

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس من المتشاركين المعرفي بجامعة أسوان:

دراسة تحليلية

إعداد

داليا السيد محمد مغربي

المستخلص

تُعَدُّ ممارسة التشارك المعرفي من ركائز التطوير المؤسسي في مؤسسات التعليم العالي، إذ تسهم في تعزيز الأداء الأكاديمي وتدعيم الابتكار، ولا سيما في ظل التحول نحو مجتمع المعرفة الذي يجعل من المعرفة موردًا استراتيجيًا للتنمية المستدامة. ورغم إدراك المؤسسات الأكاديمية لأهمية التشارك المعرفي، إلا أن تفعيله يواجه تحديات متعددة تتعلق بالثقافة التنظيمية، ومستوى الوعي المهني، والبنية التكنولوجية، وأطر حماية الملكية الفكرية، إضافة إلى دور المكتبات الجامعية. ومن هذا المنطلق، استهدفت هذه الدراسة تحليل واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانية بجامعة أسوان، والكشف عن معوقاته، واستقصاء آليات تفعيله، وصولاً إلى بناء إطار تطبيقي لتعزيز هذا التشارك في السياق الجامعي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبيان الميداني لجمع البيانات من عينة مكونة من (١٥٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانية بالجامعة، وقد جرى تصميم محاور الاستبيان بما يغطي الجوانب الرئيسة لموضوع الدراسة، وهي: البيانات الديموغرافية، المعرفة العامة بالتشارك المعرفي، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحوه، وسائل التشارك المستخدمة، العوامل التكنولوجية الداعمة، دور القيادة الأكاديمية، معوقات التشارك، آليات التغلب عليها، المقترحات المستقبلية، ودور المكتبات الجامعية من جهتي نظر أعضاء هيئة التدريس وأخصائي المكتبات، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، كما أظهرت النتائج أن هناك تبايناً في مستوى الوعي بمفهوم التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، مع وجود تفاوت في توظيف الوسائل التكنولوجية الداعمة له، وضعف في الحوافز المؤسسية والثقافة التنظيمية المشجعة على المشاركة. كما كشفت النتائج عن معوقات بارزة، منها: محدودية ثقافة العمل الجماعي، وانخفاض الوعي بحقوق الملكية الفكرية، وضعف البنية التحتية الرقمية، وغياب السياسات المؤسسية الواضحة في هذا المجال، انتهت الدراسة إلى عدد من التوصيات، من أبرزها: تعزيز ثقافة التشارك المعرفي من خلال برامج تدريبية وورش عمل مستمرة، تطوير البنية التكنولوجية وتوفير منصات رقمية للتبادل المعرفي، إقرار سياسات

الكلمات المفتاحية / التشارك المعرفي، كليات العلوم الإنسانية، أعضاء هيئة التدريس

Abstract

This study examines the reality of knowledge sharing among faculty members in the Humanities Faculties at Aswan University, with the aim of identifying obstacles, exploring activation mechanisms, and developing an applied framework to enhance such practices in the academic context. Knowledge sharing plays a vital role in advancing institutional performance and fostering innovation, yet its implementation in higher education often encounters challenges related to organizational culture, professional awareness, technological infrastructure, and intellectual property rights, as well as the role of university libraries. Adopting a descriptive-analytical approach, the research utilized a structured questionnaire administered to 158 faculty members, alongside a separate survey for university library specialists. The questionnaire covered eleven key dimensions, including demographic characteristics, general knowledge and attitudes towards knowledge sharing, sharing methods, technological enablers, academic leadership support, obstacles, proposed solutions, and the role of university libraries from multiple perspectives. Data analysis, conducted using SPSS, involved descriptive statistics, Cronbach's Alpha for reliability, regression analysis, and ANOVA to assess differences across demographic and academic groups. Findings indicate varying awareness levels and inconsistent use of technological tools for knowledge sharing, compounded by weak institutional incentives, limited teamwork culture, insufficient awareness of intellectual property rights, and inadequate digital infrastructure. The study recommends fostering a knowledge-sharing culture through continuous training and workshops, upgrading technological infrastructure with dedicated digital platforms, establishing clear institutional policies for intellectual property protection, and empowering university libraries as active knowledge hubs. Such measures are expected to cultivate an open and sustainable academic environment that supports continuous knowledge exchange.

