

تأثير الدوافع الداخلية في النية السلوكية للأكاديميين بكلية العلوم بجامعة
السلطان قابوس نحو التشارك في المعرفة باعتماد نظرية الفعل المبرر TRA

د. محمد بن ناصر الصقري
أستاذ مشارك
جامعة السلطان قابوس

رحمة بنت محمد الخروصي
مدير مركز مصادر التعلم
الجامعة العربية المفتوحة

د. حسين بن علي الخروصي
أستاذ مشارك
كلية التربية، جامعة السلطان قابوس

د. عزة بنت أحمد المسكري
عميد الكلية التقنية بإبراء

المقدمة :

أبرز التقدم العلمي الذي يشهده عصرنا الحالي، والتوسع والتطور في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أهمية المعلومات والمعارف كمورد أساسية لأي منظمة أو مؤسسة، فالمعرفة هي مزيج من المعلومات والخبرات والقيم التي تساعد على رفع كفاءة أداء المنظمات، وتنمية الإبداع والابتكار؛ لذا أصبح استقطاب المعلومات والمعارف هو الشغل الشاغل للكثير من المنظمات والمؤسسات والشركات؛ من أجل الحفاظ على بقائها واستمرارها، ولتحقيق متطلبات النجاح والتميز.

ونتيجة لذلك زاد اهتمام العديد من المنظمات بتطوير برامج إدارة المعرفة باعتبارها الأساس في الحصول على المعرفة وتنظيمها وبنها والمشاركة بها، كما أنها تساهم في تعزيز أداء المؤسسات؛ عن طريق تنفيذ جملة من العمليات والوسائل، والأنظمة، والهيكل، والثقافات؛ بهدف تحسين عملية إيجاد المعرفة والتشارك بها (الكيلاني وأبو النادي، 2009)

من ناحية أخرى، أصبح موضوع إدارة المعرفة من المواضيع الأكثر حيوية في الإنتاج الفكري، إذ تناولته الدراسات والبحوث على نطاق واسع، وأكدت على أهمية إدارة المعرفة في تشجيع المنظمات والأفراد على مبدأ التشراك بالأفكار والمعلومات والمعارف بحرية، وإيجاد بيئة تفاعلية مشتركة لتجميع ونقل الأفكار والخبرات بين الأفراد والعمل على تطويرها وتنميتها (بدير، 2012).

وتعد عملية التشراك في المعرفة من أكثر عمليات إدارة المعرفة أهمية؛ باعتبارها العنصر الفعال في بقاء المنظمات واستمراريتها ونجاحها. وتعرّف بأنها عملية تداول المعرفة بين الأفراد والمنظمات إما بشكل مباشر مقصود أو غير مقصود، وتتكون عملية التشراك في المعرفة من ثلاثة عناصر رئيسية: محتوى المعرفة التي يتم التشراك بها، وطريقة التشراك (وجهًا لوجه، أو المؤتمرات، أو شبكات التواصل، أو التعلم المنظمي)، ومستوى التشراك (بين الأفراد، والمنظمات، والمجموعات). وتهدف عملية التشراك في المعرفة إلى تقليل تكلفة الإنتاج، وتنمية الابتكار والإبداع، وتحقيق الميزة التنافسية، وتفعيل أداء المنظمات، وصياغة استراتيجيات التشراك في المعرفة في المنظمة.

وأشارت العديد من الدراسات (Rehab & Wahyuni, 2013; Huang,) إلى أن عملية اتخاذ القرار بشأن التشراك في المعرفة يختلف بين الأفراد؛ تبعًا لاختلاف اتجاهاتهم وتصوراتهم حول النتائج المتوقع الحصول عليها بعد القيام بسلوك التشراك، كما أوضحت الدراسات أن الخصائص والسمات الشخصية، والعوامل الداخلية الأخرى من شأنها أن تؤثر في عملية التشراك في المعرفة (Aliakbar, Yusoff & Mahmood, 2012).

ومن الجدير بالذكر أن هناك العديد من النظريات، والنماذج في علم النفس الاجتماعي والسلوكي تهتم بدراسة السلوك الإنساني من أجل تحديد العوامل والمتغيرات التي تؤثر في سلوك الأفراد نحو عملية التشراك في المعرفة، ومن أبرز تلك النظريات: نظرية الفعل المبرر (Theory of Reasoned Action (TRA) ، ونظرية السلوك المخطط (Theory of Planned Behavior (TBP) ، ونموذج تقبل التكنولوجيا (Technology Acceptance Model (TAM).

ووفقاً لنظرية الفعل المبرر TRA فإن سلوك الأفراد نحو عملية التشارك في المعرفة يتحدد من خلال نيتهم السلوكية Behavioral Intention، والتي يتم تحديدها من خلال عاملين أساسيين هما: الاتجاهات والمعايير الشخصية، كما يمكن قياس السلوك الفعلي نحو عملية التشارك في المعرفة من خلال تحديد المتغيرات الداخلية والخارجية.

ولذا جاءت الدراسة الحالية لدراسة النية السلوكية للأكاديميين في كلية العلوم بجامعة السلطان قابوس نحو التشارك في المعرفة من خلال معرفة تأثير الدوافع الداخلية في نيتهم السلوكية نحو التشارك في المعرفة.

• مشكلة الدراسة

نتيجة للتغيرات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وزيادة طرق التواصل والتشارك في المعارف والخبرات بين الأفراد والمنظمات، أصبحت عملية التشارك في المعرفة ونقلها بين مختلف المنظمات والأفراد من العمليات الأساسية لإدارة المعرفة، فأكد كل من Hosseini and Hashempour (2012) أن التشارك في المعرفة يعد عنصراً أساسياً وفعالاً في برامج إدارة المعرفة داخل المنظمات، فهي تساهم في تحسين وظائف المنظمة وتجعل عملية التعليم وتبادل المعلومات أكثر سرعةً وفاعلية، كما أشار Howell and Annansingh (2013) بأن عملية التشارك في المعرفة وبثها تعد انعكاساً لعلاقات التواصل بين المنظمات والأفراد.

ومع تنوع محددات وعناصر عملية التشارك في المعرفة واختلاف طرق تناولها في الأبحاث والدراسات من وجهات نظر مختلفة كتناول الموضوع من الناحية السيكولوجية أو الاجتماعية أو التنظيمية أو الاقتصادية أو التكنولوجية، ونتيجة لتعدد العوامل الخارجية التي تؤثر في سلوك الأفراد نحو التشارك في المعرفة (Aliakbar, Yusoff) (Mahmood, 2012; Krok, 2013)، كما أن سلوكيات الأفراد غالباً ما تكون في تغير مستمر وهو ما يؤدي إلى صعوبة دراسة موضوع التشارك في المعرفة (Kwok & Gao, 2005)؛ لذا ظهرت العديد من الدراسات الأجنبية (Casimir, Ng & Cheng, 2012; Krok, 2013; Lin,

(Wu & Lu, 2012) التي تناولت هذا الموضوع باستخدام نماذج ونظريات مختلفة لدراسة السلوك الإنساني نحو التشارك، ولمعرفة أهم العوامل التي تؤثر في عملية التشارك في المعرفة. ولكن الجدير بالذكر حسب علم الباحثون أنه لا توجد دراسة عربية بحثت في النية السلوكية للأفراد نحو التشارك في المعرفة بالاعتماد على نظريات أو نماذج سيكولوجية أو اجتماعية، ومعرفة أهم العوامل التي تؤثر في نيتهم السلوكية نحو التشارك.

