافة الوعي بأهمية التشارك

المعرفي، والقصور في استخدام التشارك المعرفي معياراً في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس. وتتفق هذه النتائج ونتائج دراسة عبدالحافظ والمهدي (2015)، التي أشارت إلى قلة وجود الأنظمة التي تحفز على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، بوزن نسبي 80%، وبدرجة تقدير مرتفعة، كما أشارت إلى قصور البنية التحتية على مستوى الجامعات الأربع بما يعوق تشارك المعرفة، وذلك بوزن نسبي يتراوح ما بين 47 و81%.

كما يتضح من جدول 6 أن بقية الفقرات حصلت على درجات تقدير متوسطة، بمتوسطات حسابية بين 2.15، 2.28، وأن الفقرة 6 جاءت في المرتبة الأخيرة؛ حيث حصلت على أقل المتوسطات الحسابية 2.15، وبوزن نسبي 71.8%، وترى الباحثة أنه على الرغم من كون هذه الفقرة قد احتلت الترتيب الأخير في محور تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية، فإن ذلك يدل أن معظم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية يعتقدون بأن هناك غياباً للثقة الكاملة، تمنعهم من مشاركة معارفهم مع الآخرين داخل الكلية؛ مما يعوق التشارك المعرفي فيها، وهذا بدوره ينعكس سلباً على تحقيق الميزة التنافسية للكلية.

## النتائج الخاصة بالسؤال الثاني

نص السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية في واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، والدرجة العلمية، والقسم العلمي)؟، وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم اختبار "ت" لحساب الفروق تبعاً لمتغير النوع، واختبار "ف" لحساب الفروق تبعاً لمتغيري القسم العلمي والدرجة العلمية، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

## الفروق تبعاً لمتغير النوع

### جدول 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم «ت» ودالاتها تبعاً لمتغير النوع (ن=194)

المحور	النوع	التكرار	م	ع	ح	قيمة "ت"	ل
ممارسات أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية.	ذكر	122	1.81	0.40	192	2.20	.029
	أنثى	72	1.93	0.36			
تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس.	ذكر	122	2.29	0.38	192	2.59	.010
	أنثى	72	2.42	0.30			
واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية.	ذكر	122	2.06	0.21	192	4.21	.000
	أنثى	72	2.18	0.18			

يتضح من جدول 7 نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في كلا المحورين والدرجة الكلية لواقع التشارك المعرفي، وقد جاء مستوى دلالة قيم "ت" عند مستوى أقل من 0.05 تجاه الإناث. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة زيائي (Ziaei, 2014)، التي طبقت على أعضاء هيئة التدريس في أقسام علوم المكتبات والمعلومات بالجامعات الإيرانية الحكومية، وقد أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير النوع، كما تختلف مع دراسة لي تان و داي ترانغ (Le Tan & Dai Trang, 2017)؛ التي أشارت إلى أن الذكور يشاركون معرفتهم أكثر من الإناث في بيئة العمل، وتختلف كذلك مع دراسة بدوي (2019)؛ إذ أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات إدارة المعرفة تعزى لمتغير النوع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى.

## الفروق تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

### جدول 8

نتائج تحليل التباين الأحادي ومستوى الدلالة لقيمة "ف" تبعاً لمتغير الدرجة العلمية  
(ن=194)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	دح	متوسط المربعات	قيمة "ف"	ل
ممارسات أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية.	بين المجموعات	0.52	2	0.26	1.74	0.179
	داخل المجموعات	28.46	191	0.15		
	المجموع	28.97	193			
تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	1.06	2	0.53	4.35	0.014
	داخل المجموعات	23.20	191	0.12		
	المجموع	24.25	193			
واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية.	بين المجموعات	0.21	2	0.11	2.43	0.091
	داخل المجموعات	8.37	191	0.04		
	المجموع	8.59	193			

يتضح من جدول 8 وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية بمحور تحديات التشارك المعرفي؛ فقد جاء مستوى دلالة قيم "ف" أقل من 0.05، فيما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالمحور الأول والدرجة الكلية، ولمعرفة مصدر الفروق بين فئات الدرجة العلمية بمحور التحديات استخدمت الباحثة اختبار (توكي) البعدية، وجدول 9 يوضح ذلك.