Keywords: Knowledge Sharing -faculty members of the faculties - Aswan university

المحور الأول: الإطار المنهجي للدراسة

(٠/٠) تمهيد

يشهد العالم المعاصر تحولات جذرية ومتسارعة في مختلف مجالات الحياة، مدفوعة بثورة معرفية وتكنولوجية غير مسبوقة، جعلت من المعرفة أحد أهم مقومات الإنتاج ورأس المال البشري، وأساس التنافسية الاقتصادية والاجتماعية بين الدول والمجتمعات (حرب، 2018، & Jun؛ Kim 2008) وفي ظل هذا التحول نحو مجتمع المعرفة، أصبحت المؤسسات الجامعية مطالبة باعتماد نماذج تعليمية مرنة ومستدامة، تسهم في إنتاج المعرفة وتبادلها ونشرها، بما يعزز جودة التعليم ويخدم أهداف التنمية المستدامة (المبروك، ٢٠١٩؛ الزهراني، ٢٠١٩) ويعد أعضاء هيئة التدريس الركيزة الأساسية في المنظومة التعليمية الجامعية، إذ لا يقتصر دورهم على التدريس فحسب، بل يمتد ليشمل البحث العلمي، وخدمة المجتمع، والمشاركة الفاعلة في بناء بيئة جامعية محفزة على التشارك المعرفي (Van Were، 2006؛ السيد، ٢٠١٢). ويُعرّف التشارك المعرفي بأنه العملية التي يتم من خلالها تبادل المعارف والخبرات - سواء كانت صريحة أو ضمنية - بين الأفراد والمؤسسات، من أجل تطوير القدرات، وتحسين الممارسات الأكاديمية، ودعم الإبداع المؤسسي (الشواهين، ٢٠١٧)، وفي ضوء مبادئ التعليم المستمر، تتعاطم أهمية التشارك المعرفي، حيث يركز على التعلم الذاتي والمرونة في التكيف مع المتغيرات (جبرين، ٢٠١٨)، والدافعية الداخلية والخارجية للتعلم والمشاركة، إضافة إلى الإبداع والتكامل بين مختلف مجالات المعرفة، وتؤكد الأدبيات أن تبني هذه المبادئ في بيئة العمل الجامعي يعزز من قدرة المؤسسات على الاستجابة للتحديات، واستثمار الموارد البشرية والفكرية على نحو أكثر فاعلية (الجلاد، ٢٠١٧).

وانطلاقاً من هذه المعطيات، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على اتجاهات أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الإنسانية بجامعة أسوان نحو التشارك المعرفي، في ضوء مبادئ التعليم المستمر، من خلال التعرف على درجة ممارسته، ورصد العوامل المؤثرة فيه والمعوقات التي تحد منه، وصولاً إلى تقديم مقترحات علمية وعملية تسهم في تفعيله وتعظيم أثره في المؤسسة الجامعية.