من أجل ذلك أتت هذه الدراسة للبحث في النية السلوكية للأكاديميين في كلية العلوم بجامعة السلطان قابوس نحو التشارك في المعرفة وذلك باعتماد نظرية الفعل المبرر (Theory of Reasoned Action TRA)، وعلى أساس هذه النظرية فإنه من المتوقع أن سلوك الأكاديميين نحو التشارك في المعرفة يزداد إذا كانوا يحملون اتجاهها إيجابياً نحو عملية التشارك في المعرفة، وبالتالي، فإنه من المهم تحديد العوامل المؤثرة في اتجاهاتهم والتمثلة في العوامل الفردية الداخلية.

• أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة بشكل رئيس إلى التعرف إلى النية السلوكية للأكاديميين بكلية العلوم نحو التشارك في المعرفة باعتماد نظرية الفعل المبرر (TRA)، وذلك من خلال التعرف على تأثير الدوافع الداخلية والمتغيرات الديموغرافية في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة (الكفاءة الذاتية، تقدير الذات، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

• فرضية الدراسة

بالاعتماد على نموذج TRA وبالنظر في العلاقات المكونة لعناصر النموذج يسعى الباحثون إلى اختبار الفرضية الرئيسية الآتية:

1. يوجد تأثير بين الدوافع الداخلية **Intrinsic Motivations** والنية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة.

1.1 يؤثر دافع الكفاءة الذاتية **Self-Efficacy** في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة.

1.2 يؤثر دافع تقدير الذات Self-Esteem في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة.

1.3 يؤثر متغير سنوات الخبرة في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة.

1.4 يؤثر متغير المسمى الوظيفي في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة.

الاطار النظري :

نظرية الفعل المبرر Theory of Reasoned Action :

قدم كلٌ من Fishbein and Ajzen عام 1975 نظرية الفعل المبرر والتي يرمز لها بالاختصار (TRA) والتي تُعدُّ من نظريات علم النفس الاجتماعي، إذ تقترض هذه النظرية أن: فعل (سلوك) الفرد يتحدد من خلال نيته نحو الفعل (Intention Behavior)، ونيته تتحدد من الاتجاه (Attitude)، والمعايير الشخصية (Subjective Norms)، وأن كلاً من الاتجاه، والمعايير الشخصية تتحدد من الاعتقادات والتصورات (Beliefs) عن نتائج الفعل، وعن الأشخاص المهمين لدى من يقوم بالفعل (Fishbein & Ajzen, 1975).

ووفقاً لهذه النظرية فإن Fishbein and Ajzen (1975) يرون أن سلوك الإنسان يتحدد من خلال عاملين أساسيين وهما:

❖ الاتجاهات Attitudes

يقصد بها ذلك الشعور الفردي الإيجابي أو السلبي تجاه سلوك أو فعل معين، ويتم تحديدها من خلال معتقدات أو تصورات الأفراد (Beliefs) نحو النتائج المتعلقة بالفعل أو السلوك، وأوضح Fishbein and Ajzen (1975) أن اتجاه الفرد نحو سلوك معين يتشكل عن طريق المعتقدات السلوكية Behavioral beliefs والتي تتكوّن من :

- معتقدات الفرد عن النتائج المتوقعة من إجراء السلوك.

- معتقدات الفرد عن قيمة وأهمية هذه النتائج.

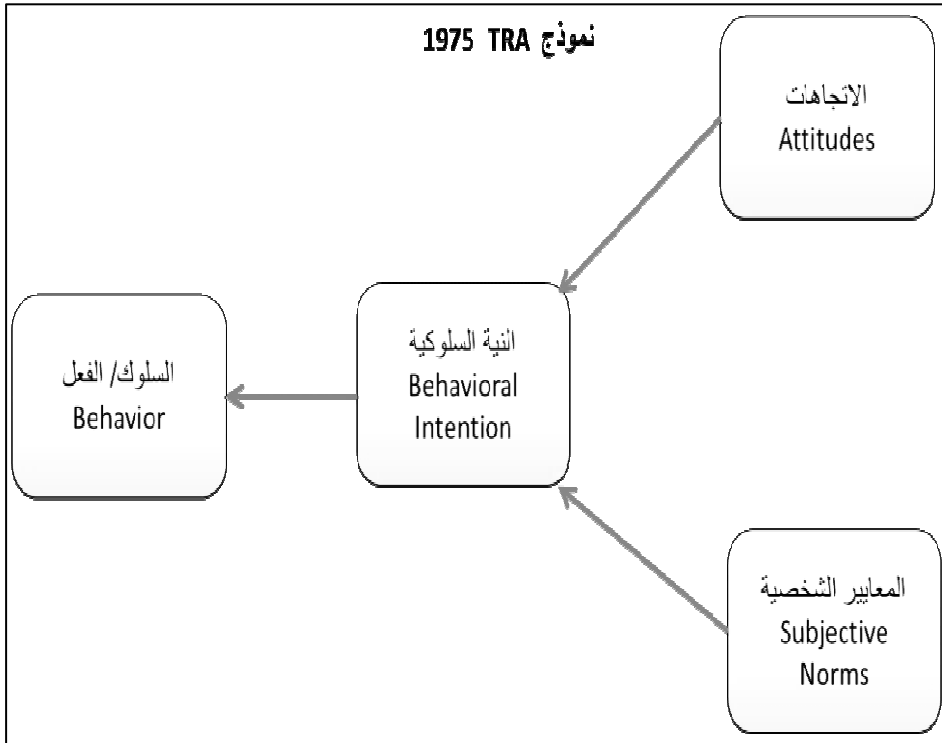
❖ المعايير الشخصية Subjective Norms

تتشكل المعايير الشخصية (الذاتية) من الاعتقادات والتصورات المعيارية Normative beliefs، وهي تشير إلى إدراك الفرد للتوقعات السلوكية من قبل الأفراد والجماعات المهمة للشخص، والتي تُعدُّ بمثابة المرجعية له (Fishbein & Ajzen, 1975). فالمعايير الشخصية تجاه فعل أو سلوك معين ترتبط بمعتقدات الفرد بخصوص ما يرى الآخرون أن عليه القيام به (المعتقدات المعيارية) وبدافعيته لهذه المرجعيات المعيارية؛ ولذا فإن المعايير الشخصية يمكن تحديدها من خلال الآتي:

- تصورات الفرد حول وجوب أو عدم وجوب القيام بالسلوك أو الفعل.
- دافع الفرد للامتثال والتجاوب مع مرجعيات محددة هامة بالنسبة له.

ويؤثر العاملان السابقان (الاتجاهات والمعايير الشخصية) في عامل تابع وهو النية السلوكية Behavioral Intention، وتشير النية إلى استعداد الفرد للقيام بسلوك أو فعل معين (رمضان، 2012)، وتتأثر كذلك النية بمجموعة من المتغيرات الخارجية External Variables بطريقة مباشرة أو غير مباشرة (العلوي، 2013).

ويعتمد نموذج TRA على محددتين أساسيين للتنبؤ بالسلوك الفعلي هما: الاتجاهات والمعايير الشخصية واللذان يتأثران بمجموعة من المتغيرات الخارجية، وبالتالي يؤثران في النية السلوكية للفرد وصولاً إلى السلوك الفعلي. ويقصد بالسلوك الفعلي: "الاستجابة الواضحة لظرف ما، وذلك بحسب هدف معين" (رمضان، 2012، ص 372). ويوضح الشكل (1) النموذج الأصلي لنظرية TRA:



شكل (1): نموذج TRA 1975. (Fishbein & Ajzen, 1975)

نشأة وتطور نظرية الفعل المبرر TRA

وضعت نظرية TRA من أجل فهم أفضل للعلاقات بين الاتجاهات (Attitudes) والنوايا (Intentions) والسلوكيات (Behaviors)، إذ وجدت العديد من الدراسات السابقة التي بحثت في تلك العلاقات فكتشفت أن هناك علاقة منخفضة نسبياً بين كل من الاتجاهات والسلوكيات، كما اقترح بعض المنظرين استبعاد الاتجاهات كعامل أساسي لتحديد السلوك؛ لذا طور Fishbein في عام 1975 نظرية الفعل المبرر TRA للتمييز بين الاتجاهات نحو شيء معين (كائن) والاتجاهات نحو السلوك، فيرى أن اتجاه الفرد أو موقفه نحو سلوك هي أفضل طريقة للتنبؤ بذلك السلوك.