## جدول 9

نتائج اختبار (توكي) البعدية بمحور تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس بحسب متغير الدرجة العلمية (ن = 194)

الفرق /	م	الدرجة العلمية	م	الدرجة العلمية
.030	2.22	أستاذ	2.40	أستاذ مساعد

يتبين من جدول 9 وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.05 بين الدرجة العلمية "أستاذ مساعد" بمتوسط حسابي 2.40، والدرجة العلمية "أستاذ" بمتوسط حسابي 2.22، تجاه الدرجة العلمية "أستاذ مساعد" بمحور تحديات التشارك المعرفي. وتعزو الباحثة هذه النتيجة للعبء التدريسي؛ إذ يبلغ نصاب الأستاذ المساعد في كلية التربية الأساسية ما بين 8 و10 ساعات، في حين يبلغ 6-9 ساعات للأستاذ (الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، 2013، ص. 46)؛ مما قد يجعل الأستاذ المساعد يلامس التحديات بشكل أكبر، لا سيما أن العبء التدريسي أحد بنود المحور، بالإضافة إلى كون الأستاذ المساعد في حاجة إلى إنجاز خمسة أبحاث علمية لاجتياز شروط الترقى الوظيفي لدرجة أستاذ مشارك (الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، 2013، ص. 144-145)، في حين أن الأستاذ قد وصل إلى نهاية سلم الدرجات العلمية؛ مما يجعل الأستاذ المساعد أكثر عرضة لمواجهة تحديات التشارك المعرفي. وتختلف هذه النتيجة ونتائج دراسة عبداللطيف (2021) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع التشارك المعرفي ودوره في تحقيق الميزة التنافسية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

## الفروق تبعاً لمتغير القسم العلمي

### جدول 10

نتائج تحليل التباين الأحادي ومستوى الدلالة لقيمة "ف" تبعاً لمتغير القسم العلمي  
(ن=194)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	دح	متوسط قيمة المربعات (ف)	ل
ممارسات أعضاء هيئة التدريس للتشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية.	بين المجموعات	0.72	2	0.36	0.090
	داخل المجموعات	28.25	191	0.15	
	المجموع	28.97	193		
تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	0.94	2	0.47	0.023
	داخل المجموعات	23.32	191	0.12	
	المجموع	24.25	193		
واقع التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية.	بين المجموعات	0.21	2	0.10	0.095
	داخل المجموعات	8.38	191	0.04	
	المجموع	8.59	193		

يتضح من جدول 10 وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القسم العلمي بمحور تحديات التشارك المعرفي؛ فقد جاء مستوى دلالة قيم "ف" أقل من 0.05، فيما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الأول والدرجة الكلية، ولمعرفة مصدر الفروق بين فئات القسم العلمي في محور التحديات استخدمت الباحثة اختبار (توكي) البعدية، وجدول 11 يوضح ذلك.

## جدول 11

نتائج اختبار (توكي) البعدية بمحور تحديات التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس بحسب متغير القسم العلمي (ن=194)

الفرق	م	القسم العلمي	م	القسم العلمي
.038	*.159	2.28	2.44	مواد عملية
				مواد نظرية

يتضح من جدول 11 وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.05 بين أقسام المواد العملية بمتوسط حسابي 2.44، وأقسام المواد النظرية بمتوسط حسابي 2.28 تجاه أقسام المواد العملية بمحور تحديات التشارك المعرفي، وتعزو الباحثة هذه النتيجة لطبيعة المواد العملية، التي تتطلب جهداً بدنياً في غالب الأحيان، كما أن ساعات المواد العملية تراوح ما بين 3 و5 ساعات متصلة، في حين تراوح مدة المواد النظرية ما بين 0.50 و1.15 ساعة (كلية التربية الأساسية، 2018)؛ مما قد يجعل أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية أكثر إحساساً بالتحديات عن نظرائهم في الأقسام النظرية، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبداللطيف (2021) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير القسم العلمي.