١/٠ - مشكلة الدراسة The problem of the study

في ضوء التحولات الكبيرة التي يشهدها التعليم الجامعي على مستوى العالم، برزت المعرفة بوصفها المورد الأهم والمحرك الأساسي للتنمية الأكاديمية والتنافسية المؤسسية. ولم تعد الجامعات الحديثة تقتصر أدوارها على إنتاج المعرفة فقط، بل أصبح من الضروري أن تعزز مشاركة هذه المعرفة بين أعضائها لضمان استثمارها وتداولها بما يسهم في تطوير الأداء الأكاديمي والبحثي والإداري. وتمثل مشاركة المعرفة إحدى الركائز الحيوية التي تتيح لأعضاء هيئة التدريس بناء بيئة تعلم نشطة، وتوليد حلول مبتكرة، وتعزيز جودة مخرجات التعليم والبحث العلمي، وبالرغم من تزايد الاهتمام المؤسسي بنشر ثقافة التشارك المعرفي، فإن الواقع الفعلي لهذه الممارسة داخل الجامعات العربية- ومنها جامعة أسوان -لا يزال بحاجة إلى مزيد من التحليل والتشخيص. إذ تشير بعض الدراسات إلى وجود فجوة بين السياسات الرسمية والتطبيق العملي، إضافة إلى ما قد يعترى بيئة التشارك المعرفي من معوقات متعلقة بالثقافة التنظيمية، أو ضعف البنية التكنولوجية، أو غياب التحفيز المؤسسي، أو قصور في دور القيادة الأكاديمية في خلق بيئة حاضنة للمشاركة الفاعلة. كما أن المكتبات الجامعية- وخاصة مكتبات كليات العلوم الإنسانية- تمثل ركيزة معرفية يُفترض أن تسهم في دعم التشارك المعرفي من خلال توفير مصادر المعلومات، وخدمات البث الانتقائي، والإحاطة الجارية، والخدمة المرجعية، فضلاً عن استثمار أدوات الاتصال وشبكات التواصل الأكاديمي. ومع ذلك، فإن مدى فاعلية هذه المكتبات في تعزيز التشارك المعرفي، والوقوف على مستوى استجابة أعضاء هيئة التدريس لفرص المشاركة، يحتاج إلى دراسة ميدانية دقيقة في السياق المحلي لجامعة أسوان، ومن هذا المنطلق، تبرز مشكلة الدراسة الحالية في السعي إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التشارك المعرفي بجامعة أسوان، وتحليل الأبعاد التنظيمية والتكنولوجية والقيادية المؤثرة فيه، ورصد مدى مساهمة مكتبات كليات العلوم الإنسانية في دعم هذا التوجه، بغرض الوقوف على مواطن القوة والتحديات، واقتراح آليات قابلة للتطبيق لدعم التشارك المعرفي داخل جامعة أسوان.

(٢/٠) – أهمية الدراسة The importance of the study

تظهر أهمية التشارك المعرفي من خلال عدد من النقاط الآتية:

- ١ يساعد في الحصول علي معارف جديدة مما يؤدي إلي اكتساب الميزة التنافسية.
- ٢ تفعل سلوكيات التشارك المعرفي الابتكار والإبداع .
- ٣ . تعد مصدراً مهماً للمعرفة التنظيمية حيث تمكن من تنفيذ الأنشطة اليومية، والعمل علي توليد معارف جديدة.
- ٤ . تسهم سلوكيات التشارك المعرفي في تحسين أداء الفريق ، والعمل علي خلق جو من الثقة بين الاعضاء
- ٥ يقلل من الأوقات الضائعة من محاولات الخطأ والتجربة وبشكل ملحوظ سوف تزداد موارد المؤسسات
- ٦ تساعد في توسيع المجال المعرفي وذلك عن طريق إتاحة الفرص لمناقشة اهم المعارف ومن ثم يتم تقاسم المهارات والممارسات بين الاعضاء^١.

(٣/٠) – أهداف الدراسة Objectives of the study

تسعى الدراسة لتحقيق مجموعة من الاهداف هي:

- ١ دراسة اتجاهات أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الإنسانية بجامعة أسوان نحو التشارك المعرفي
- ٢ الوقوف على اهم معوقات التشارك المعرفي بين اعضاء هيئة التدريس.
- ٣ معرفة دور القادة الأكاديميين بجامعة أسوان
- ٤ استكشاف دور مكاتب كليات العلوم الإنسانية بجامعة أسوان في دعم التشارك المعرفي
- ٥ وضع اطار لتعزيز عمليات مشاركة المعرفة لدى اعضاء هيئة التدريس المنتسبين بجامعة اسوان من خلال تعزيز العوامل المؤثرة فيها ايجابا، ومعالجة العوامل المؤثرة فيها سلبا.

^١ (العسكري ، هناء جاسم محمد . دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدي أعضاء الهيئة التدريسية : دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد ، المجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية ، ع ٦ ، ٢٠١٣ .

٤/٠ – تساؤلات الدراسة: The study question

وفي ضوء ما سبق تحاول الدراسة الاجابة عن الاسئلة الآتية :

- (١) ما اتجاهات أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الانسانية بجامعة اسوان ؟
- (٢) .كيف يتم التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الانسانية بجامعة اسوان؟
- (٣) ما اهم معوقات التشارك المعرفي بين اعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الانسانية بجامعة اسوان؟
- (٤) ما دور مكتبات كليات العلوم الإنسانية بجامعة أسوان في دعم التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس ؟
- (٥) ماهي الآليات المقترحة لدعم التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الانسانية بجامعة اسوان؟

٥/٠ – حدود الدراسة Limitations of the study

الحدود الموضوعية : Objective Limits

تناولت هذه الدراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التشارك المعرفي، دون التطرق إلى بقية أشكال إدارة المعرفة كالاستحواذ أو التخزين أو الابتكار، وركزت الدراسة تحديداً تحليل اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التشارك المعرفي، وأهم معوقاتها، ودور التكنولوجيا والقيادة والمكتبات الجامعية في دعم التشارك المعرفي.