ونشأت نظرية TRA من نظريات لها تاريخ طويل لقياس الاتجاهات (Measurement Attitude)، إذ تشير تلك النظريات إلى أن الاتجاهات نحو كائن أو شيء معين يتم تحديدها من خلال التوقعات أو المعتقدات المتعلقة بسمات ذلك

الكائن، وقد تم تطبيق مفاهيم القيمة المتوقعة Expectancy-value Conceptualizations على نطاق واسع في مجالات متعددة في علم النفس، وتشمل هذه المفاهيم عددًا من النظريات مثل: نظريات التعلم Learning Theories، ونظريات الاتجاهات Attitude Theories، ونظريات اتخاذ القرار Decision-Making Theories (Montaña & Kasprzyk, 2008).

وعليه، فقد جاءت هذه النظرية لتؤكد على أن المحدد الأساسي للسلوك هو النية السلوكية Behavioral Intentions، والتي تتحدد من خلال عاملين أساسيين وهما الاتجاهات والمعايير الشخصية المرتبطة بالسلوك.

مميزات نظرية الفعل المبرر TRA

أشارت العديد من الدراسات التي استخدمت نموذج TRA إلى عدد من المميزات التي يتمتع بها هذا النموذج ويمكن تلخيصها في الآتي:

- يُعدُّ النموذج من أكثر النماذج السلوكية نجاحاً في التنبؤ بسلوك الأفراد نحو القيام بفعل ما؛ وذلك لأنه يقوم على تحديد المتغيرات، والعوامل المؤثرة في نية الفرد نحو القيام بسلوك ما، وبالتالي تأثيرها في السلوك نفسه (Aliakbar, Yusoff & Mahmood, 2012; Huang, Davison & Gu, 2008).

- المرونة وقابلية استخدامه في العديد من المجالات ذات العلاقة بدراسة السلوك الإنساني والعلوم السلوكية والنفسية، كما يمكن إضافة متغيرات وعوامل خارجية مختلفة ومؤثرة في سلوك الأفراد وذلك تبعاً لنوع الثقافة السائدة في المجتمع محل الدراسة (Albarq & Alsughayir, 2013).

- يتميز النموذج بالبساطة، إذ يتكون من 3 عناصر أساسية لتشكيل سلوك معين وهي: الاتجاهات والمعايير الشخصية والنية السلوكية.

- يوفر إطار عملي للبحث في علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات المستقلة (الاتجاهات والمعايير الشخصية) والمتغيرات التابعة (النية السلوكية والسلوك الفعلي) والعوامل والمتغيرات الداخلية والخارجية الأخرى.

▪ يقدم النموذج نظرة شاملة لمكونات الاتجاه Attitude من خلال تركيب مصمم يؤدي إلى التنبؤ بالسلوك، إذ تتضمن هذه النظرية عملياً ثلاثة مكونات رئيسية وهي: المكوّن الإدراكي، والمكوّن المؤثر، والمكوّن الإرادي" (جودة، 2006، ص 161)، وبذلك يمكن الوصول إلى أن هذه النظرية تمثل سلسلة من المكونات المترابطة.

استخدامات نظرية الفعل المبرر TRA

تعد نظرية الفعل المبرر TRA من نظريات علم النفس الاجتماعي، وتستخدم بشكل رئيسي من أجل التنبؤ بالسلوك الفردي تجاه فعل أو سلوك معين، وطبقت النظرية بشكل واسع في العديد من الدراسات وفي مجالات مختلفة منها: علم النفس والإدارة والتسويق والطب (Tsai, Chen & Chien, 2012; Zhikun & Fungfai, 2009)

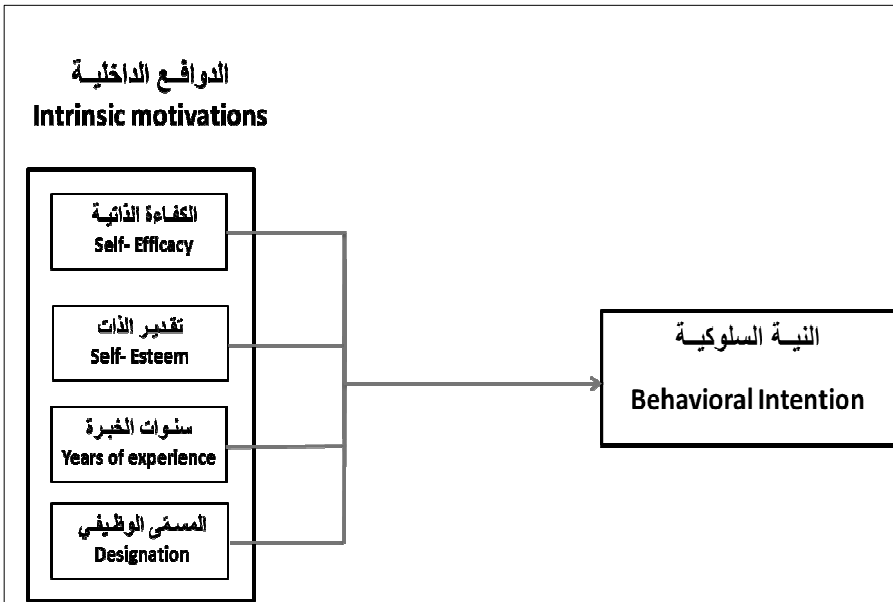
وأشار Huang, Davison and Gu (2008) أن استخدام الدراسات لنظرية TRA كان بهدف التنبؤ بسلوك الأفراد نحو القيام بسلوك معين، إذ طبقت تلك الدراسات نموذج TRA من زوايا مختلفة وتتمثل في:

- التعرف على العوامل الداخلية للأفراد والتي تؤثر في اتجاهاتهم نحو سلوك معين.
- استكشاف تأثير العوامل التنظيمية كالهياكل التنظيمية والثقافة المنظمة في سلوك الأفراد نحو فعل معين.
- معرفة تأثير العوامل الاجتماعية كالعلاقات والارتباطات بين الأفراد في السلوك.

واستخدمت الدراسات السابقة كذلك نموذج TRA في دراسة موضوعات إدارة المعرفة على نطاق واسع، إذ ركزت على دراسة سلوك الأفراد نحو عملية التشارك في المعرفة، وذلك من خلال البحث في علاقات الارتباط والتأثير بين العوامل والمتغيرات الداخلية وسلوك التشارك في المعرفة، وكذلك البحث في تأثير الاتجاهات،

والمعتقدات، والنوايا السلوكية على عملية التشارك في المعرفة بين الأفراد (Rehab& Wahyuni, 2013).

وتماشياً مع ما أشارت إليه الدراسات السابقة، وبالاعتماد على نظرية الفعل المبرر TRA فإن الدراسة الحالية تهتم بدراسة النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة وذلك من خلال التركيز على معرفة تأثير العوامل الداخلية والمتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في: الكفاءة الذاتية، وتقدير الذات، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.



شكل (2): نموذج الدراسة المقترح

الدراسات السابقة :

جاء هذا المحور لعرض وتحليل الدراسات والبحوث المتعلقة بموضوع التشارك في المعرفة والعوامل المؤثرة فيه، وذلك باستخدام نظرية الفعل المبرر (TRA) التي تهدف إلى التنبؤ بالسلوك الفعلي للأفراد للقيام بفعل التشارك، وعليه فسيستخدم الباحثون أسلوب عرض العوامل الداخلية المؤثرة في النية السلوكية نحو التشارك في المعرفة وفقاً لنموذج TRA ، وذلك لتسهيل الربط بين الدراسات السابقة وللتعرف

على وجهات النظر المختلفة حول الموضوع، ومعرفة جوانب الاتفاق والاختلاف فيما بينها، ومن ثم المقارنة بين نتائجها والنتائج التي ستخرج بها الدراسة الحالية .