### محددات الدراسة

اقتصرت تطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بجميع تخصصاتهم ودرجاتهم العلمية، وذلك خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2020-2021.

## التوصيات

### نشر ثقافة التشارك المعرفي

- 1- دعم الثقة بين أعضاء هيئة التدريس بكافة السبل الممكنة؛ إذ إنه كلما زاد مستوى الثقة بين أعضاء هيئة التدريس زادت كمية المعرفة المنتجة وتحسنت نوعيتها.
- 2- قيام القيادات بتوجيه أعضاء هيئة التدريس وحثهم على مشاركة المعرفة، وتقديم حوافز مادية ومعنوية لتشجيعهم على التشارك المعرفي.
- 3- توفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ مما يساعد، أعضاء هيئة التدريس على مشاركة معارفهم وخبراتهم بسهولة.
- 4- ربط الجامعات والكليات ومراكز البحث العلمي والمؤسسات الإنتاجية، بعضها ببعض؛ بما يسهل نقل المعلومات والمعارف فيما بينهم.
- 5- تبني البحوث التشاركية بين الأقسام المختلفة لتلبية الاحتياجات، المستقبلية باستشراف المستقبل.
- 6- تنظيم ملتقيات علمية على مستوى الكلية؛ لتسهيل تبادل المعارف، والخبرات لتحقيق التشارك المعرفي.
- 7- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول التشارك المعرفي: مفهومه، وأهميته، وأهدافه.
- 8- تعظيم قيمة البحوث التشاركية من خلال لجان ترقيات أعضاء هيئة التدريس، ومنحها درجات أعلى في تقييم الأداء السنوي لعضو هيئة التدريس.

### تحقيق الميزة التنافسية

- 1- ضرورة أن تتبنى القيادات أسلوب التخطيط الإستراتيجي لتحقيق التميز في جودة الخدمات والمخرجات.

- 2- التنافس مع مؤسسات التعليم العالي الأخرى في الحصول على الموارد، واجتذاب الطلاب الفائقين، واجتذاب المتميزين من أعضاء هيئتي التدريس والتدريب، والهيئة الإدارية.
- 3- الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية والتكنولوجية واستثمارها، لتحقيق التميز.
- 4- العمل على تحسين السمعة الأكاديمية في ضوء بروتوكولات التعاون، الدولية مع الجامعات العالمية.
- 5- ضرورة جذب اهتمام أعضاء هيئة التدريس نحو السعي لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة.
- 6- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر الأبحاث في مجالات علمية عالمية مرموقة ذات تصنيف عال.
- 7- إنشاء مراكز التميز البحثي (Research Excellence Center)؛ وذلك، لمواكبة عصر المعرفة.
- 8- عمل أبحاث مشتركة مع جامعات وكليات أخرى، وعبر التخصصات المختلفة؛ مما يؤدي إلى تنوع البحوث وتنوع التخصصات، ومن ثم تنوع الحلول للمشكلات المختلفة.

### **تفعيل التشارك المعرفي لتحقيق الميزة التنافسية**

- 1- ضرورة اهتمام القيادات الأكاديمية بتبني ثقافة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس فيها لتحقيق الميزة التنافسية، وتقديم مجموعة من الآليات التي تسهم في تفعيل ذلك.
- 2- ضرورة أن تؤمن قيادات التعليم العالي بأهمية التشارك المعرفي وتفعيله، وتضمينه في الخطط المستقبلية التي تلبى احتياجات المجتمع الحاضرة والمستقبلية لتحقيق الميزة التنافسية.