الحدود المكانية: Location Limits

اقتصرت الدراسة على كليات العلوم الانسانية بجامعة أسوان والتي تشمل كليات (الآداب، الحقوق، دار العلوم، اللسان، الآثار، التجارة، التربية، تربية نوعية، تربية رياضية، الخدمة الاجتماعية)

ويأتي التركيز على كليات العلوم الإنسانية في هذه الدراسة انطلاقاً من طبيعة المعرفة التي تنتج وتتداول في هذه الكليات، والتي تعتمد بدرجة كبيرة على التفاعل الفكري والنقاش التحليلي والنقل المعرفي التشاركي، أكثر من اعتمادها على التجريب المعلمي أو المعرفة الفنية المغلقة.

الحدود البشرية (Human Boundaries)

اقتصرت عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانية ، لمعرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانية بجامعة أسوان.

الحدود الزمنية: Time Limits

تم تنفيذ هذه الدراسة خلال الفترة ما بين ٢٠٢١م حتى ٢٠٢٥م، وهو ما يحدد السياق الزمني الذي تم فيه جمع البيانات وتحليلها.

٦/٠) — منهج الدراسة وأدواتها: The study method and tools

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمناسبته للدراسة من خلال وصف الظاهرة وتحليلها وتقديم رؤى شاملة حيث تجمع الدراسة آراء متعددة، مما يساعد في تكوين صورة متكاملة حول الموضوع.

توليد نتائج موثوقة تعكس هذه النتائج الواقع الحالي وتساهم في تقديم توصيات مفيدة لذلك، يلعب المنهج الوصفي دوراً حيوياً في دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ويعزز من فهم التشارك المعرفي في المؤسسات التعليمية . ومن ثم استخدام اساليب المنهج الوصفي كأسلوب البحث الوثائقي في جمع البيانات المتعلقة بالتشارك المعرفي بالإضافة الى استخدام الاسلوب الميداني لمعرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس حيث ان هذا الاسلوب من البحوث العلمية التي تصف الواقع كما هو للوصول الى معلومات علمية أكثر دقة.

أدوات جمع البيانات

تُعتبر أدوات جمع البيانات من العناصر الأساسية في المنهجية البحثية، حيث يعتمد عليها الباحث في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، وضمان جمع معلومات دقيقة تمثل واقع الظاهرة المدروسة فقد تم الاعتماد على أداة رئيسية لجمع البيانات، وهى: الاستبيان وفيما يلي توضيح لها:

الاستبيان

يُعد الاستبيان من أكثر أدوات جمع البيانات استخدامًا في البحوث العلمية، لما يتمتع به من قدرة على جمع معلومات كمية ووصفية من عدد كبير من المشاركين في وقت قصير، وبتكلفة منخفضة نسبيًا.

تم إعداد الاستبيان وفقًا للأطر النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة، وقامت الباحثة بتوزيع الاستبانة يدويًا إضافة لتوزيع استبيان موجه لأخصائي مكتبات العلوم الانسانية بجامعة اسوان إضافة إلى القيام بإعداد استبانة إلكترونية على googledocs من خلال الرابط <https://forms.gle/L78bcCg2jGZ7bYJ36> استبيان الكتر وني موجه لأعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الإنسانية بجامعة أسوان، وقامت بإرسالها لأفراد عينة الدراسة عن طريق المجموعات البريدية التي تضم السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة، كذلك الأمر إرسال الرابط من خلال الفيس بوك (chat messenger) والواتس آب (what's up) ، الخاص بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسوان وذلك لاستكمال حجم العينة المطلوبة الذي بلغ عددهم (١٥٨) بعد جمع الاستبانات وفلترتها واستبعاد الاستبانات الخاطئة.