وفي إطار الدراسات العربية لم يجد الباحثون في النتاج الفكري العربي أي دراسة تبنت نموذج TRA للبحث في سلوك التشارك في المعرفة ومعرفة العوامل المؤثرة فيه، أما في إطار الدراسات الأجنبية فإنه يزخر بالعديد من الدراسات التي طبقت نموذج TRA لدراسة سلوك التشارك في المعرفة من خلال دراسة العلاقات البيئية بين النوايا والأهداف.

وفي هذا الشأن تم عرض الدراسات السابقة وفقاً للمتغيرات الأساسية التي يتناولها نموذج TRA مع إضافة عوامل ومتغيرات داخلية اقترحتها الدراسة الحالية لمعرفة تأثيرها في النية السلوكية نحو التشارك في المعرفة بين الأكاديميين بكلية العلوم بجامعة السلطان قابوس.

▪ الدوافع الداخلية والنية السلوكية للأفراد نحو التشارك في المعرفة :

أوضح Lin (2007، ص137) أن الدوافع الداخلية "تنسب إلى انخراط الفرد في نشاط ما؛ إما من أجل النشاط نفسه، أو عن رغبة ذاتية، أو لداعي الرضا والسرور والارتياح من تجربة ذلك النشاط". وأشار Olatokun and Nwafor (2012) أن الدوافع الداخلية تتبع من الفرد نفسه ولا تتأثر بالضغوط والعوامل الخارجية مطلقاً، إذ أظهرت نتائج دراستهم أن موظفي الخدمة المدنية الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا والارتياح، ولديهم قدرات عالية من الثقة والكفاءة المعرفية والذاتية، تكون لديهم اتجاهات إيجابية أكبر للقيام بعملية التشارك في المعرفة داخل منظمات عملهم؛ وذلك لشعورهم بأنهم سيساهمون في تقدم أداء منظماتهم التي ينتمون إليها، وبالتالي فإن نيتهم ودرجة ميلهم واستعدادهم للقيام بالتشارك سيتأثر بشكل إيجابي. وذكر Aharony (2011) أن من أبرز الدوافع الداخلية التي تؤثر في اتجاهات ونية الأفراد نحو عملية التشارك في المعرفة دافعي: الكفاءة الذاتية Self- efficacy، وتقدير الذات Self- esteem، كما أن الدراسة الحالية بحثت في تأثير المتغيرات الديموغرافية ومن أبرزها: متغير سنوات الخبرة Years of experience

والمسمى الوظيفي Designation باعتبارها من الدوافع الداخلية التي تؤثر في نية الأكاديميين نحو التشارك في المعرفة.

• الكفاءة الذاتية Self-Efficacy

عرّف Aharony (2011) الكفاءة الذاتية بأنها مؤشر لمدى قدرة الفرد على التحكم في أفعاله الشخصية، وأعماله، ويكون الفرد أكثر قدرة على مواجهة تحديات بيئته، واتخاذ القرارات، ووضع أهداف مستقبلية ذات مستوى عال، وأوضحته دراسته بأن عامل الكفاءة الذاتية له تأثير إيجابي في اتجاهات المكتبيين نحو التشارك في المعرفة، وبالتالي فإن المكتبيين الذين لديهم سمات الكفاءة الذاتية؛ يكون لديهم قدرات أكبر على مواجهة التحديات التي قد تواجههم، وقدرات أكبر على القيام بعملية التشارك فيما بينهم، وعرّف Jolae, Nor, Khani and Yusoff (2014) الكفاءة الذاتية بأنها مؤشر لقدرة الفرد الذاتية لإضافة مساهمات في المنظمة التي ينتمي إليها من خلال عملية التشارك في المعرفة. ويبين الباحثون أنه كلما آمن الأفراد بأن خبرتهم يمكن أن تحسن من كفاءة العمل وزيادة الإنتاجية، ستتغير مواقفهم نحو تبادل المعرفة وبالتالي سيكونون أكثر ميلاً للقيام بعملية التشارك في المعرفة مع الآخرين، إذ أظهرت نتائج دراستهم التي قاموا بها للأكاديميين في كليات العلوم الاجتماعية بإحدى الجامعات الماليزية أن الأكاديميين الذين لديهم قدرات عالية من الكفاءة الذاتية وقدرات أكبر في المساهمة بالمعارف والمعلومات مع الآخرين تتشكل لديهم رغبة وميول أكثر إيجابية تجاه التشارك في المعرفة، وتوصلت دراسة Babalhavaeji and Kermani (2011) إلى وجود علاقة إيجابية بين كفاءة الأفراد الذاتية واتجاهاتهم نحو التشارك في المعرفة، إذ اعتبرها الباحث من أهم الدوافع الداخلية التي تحفز على القيام بعملية التشارك في المعرفة بين الأكاديميين. واتفقت كذلك دراسة (2007) Lin و Olatokun and Nwafor (2012) على ذلك، إذ أظهرت نتائجهم أن دافع الكفاءة الذاتية يساعد كثيراً على تحفيز الموظفين للقيام بالتشارك في المعرفة بين زملائهم، وأكدنا بأن دافع الكفاءة الذاتية له تأثير إيجابي في نية الأفراد نحو عملية التشارك في المعرفة، كما يضيف Hung, Lai and Chou (2010) أن الكفاءة الذاتية تُعدُّ أحد الدوافع الشخصية (personal motivations) المؤثرة

في سلوك الأعضاء في المجتمعات الافتراضية المهنية محل الدراسة نحو التشارك في المعرفة، إذ أظهرت نتائج دراستهم أن عملية التشارك في المعرفة بين الأعضاء يعتمد على مستوى الكفاءة الذاتية لديهم فهو الدافع الذي يساعدهم على إنشاء مواقف إيجابية نحو القيام بسلوك التشارك ويزيد من ثقتهم بقدراتهم على التحكم بأفعالهم، كما اتفقت نتائج دراسة Aliakbar, Yusoff and Mahmood (2012) أن الأفراد في المجتمعات الافتراضية الذين تكون لديهم مستويات عالية من الكفاءة الذاتية والثقة بقدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم يكونون أكثر ميلاً للقيام بعملية التشارك في المعرفة؛ ولذا أوصى الباحثون إلى تزويد هؤلاء الأفراد ببرامج تدريبية وأدلة إرشادية لزيادة كفاءتهم الذاتية وثقتهم للقيام بعملية التشارك في المعرفة بشكل أفضل.

وعليه، يمكن القول بأن الكفاءة الذاتية تُعدُّ من الدوافع الداخلية الهامة التي تساعد على تفسير السلوك الإنساني وتحديد قدراته وبالتالي تساعد في التعرف على اتجاهاته نحو عملية التشارك في المعرفة.

• تقدير الذات Self- Esteem

عرّف Aharony (2011، ص113) تقدير الذات بأنه "التقييم الذاتي للفرد، ويتم عن طريق تحليل الفرد للجوانب المعرفية والعاطفية التي لديه"؛ أي أن تقدير الذات يعبر عن مدى رضا الفرد عن نفسه وعن سماته الشخصية، إذ أوضح الباحث أن دافع تقدير الذات له تأثير إيجابي في اتجاهات الأفراد نحو القيام بعملية التشارك في المعرفة، فأكد أفراد عينة الدراسة التي أجراها الباحث على المكتبيين في المكتبات الأكاديمية والعامّة في إسرائيل أنه كلما كانت درجة تقييمهم لذاتهم إيجابية وعالية وكانت درجة الرضا الذاتي مرتفعة، كلما زادت درجة ميولهم ورغبتهم للقيام بعملية التشارك، واتفق Huang, Davison and Gu (2008) مع رأي الباحث، إذ أشاروا إلى أن احساس الفرد بقيمة ذاته وتقديره لقدراته وإمكاناته (Self-worth) يزيد من رغبته في القيام بعملية التشارك في المعرفة مع من حوله، كما أكد كلٌّ من Ibragimova, Ryan, Windsor and Prybutok (2012) أن قيام الأفراد بالتشارك في المعرفة فيما بينهم يؤدي إلى زيادة تقديرهم لذاتهم من خلال زيادة ثقتهم بمهاراتهم ومكانتهم وانجازاتهم.

• المتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي) :

بحثت العديد من الدراسات في تأثير العوامل التكنولوجية والسيكولوجية والمنظمية في عملية التشارك في المعرفة، في حين توجد القليل من الدراسات التي أشارت إلى تأثير العوامل الديموغرافية كالعمر والنوع والدرجة العلمية ومدة الخبرة العملية (Ismail & Yusof, 2009; Pangil & Nasurdin, 2008)؛ لذا فإن الدراسة الحالية تطرقت لمعرفة تأثير متغيري سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي في نية الأكاديميين نحو عملية التشارك في المعرفة.

وأشارت نتائج دراسة Kathiravelu, Nur Naha and Kenny (2013) ودراسة Mogotsi, Boon and Fletcher (2011) بصورة عامة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المنصب الوظيفي، المستوى التعليمي) وبين عملية التشارك في المعرفة.

وأوضح Pangil and Nasurdin (2008) أن سنوات الخبرة (Years of Experience) أو ما يسمى بـ (Job tenure) التي تمثل عدد السنوات التي يقضيها الموظف في المهنة تتيح له الحرية والراحة لتبادل المعرفة والتشارك بها مع الآخرين، وجاءت نتائج دراسته متفقة مع نتائج الدراسات السابقة إذ بين أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخبرة العملية والتشارك في المعرفة بين موظفي شركات البحث والتطوير بماليزيا، كما أكدت كذلك دراسة Islam, Ikeda and Islam (2013) أنه لا توجد فروق في نية التشارك في المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في أقسام علم المعلومات وإدارة المكتبات في الجامعات البنجلاديشية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية والمؤهلات العلمية.

منهجية الدراسة :

• منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الكمي لكونه من أنسب المناهج لطبيعة الدراسة الحالية وتحقيق أهدافها، إذ يساعد هذا المنهج على جمع البيانات، والتعرف على العوامل الداخلية المؤثرة في النية السلوكية للأكاديميين في كلية العلوم بجامعة السلطان قابوس نحو التشارك في المعرفة.

• مجتمع الدراسة :

تم تطبيق هذه الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم بجامعة السلطان قابوس، والبالغ عددهم إلى 158 عضواً في الفترة من 13 إبريل 2014 إلى 25 أغسطس 2014، إذ تم اختيار هذه الكلية لتطبيق الدراسة لكونها الكلية الأم في الجامعة؛ فهي تقدم خدمات تدريسية في مجالات العلوم الأساسية لطلبة كليات الطب والعلوم الصحية، وكلية العلوم الزراعية والبحرية، وكلية الهندسة، ومقررات خاصة لطلبة تخصص العلوم والرياضيات في كلية التربية، هذا بالإضافة إلى مقررات الرياضيات والحاسب الآلي لطلاب كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، وكلية الآداب والعلوم الاجتماعية وكلية الحقوق (كلية العلوم، 2014). وتشمل الكلية 6 أقسام أكاديمية وهي: قسم الأحياء، وقسم الرياضيات، وقسم الفيزياء، وقسم الكيمياء، وقسم علوم الأرض، وقسم علم الحاسب الآلي، ويتكون كل قسم من عدد من الأكاديميين يختلفون فيما بينهم في الدرجات العلمية، ويوضح الجدول (1) توزيع مجتمع الدراسة حسب القسم الأكاديمي:

جدول (1): الأقسام الأكاديمية في كلية العلوم بجامعة السلطان قابوس

عدد الأكاديميين	القسم
22	قسم الأحياء
24	قسم علوم الحاسب الآلي
17	قسم علوم الأرض
22	قسم الكيمياء
28	قسم الفيزياء
45	قسم الرياضيات والإحصاء
158	المجموع

• أداة جمع البيانات

قام الباحثون بتوزيع استبانة الدراسة على جميع أفراد المجتمع (جدول رقم 1) يدوياً وذلك عن طريق منسقي الأقسام بالكلية بالإضافة إلى متابعة الباحثين شخصياً للتأكد من توزيع جميع الاستبانات واستلامها، وتم استرجاع عدد (84) استبانة، وقد تم استبعاد عدد (3) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك يكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة (81) استبانة أي مانسبته (51%).

واعتمد الباحثون في دراستهم على أداة الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، إذ تم تصميم استبانة مكونة من جزأين وهما:

➤ **الجزء الأول:** شمل جمع البيانات الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة مثل: النوع، والقسم الذي ينتمي إليه، وسنوات الخبرة الأكاديمية، والمسمى الوظيفي، والدرجة العلمية.

➤ **الجزء الثاني:** اشتمل هذا الجزء الأسئلة المتعلقة بمعرفة العوامل المؤثرة في سلوك التشارك في المعرفة وينقسم إلى محورين أساسيين وهما:

- تأثير الدوافع الداخلية في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة.
- النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة.

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاه آراء مجتمع الدراسة، ويوضح الجدول (2) مقياس ليكرت المستخدم في الدراسة.

جدول (2): مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الاستبانة

التصنيف	1	2	3	4	5
الدرجة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة

• صدق الأداة وثباتها

تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة، من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين؛ وذلك لمعرفة آرائهم حول مدى وضوح فقرات الاستبانة، ودقة صياغتها اللغوية، ومدى ارتباط كل فقرة بالمحور التابع لها، وبذلك بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد تحكيمها 15 فقرة. ولقياس ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha، ويوضح الجدول (3) معاملات الثبات للدوافع الداخلية والمنتثلة في الكفاءة الذاتية وتقدير الذات، ومتغير النية السلوكية.

جدول (3): معامل الثبات للكفاءة الذاتية وتقدير الذات والنية السلوكية

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
الكفاءة الذاتية	7	.823
تقدير الذات	3	.759
النية السلوكية	5	.914

• المعالجات الإحصائية :

بعد جمع الاستبانات، ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)، إذ تم اعتماد الأساليب الإحصائية الآتية في تحليل البيانات ومعالجتها:

- التحليل الوصفي **Descriptive Analysis**: وذلك باحتساب التكرارات والنسب المئوية لتوضيح خصائص الأفراد المشاركين في الدراسة وفقاً لمتغيرات النوع، والقسم، وعدد سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، والدرجة العلمية.
- التحليل الاستدلالي **Inferential Analysis**: حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ألفا كرونباخ وتحليل التباين الأحادي One-

Standard Way ANOVA وتحليل الانحدار الخطي المتعدد المعياري .multiple linear regression

عرض نتائج الدراسة :

يسعى هذا الفصل إلى عرض النتائج التي توصلت لها الدراسة، إذ سيتم عرض النتائج المتعلقة بالبيانات الديموغرافية، ثم نتائج تحليل فقرات الاستبانة، ثم النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة.