- 3- ضرورة تطوير منظومة البحث العلمي، والاقتداء بالدول المتقدمة التي تخصص ميزانية عالية للبحث العلمي اعترافاً بدوره في تنمية المجتمع وتطويره.
- 4- ضرورة التكامل بين فروع المعرفة الإنسانية المختلفة، والربط بين المعرفة النظرية والتطبيقية، وتوجيه البحوث لخدمة أهداف المجتمع وأولوياته، والعمل على تطوير وزيادة الإنتاجية لجميع مؤسساته.
- 5- ضرورة تعزيز البحوث البينية التكاملية التي يشترك فيها أعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية والاجتماعية والتربوية لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات والكليات.
- 6- ضرورة تقليل الأعباء على أعضاء هيئة التدريس؛ بما يضمن تفرغهم لعمل البحوث التشاركية؛ إذ غالباً يكلفون أعمالاً إضافية؛ مما يؤثر على الوقت والجهد اللذين يمكن أن يخصصا للبحث العلمي.

## المراجع

- إبراهيم، عبدالعزيز محمد. (2015). تدويل التعليم: أحد مداخل تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية. *دراسات تربوية ونفسية*، (87)، 223-278.
- الإبراهيم، عدنان بدرى رزق. (2009). درجة فاعلية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لتحقيق الميزة التنافسية لجامعاتهم. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، (27)، 43-77.
- بدوي، أم الزين حسين. (2019). معيقات إدارة المعرفة في جامعة أم القرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر*، (183)38، 441-474.
- البلوي، سلمى محمود. (2019). درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك والملك سعود. *مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر*، (183)38، 561-620.
- ترغيني، صباح. (2011). دور إدارة المعرفة في تحسين إدارة العاملين: دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب: أوماش بسكرة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.

- الحضرمي، نوف بنت خلف محمد. (2017). معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، 6(9)، 1-15.
- الحوت، محمد صبري، وتوفيق، صلاح الدين محمد، وعبد المطلب، أحمد عابد إبراهيم. (2015). *التنافسية بين الجامعات. مجلة المعرفة التربوية*، 3(5)، 1-29.
- دياب، عبدالباسط محمد. (2010، فبراير 6-7). تطوير القدرة التنافسية للجامعات المصرية في ضوء خبرات وتجارب جامعات بعض الدول المتقدمة [ورقة مقدمة]. المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر لجامعة بني سويف: اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي، مصر.
- الديحاني، سلطان غالب. (2017). تطوير دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت: دراسة مستقبلية. *مجلة دراسات تربوية ونفسية*، (95)، 317-382.
- رجب، مصطفى، وطه، حسين. (2008). *مناهج البحث التربوي بين النقد والتجديد*. دار العلم والإيمان.
- الزطمة، نضال محمد. (2011). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية.
- الشمري، عيد عائد خليف. (2014). درجة توافر رأس المال الفكري وعلاقتها بدرجة تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة الكويتية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.
- عامر، سامح عبدالمطلب إبراهيم. (2014). *التميز الإداري في القرن الحادي والعشرين*. مؤسسة طيبة.
- عبدالحافظ، ثروت عبد الحميد، والمهدي، ياسر فتحي الهنداوي. (2015). 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.
- عبدالعال، إيناس، والمهدي، سوزان، ومغاوري، هالة. (2021). تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية. *مجلة بحوث*، (2)، 71-94.
- عبدالعال، عنتر محمد أحمد. (2017). تحقيق المزايا التنافسية بالجامعات المصرية في ضوء الذكاء الإستراتيجي. *مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس*، (41)، 179-276.
- عبداللطيف، عماد عبداللطيف محمود. (2021). دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية بجامعة سوهاج. *مجلة كلية التربية بجامعة بني سويف*، 18(102)، 245-333.
- العتوم، محمد فوزي علي. (2009). رسالة المنظمة وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على قطاع صناعة الأدوية الأردني [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.