• المتغيرات الديموغرافية :

يوضح الجدول الآتي خصائص أفراد عينة الدراسة الخاضعة للتحليل:

جدول (4): خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	عدد المستويات	العدد	النسبة المئوية %
النوع	ذكور	69	85.2
	إناث	12	14.8
القسم	الأحياء	8	9.9
	الرياضيات	19	23.5
	الفيزياء	20	24.7
	الكيمياء	13	16.0
	علوم الأرض	12	14.8
	علوم الحاسب الآلي	9	11.1
سنوات الخبرة	10 سنوات أو أقل	16	19.8
	11 - 15 سنة	13	16.0
	16 - 20 سنة	20	24.7

المتغير	عدد المستويات	العدد	النسبة المئوية %
	أكثر من 20 سنة	32	39.5
المسمى الوظيفي	محاضر	7	8.6
	أستاذ	11	13.6
	أستاذ مشارك	22	27.2
	أستاذ مساعد	39	48.1
	مفقود	2	2.5
الدرجة العلمية	بكالوريوس	2	2.5
	ماجستير	4	4.9
	دكتوراة	75	92.6

• تحليل فقرات الاستبانة :

اعتمد الباحثون في تحليل فقرات الاستبانة على استخراج المتوسطات الحسابية للكفاءة الذاتية وتقدير الذات والنية السلوكية، مستعيناً في ذلك ببرنامج الحزمة الإحصائية SPSS من أجل الحصول على نتائج قابلة للتفسير في تقييم مدى موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات محاور الاستبانة، إذ قام الباحثون بترميز وادخال البيانات إلى الحاسب الآلي حسب مقياس ليكرت الخماسي، ثم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيم الناتج على عدد فقرات المقياس الخمسة للحصول على طول الفقرة (4/5=0.8)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، كما يلي:

- 1.8 - 1.81 ضعيف جداً
- 2.60 - 1.81 ضعيف
- 3.40 - 2.61 متوسط

▪ 4.20 - 3.41 قوي

▪ 5 - 4.21 قوي جداً

يوضح الجدول رقم (4) تأثير الدوافع الداخلية والمتمثلة في الكفاءة الذاتية وتقديرات الذات في النية السلوكية نحو التشارك في المعرفة.

جدول رقم (4): تحليل فقرات الدوافع الداخلية (الكفاءة الذاتية وتقدير الذات)

الدوافع الداخلية			
التقييم	المتوسط الحسابي	الكفاءة الذاتية	
قوي جداً	4.57	1	أنا واثق في قدرتي على توفير معلومات قيمة لغيري من الأكاديميين في الكلية.
قوي جداً	4.37	2	أعتقد أنني أستطيع تقديم توصيات جيدة لتطبيق التشارك في المعرفة مع بقية الأكاديميين في الكلية.
قوي جداً	4.43	3	عندما أواجه مواقف صعبة، أنا متأكد أنني أستطيع التعامل معها
قوي جداً	4.44	4	أستطيع مواجهة التحديات التي تواجهني بنجاح.
قوي	4.20	5	أستطيع تحقيق معظم الأهداف التي أخطط لها.
قوي جداً	4.32	6	لدي الخبرات المطلوبة لتقديم معلومات قيمة للكلية التي أنتمي إليها.
قوي	4.10	7	لدي القدرة لتحفيز الآخرين للقيام بعملية التشارك في المعرفة معي
التقييم	المتوسط الحسابي	تقدير الذات	
قوي	4.20	8	التشارك في معرفتي مع بقية أعضاء الكلية يساعدهم ليصبحوا أفضل المحاضرين والباحثين.

قوي	3.99	التشارك في معرفتي مع بقية أعضاء الكلية يخلق جودة عالية فيما يتعلق بثورة العلوم	9
قوي	4.07	التشارك في معرفتي مع بقية أعضاء الكلية يساعدهم لتحقيق أهدافهم.	10

تشير نتائج الجدول (4) إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة للدوافع الداخلية (الكفاءة الذاتية) كانت معظمها بتقدير قوي جدا ماعدا الفقرتين (5) و (7) كانت بتقدير قوي، في حين جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة لمحور تقدير الذات على تقدير قوي لجميع الفقرات، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.99 - 4.20). ويوضح الجدول رقم (5) النية السلوكية للأكاديميين في كلية العلوم نحو التشارك في المعرفة.

جدول (5): تحليل فقرات محور النية السلوكية

م	النية السلوكية	المتوسط الحسابي	التقييم
11	أنوي القيام بالتشارك في معرفتي مع بقية الأكاديميين في الكلية إذا كان ذلك سيساعد الكلية	4.46	قوي جداً
12	أنوي دائماً بأن أقدم معرفتي بناءً على طلب الأكاديميين الآخرين.	4.59	قوي جداً
13	أنوي التشارك بمعرفتي مع بقية الأكاديميين في المستقبل.	4.43	قوي جداً
14	أنوي التشارك بأي مقالات من الدوريات أو المجلات أو الجرائد والتي أجدها مناسبة لمجال عملي مع بقية الأكاديميين في الكلية.	4.42	قوي جداً
15	سأحاول أن أشارك الأكاديميين الآخرين	4.51	قوي جداً

م	النية السلوكية	المتوسط الحسابي	التقييم
	خبراتي التي اكتسبتها من دراستي أو العمل أو التدريب بطرق أكثر فعالية.		

تشير نتائج الجدول (5) إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة للنية السلوكية نحو التشارك في المعرفة كانت بتقدير قوي جداً على جميع الفقرات، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.42 - 4.59).

• نتائج الدراسة المتعلقة باختبار الفرضية:

قام الباحثون بإجراء اختبائي التباين الأحادي One- Way ANOVA لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين حول النية السلوكية للتشارك في المعرفة وفقاً لمتغيري (سنوات الخبرة والمسّمى الوظيفي)، واختبار الانحدار الخطي المتعدد المعياري Standard multiple linear regression لمعرفة تأثير الدوافع الداخلية في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة.

أ. تأثير متغير سنوات الخبرة في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير النية السلوكية لأفراد الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير النية السلوكية

لأفراد الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

المتغير	10 سنوات أو أقل (ن = 16)		11-15 سنة (ن = 13)		16-20 سنة (ن = 20)		أكثر من 20 سنة (ن = 32)	
	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
النية السلوكية	4.3	4.7	4.5	4.7	24.4	4.6	4.6	6.5

ن = عدد أفراد العينة. م = المتوسط الحسابي. ع = الانحراف المعياري

ثم تم استخدام تحليل التباين الأحادي One-way ANOVA لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين حول النية السلوكية للتشارك في المعرفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ويوضح الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين لمعرفة طبيعة الفروق بين إجابات المبحوثين حول النية السلوكية للتشارك في المعرفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (7): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في النية السلوكية وفق متغير سنوات الخبرة

القيمة الاحتمالية (Sig)	القيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
.384	1.031	.344	3	1.03	بين المجموعات	النية السلوكية
		.333	77	25.67	داخل المجموعات	

يتبين من الجدول (7) أن القيمة الاحتمالية لقيمة (ف) للفروق في النية السلوكية وفق متغير سنوات الخبرة بلغت (0.384) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الأفراد المشاركين في الدراسة حول النية السلوكية للتشارك في المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ب. تأثير متغير المسمى الوظيفي على النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة :

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير النية السلوكية لأفراد الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي مع استبعاد فئة محاضر Lecture؛ وذلك لكون عدد الفئة قليل جداً وسيؤثر في نتائج التحليل الإحصائي.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير المسمى الوظيفي للأفراد المشاركين في الدراسة

المتغير		أستاذ (ن=11)		أستاذ مشارك (ن=22)		أستاذ مساعد (ن=39)	
النية السلوكية		ع	م	ع	م	ع	م
		.619	4.6	.488	4.5	.650	4.4

ن = عدد أفراد العينة. م = المتوسط الحسابي. ع = الانحراف المعياري

ثم تم استخدام تحليل التباين الأحادي One-way ANOVA لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين حول النية السلوكية للتشارك في المعرفة وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، ويوضح الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي.

جدول (9): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في النية السلوكية

وفق متغير المسمى الوظيفي

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
.741	.301	.109	2	.217	بين المجموعات	النية السلوكية
		.362	69	24.95	داخل المجموعات	

يشير الجدول (9) أن القيمة الاحتمالية لقيمة (ف) للفروق في النية السلوكية وفق متغير المسمى الوظيفي تساوي (0.741) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وهذه النتيجة تشير إلى عدم تأثر النية السلوكية نحو التشارك في المعرفة بمتغير المسمى الوظيفي.

ت. تأثير دافعي الكفاءة الذاتية وتقدير الذات في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة :

استخدم الباحثون تحليل الانحدار الخطي المتعدد المعياري المتعدد لمعرفة تأثير دافعي الكفاءة الذاتية وتقدير الذات في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة، ويبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات ارتباط بيرسون للمتغيرات.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات ارتباط بيرسون للمتغيرات

المتغيرات	م	ع	1	2	3
1. الكفاءة الذاتية	4.3	.460	-	*.671	.154
2. تقدير الذات	14.	.574		-	*.245
3. النية السلوكية	54.	.57			-

م = المتوسط الحسابي. ع = الانحراف المعياري. * دال عند مستوى 0.05

وتوضح نتائج معاملات ارتباط بيرسون في الجدول (10) أن الكفاءة الذاتية يرتبط ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً مع متغير تقدير الذات ($r=*.671$)، كما أن متغير الكفاءة الذاتية يرتبط ارتباطاً موجباً وغير دال إحصائياً مع متغير النية السلوكية ($r= .154$)، في حين يرتبط متغير تقدير الذات ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً مع النية السلوكية ($r=*.245$). ويشير الجدول الآتي إلى نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد المعياري للنية السلوكية للأكاديميين على دافعي الكفاءة الذاتية وتقدير الذات.

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد المعياري للنية السلوكية للأكاديميين على دافعي الكفاءة الذاتية وتقدير الذات

المتغيرات	معامل الانحدار غير المعياري (B)	الخطأ المعياري (SE)	معامل الانحدار المعياري (B)

1. الكفاءة الذاتية	-0.023	.186	-0.018
2. تقدير الذات	.258	.149	.257
R2		.060	
قيمة (ف)		2.492	

أشارت البيانات الواردة في الجدول (11) أن المتغيرات المستقلة (الكفاءة الذاتية وتقدير الذات) تقسر ما نسبته (6%) فقط من التغيرات الحاصلة في متغير النية السلوكية، كما توضح نتائج قيم β أن دافع تقدير الذات كان له أثراً أكبر في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة، إذ بلغت قيمة β لهذا المتغير (0.257)، بينما يأتي دافع الكفاءة الذاتية في المرتبة الثانية من حيث التأثير في متغير النية السلوكية ($\beta = -0.018$)، ويشير الجدول أيضاً أن قيمة (ف) بلغت (2.492) وهي غير دالة إحصائياً إذ أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.089) أكبر من 0.05 وبذلك لا يوجد أثر دال إحصائياً للنية السلوكية تُعزى للدوافع الداخلية.

تفسير فرضية الدراسة :

أ. الفروقات بين متغير سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة :

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الأفراد المشاركين في الدراسة حول النية السلوكية للتشارك في المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي، ويمكن أن يعود السبب في ذلك إلى أن عملية التشارك في المعرفة تُعدُّ سلوكاً يختلف بين الأفراد تبعاً لاختلاف اتجاهاتهم وتصوراتهم حول النتائج المتوقع الحصول عليها بعد القيام بهذا السلوك، كما أن الخصائص والسمات الشخصية للأكاديميين قد تؤثر في نيتهم لاتخاذ القرار بشأن التشارك في المعرفة ولا يعتمد على متغيرات تُعزى لسنوات

الخبرة العملية أو المسمى الوظيفي. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة Islam, Ikeda and Islam (2013) إذ أشاروا أنه لا توجد فروق في نية التشارك في المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في أقسام علم المعلومات وإدارة المكتبات في الجامعات البنجلاديشية تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية والمؤهلات العلمية، كما أن دراسة Kathiravelu, Nur Naha and Kenny (2013) ودراسة Mogotsi, Boon and Fletcher (2011) أكدوا بصورة عامة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية كمتغير المنصب الوظيفي وبين عملية التشارك في المعرفة.

ب. تأثير الكفاءة الذاتية وتقدير الذات في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة:

أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد المعياري أن متغير تقدير الذات يؤثر بشكل أكبر في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة مقارنة بالكفاءة الذاتية، إذ عبر أفراد عينة الدراسة أنهم يبدون رضا ذاتيًا عن أنفسهم وثقة أكبر بأن لديهم القدرة على تحقيق أهدافهم ومساعدة الآخرين لتقديم ما لديهم من معارف ومعلومات وقد يرجع السبب في ذلك أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من حملة شهادة الدكتوراة بنسبة بلغت (92.6 %)، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة Huang, Davison and Gu (2008)، إذ أشاروا إلى أن إحساس الفرد بقيمة ذاته وتقديره لقدراته وإمكاناته (Self-worth) يزيد من رغبته في القيام بعملية التشارك في المعرفة مع من حوله، كما يؤكد كل من Ibragimova et al (2012) أن قيام الأفراد بالتشارك في المعرفة فيما بينهم يؤدي إلى زيادة تقديرهم لذاتهم من خلال زيادة ثقتهم بمهاراتهم ومكانتهم وانجازاتهم. ويأتي متغير الكفاءة الذاتية ومدى تأثيره في النية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة في المرتبة الثانية. ولذلك قد يُعدُّ دافعي الكفاءة الذاتية Self- efficacy، وتقدير الذات Self-esteem من أبرز الدوافع الداخلية التي قد تؤثر في نية الأفراد نحو عملية التشارك في المعرفة.

وبشكل عام أظهرت النتائج أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للنية السلوكية للأكاديميين نحو التشارك في المعرفة تُعزى للدوافع الداخلية وإن وجد تأثير فإنه قليل

جدا وبنسبة (6%) حسب تحليل الانحدار الخطي المتعدد المعياري، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (2012) Olatokun and Nwafor الذي أشار فيها إلى أن الدوافع الداخلية التي يتمتع بها موظفي الخدمة المدنية تولد لديهم اتجاهات إيجابية أكبر للقيام بعملية التشارك في المعرفة داخل منظمات عملهم، ويعزو الباحثون اختلاف هذه النتيجة ما جاء في الدراسات السابقة بأن هناك عوامل ودوافع أخرى خارجية مختلفة بإمكانها أن تؤثر في نية الأفراد نحو التشارك في المعرفة ولا يقتصر على تأثير الدوافع الداخلية فقط.

سابعاً: الخاتمة والتوصيات والمقترحات :

تناولت هذه الدراسة المتغيرات والعوامل الداخلية المؤثرة في النية السلوكية للأكاديميين في كلية العلوم بجامعة السلطان قابوس نحو التشارك في المعرفة، وذلك من خلال تطبيق نظرية الفعل المبرر TRA، فقد أثبتت معاملات بيرسون وجود ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين النية السلوكية و تقدير الذات. بينما لم تتوصل الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للنية السلوكية للأكاديميين تُعزى للدوافع الداخلية وإن وجد تأثير فإنه يؤثر بنسبة 6% فقط.