- قاسم، مجدي عبدالوهاب، وشحاتة، صفاء أحمد. (2014). صناعة مستقبل التعليم الجامعي بين إرادة التغيير وإدارته. دار الفكر العربي.
- كلية التربية الأساسية. (2018). دليل كلية التربية الأساسية.
- المديوك، خيرية عمر. (2019). واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس: بالأكاديمية الليبية طرابلس. مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، (4)، 290-314.
- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. (2013). دليل أعضاء هيئة التدريس: بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. (2021، أغسطس 15). د. العنزي: نعمل بجد لتكون التربية الأساسية كلية معتمدة أكاديمياً بالقرب العاجل [تصريح صحفي].  
<https://e.paaet.edu.kw/AR/Sectors/AppliedEducationAndResearch/MediaCenter/News/Pages/news236.aspx>
- ياسين، أسامة أحمد عبدالسلام. (2017). الخدمات الإلكترونية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالميزة التنافسية للمدرسة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية.
- Bisaria, G. (2013). Achieving competitive advantage by private management colleges or private universities. *International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research*, 2(3), 90-105.
- Bulan, S. J., & Sensuse, D. I. (2012). Knowledge sharing model among academic staffs in universities. *Jurnal Sistem Informasi*, 8(2), 133-139.
- Chang, B. (2018). Active Knowledge Sharing in Online Group Work. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 30(3), 41-59.
- Dahan, G. S., & Senol, I. (2012). Corporate social responsibility in higher education institutions: Istanbul Bilgi University case. *American International Journal of Contemporary Research*, 2(3), 95-103.
- Dee, J., & Leisyte, L. (2017). Knowledge sharing and organizational change in higher education. *The Learning Organization*, 24(5), 355-365.
- Ejrami, M., Salehi, N., & Ahmadian, S. (2016). The effect of marketing capabilities on competitive advantage and performance with moderating role of risk management in importation companies. *Procedia Economics and Finance*, 36, 22-28.

- Epetimehin, F. M. (2011). Achieving competitive advantage in insurance industry: the impact of marketing innovation and creativity. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 2(1), 18-21.
- Le Tan, T., & Dai Trang, D. T. (2017). The effects of demographic variables on knowledge sharing behaviour. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 22(2), 107-116.
- Zheng, T. T. (2017). A literature review on knowledge sharing. *Open Journal of Social Sciences*, 5(03), 51-58.
- Ziaei, S. (2014). A survey of knowledge sharing among the faculty members of Iranian library and information science (LIS) departments. *Library Philosophy and Practice, (e-journal)*.1063. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1063>

د. **بدور خالد الصقعي**، تعمل حالياً في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، قسم التربية العملية، حاصلة على دكتوراه في أصول التربية من جامعة جنوب الوادي، جمهورية مصر العربية، 2018. مدير تحرير المجلة الدولية للبحث والتطوير التربوي في الطائف بالمملكة العربية السعودية، عضو في العديد من النقابات والجمعيات المحلية والدولية، منها جمعية علم النفس الأمريكية (APA). شاركت في مؤتمرات علمية دولية، ولديها العديد من الدراسات والأبحاث المنشورة في مجلات علمية محكمة. الاهتمامات البحثية: إعداد المعلم، التعليم العالي، مناهج البحث العلمي، الذكاء الاصطناعي في التعليم  
الإيميل: [alsaqabibedour@gmail.com](mailto:alsaqabibedour@gmail.com)

### للاستشهاد:

الصقعي، بدور خالد. (2023). تفعيل التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية لكلية التربية الأساسية في دولة الكويت. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*, 49(190), 77-116.

<https://www.doi.org/10.34120/0382-049-190-003>

### To cite:

Alsaqabi, B. Kh. (2023). Activating knowledge sharing in scientific research among faculty members to achieve competitive advantage of College of Basic Education in the State of Kuwait. *Journal of the Gulf and Arabian Peninsula Studies*, 49(190), 77- 116. <https://www.doi.org/10.34120/0382-049-190-003>