وبذلك فإن نتائج هذه الدراسة تساعد في فهم العوامل التي من شأنها أن تؤثر في النية السلوكية للأكاديميين بكلية العلوم بجامعة السلطان قابوس نحو التشارك في المعرفة، كما أنها تساعد الجامعة بشكل عام وكلية العلوم بشكل خاص في وضع الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتطبيق وتفعيل عملية التشارك في المعرفة بين أقسامها الأكاديمية مع اعتبار العوامل الداخلية المؤثرة في النية السلوكية للأكاديميين نحو عملية التشارك. ولمزيد من البحث والدراسة في الموضوع، تقدم الدراسة عدداً من المقترحات لدراسات مستقبلية، أهمها:

* تطوير نموذج TRA المقترح في الدراسة الحالية لفهم اتجاهات الأكاديميين ونياتهم السلوكية نحو التشارك في المعرفة، وتوسيع نطاق الدراسة ليشمل مختلف الأكاديميين في الكليات العلمية والإنسانية.

* التوسع في دراسة العوامل المؤثرة في النية السلوكية للأكاديميين بحيث تغطي جوانب وعناصر أخرى.

د. محمد بن ناصر الصقري

أستاذ مشارك

جامعة السلطان قابوس

رحمة بنت محمد الخروصي

مدير مركز مصادر التعلم

الجامعة العربية المفتوحة

د. حسين بن علي الخروصي

أستاذ مشارك

كلية التربية، جامعة السلطان قابوس

د. عزة بنت أحمد المسكري

عميد الكلية التقنية بإبراء

المصادر

أولاً: المصادر باللغة العربية

بدير، جمال يوسف (2012). *اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات*. عمان: دار كنوز المعرفة.

جودة، شاكر (2006). *حملات مقاطعة المنتجات الاسرائيلية وعلاقتها باتجاهات المستهلك الفلسطيني نحو المنتجات المصنعة محلياً: حالة تطبيقية على السلع الغذائية في محافظات غزة*. (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة). استرجعت من <http://library.iugaza.edu.ps/thesis/67487.pdf>

كلية العلوم. جامعة السلطان قابوس

<http://www.squ.edu.om/science-ar/>

الكيلاي، أنمار وأبو النادي، مرام (2009). *العوامل المكونة للثقافة المؤسسية الداعمة للتشارك المعرفي في الجامعات الأردنية الرسمية*. استرجعت من

<http://al3loom.com/?p=940>

ثانياً: المصادر باللغة الانجليزية

Aharony, N. (2011). Librarians' Attitudes toward Knowledge Management. *College & Research Libraries*, 72 (2), 111–126

Albarq, A. N., & Alsughayir, A. (2013). Examining Theory of Reasoned Action in Internet Banking Using SEM Among Saudi Consumers (SSRN Scholarly Paper No. ID 2270448). Rochester, NY: Social Science Research Network. Retrieved from <http://papers.ssrn.com/abstract=2270448>

Aliakbar, E., Yusoff, R. B. M., & Mahmood, N. H. N. (2012). Determinants of Knowledge Sharing Behavior. IPEDR 29 © IACSIT Press, 208-215. Available: www.ipedr.com/vol29/38CEBMM2012-Q10043.pdf [2012, September 11]

Babalhavaeji, F., & Kermani, Z. J. (2011). Knowledge sharing behavior influences: a case of Library and Information Science faculties in Iran. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16 (1), 1-14.

Casimir, G., Ng, Y. N. K., & Cheng, C. L. P. (2012). Using IT to share knowledge and the TRA. *Journal of Knowledge Management*, 16 (3), 461-479. Doi: 10.1108/13673271211238779

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. *Journal of Research in Personality*, 25, 285-301

Hosseini, E., & Hashempour, L. (2012). The status of librarians' knowledge sharing by the usage of web 2.0 tools: A case study of central libraries of Tabriz governmental universities. In *E-Science and Information Management* (128-137). Doi: 10.1007/978-3-642-332999_15

Howell, K. E., & Annansingh, F. (2013). Knowledge generation and sharing in UK universities: A tale of two cultures? *International Journal of Information Management*, 33(1), 32-39. Doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2012.05.003

Huang, Q., Davison, R. M., & Gu, J. (2008). Impact of personal and cultural factors on knowledge sharing in china. *Asia Pacific Journal of Management*, 25(3), 451-471. Doi: 10.1007/s10490-008-9095-2

Hung, S.-Y., Lai, H.-M., & Chou, Y.-C. (2010). The Determinants of Knowledge Sharing Intention in Professional Virtual Communities: An Integrative Model. PACIS 2010 Proceedings. Retrieved from <http://aisel.aisnet.org/pacis2010/142>

Ibragimova, B., Ryan, S. D., Windsor, J. C., & Prybutok, V. R. (2012). Understanding the Antecedents of Knowledge Sharing: An Organizational Justice Perspective. *Informing Science: the International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 15, 183

Islam, M. A., Ikeda, M., & Islam, M. M. (2013). Knowledge sharing behavior influences: A study of information science and library management faculties in Bangladesh. *IFLA Journal*, 39 (3), 221-234. Doi: 10.1177/0340035213497674

Ismail, M. B., & Yusof, Z. M. (2009). Demographic factors and knowledge sharing quality among Malaysian government officers. *Communications of the IBIMA*, 9, p.1-8.

Jolae, A., Nor, K. M., Khani, N., & Yusoff, R. M. (2014). Factors affecting knowledge sharing intention among academic staff. *International Journal of Educational Management*, 28 (4), 413-431.

Kathiravelu, S. R., Nur Naha Abu Mansor, & Kenny, K. (2013). Factors influencing knowledge sharing behavior (KSB) among employees of public services in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2 (3), 107.

Krok, E. (2013). Willingness to Share Knowledge Compared with Selected Social Psychology Theories (SSRN Scholarly Paper No. ID 2253193). Rochester, NY: Social Science Research Network. Retrieved from <http://papers.ssrn.com/abstract=2253193>

Kwok, S. H., & Gao, S. (2005). Attitude towards knowledge sharing behavior. Retrieved from <http://spfind.ust.hk/spfind/Record/999-13678>

Lin, H. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149. Doi: 10.1177/0165551506068174

Lin, T.-C., Wu, S., & Lu, C.-T. (2012). Exploring the affect factors of knowledge sharing behavior: The relations model theory perspective. *Expert Systems with Applications*, 39 (1), 751-764. Doi:10.1016/j.eswa.2011.07.068

Mogotsi, I. C., Boon, J. A. & Fletcher, L. (2011). Knowledge

sharing behaviour and demographic variables amongst secondary school teachers in and around Gaborone, Botswana. *SA Journal of Information Management*, 13 (1). Doi:10.4102/sajim.v13i1.420

Montaño, D.E& Kasprzyk, D. (2008). Theory of Reasoned Action, Theory of Planned Behavior, and the integrated behavioral models. In Glazen. K, Rimer. B.K& Viswanath. K (Eds). *Health Behavior and Health Education: Theory, Research and Practice* (pp. 68- 96) Retrieved from: <http://ihepsa.com/files/h1.pdf>

Olatokun, W., & Nwafor, C. I. (2012). The effect of extrinsic and intrinsic motivation on knowledge sharing intentions of civil servants in Ebonyi State, Nigeria. *Information Development*, 28 (3), 216–234.

Pangil, F., & Nasurdin, A. M. (2008). Demographics factors and knowledge sharing behavior among R&D employees

Rehab& Wahyuni. P. (2013). Predicting Knowledge Sharing Intention Based on Theory of Reasoned Action Framework: An Empirical Study on Higher Education Institution. *American International Journal of Contemporary Research*, 3 (1), 138-147

Tsai, M.-T., Chen, K.-S., & Chien, J.-L. (2012). The factors impact of knowledge sharing intentions: the theory of reasoned action perspective. *Quality & Quantity*, 46 (5), 1479–1491. Doi: 10.1007/s11135-011-9462-9

Zhikun, D., & Fungfai, N. (2009). Knowledge sharing among architects in a project design team: An empirical test of theory of reasoned action in China. *Chinese Management Studies*, 3 (2), 130–142. Doi: 10.1108/17506140910963639