٧/٠) مجتمع وعينة الدراسة : Society and study sample

وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة تدريس قطاع الانسانيات بجامعة اسوان والبالغ عددهم حوالي ٥٦٠ عضو هيئة تدريس من إجمالي ١٣٦٢ عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان كما جاء في موقع جامعة أسوان موزعين كما يلي:—

الكلية	معيد	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	أستاذ
الآداب	٢٥	٢٠	١٨	١٠	٧
الالسن	١٤	٣	١٣	٤	٢
دار علوم	٥	٤	٤	٦	٤
الحقوق	٧	٨	٦	٧	٤
الخدمة الاجتماعية	١٢	١٣	١٥	٩	٥
التربية النوعية	١٢	١٧	١٦	١٢	٨
الاثار	١٤	١٣	١٠	١٤	٢
التجارة	١١	١٨	١١	٤	٥
التربية	١٧	٢٩	٢٩	١٧	٧
التربية الرياضية	١٤	١٢	١٢	٥	٣

عينة الدراسة :

اقتصرت عينة الدراسة على أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الانسانية بجامعة أسوان و تم استخدام العينة الطبقية العشوائية وتم تحديدها باستخدام موقع Sample size calculator وباعتبار أن مستوي الصدق = 95% Confidence Level و هامش الخطأ 5% Margin of Error فكان العدد المطلوب ١٤٠ إستبيان بنسبة ١٥% وتم توزيع ٢٠٠ إستبيان على أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الانسانية بجامعة أسوان وتم جمع ١٥٨ إستبيان بعد فترة واستبعاد الاستبيانات الغير مكتملة .

٨/٠ – مصطلحات الدراسة : The study terminology

مفهوم المعرفة هي " مزيج من المفاهيم والافكار والقواعد والاجراءات التي تهدي الافعال والقرارات، اي بمعنى اخر هو عبارته عن: "معلومات ممتزجة بالتجربة والحقائق والاحكام والقيم التي يعمل بعضها مع بعض كتركيب فريد يسمح للأفراد والمنظمات بخلق اوضاع جديده واداره التغيير . " (ياسين ، ٢٠٠٧ : ٢٥)

تعريف إدارة المعرفة: - هي "مجموعة تطبيقات التي تحدث الى انشاء، تنظيم واستغلال المعارف بهدف التحسين في الاداء التنظيم." تعريف التشارك المعرفي : - كما ترى (ايمان سعيد مجلس، ٢٠١٩) بان التشارك المعرفي " بانه عملية تبادلية بيتيم من خلالها تبادل الافكار والرؤى والخبرات بين مجموعة من المهتمين بموضوع معين وقد تكون هذه المعرفة ضمنية او صريحة وهذا يهدف الى تنمية روح التعاون والعمل الجماعي وتحقيق التميز والابداع"

٩/٠ الدراسات السابقة: Previous study

ولقد حصرت الباحثة الدراسات السابقة من خلال البحث في الإنتاج الفكري العربي والأجنبي المطبوع والإلكتروني والذي يتناول موضوع الدراسة للوقوف على ما توقف عنده وانتهى الآخرون، وذلك بالاعتماد على المصادر الآتية :

١ - فهرس نظام المستقبل Future System التابع للمجلس الأعلى للجامعات، للبحث في الرسائل المجازة والمسجلة على النظام .

٢ - البوابة العربية للمكتبات والمعلومات Cybrarians

- دليل الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات للدكتور محمد فتحي عبد الهادي في كل إصداراته، وفي قاعدة الهادي المتاحة على موقع الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات " أعلم"

٤ - شبكة المعلومات الدولية "الإنترنت" عبر أهم وأشهر محرك بحث Scholar Google.

ه - قاعدة بيانات المنهل، قاعدة بيانات دار المنظومة.
وللحصول على الإنتاج الفكري الأجنبي تم البحث في قواعد البيانات العالمية وذلك من خلال الآتي:

البحث في قواعد البيانات العالمية المتاحة من خلال بنك المعرفة المصري مثل :
قاعدة بيانات ERIC

Science Direct قاعدة بيانات - Emerald قاعدة بيانات
وذلك من خلال استخدام مجموعة من الكلمات الدالة التي تعبر عن موضوع الدراسة وهي كالآتي:

البحث بالكلمات العربية الاتية (المعرفة - إدارة المعرفة - التشارك المعرفي - التشارك المعرفي في البيئة الأكاديمية - المكتبات الجامعية ومشاركة المعرفة) وما يقابلها بالإنجليزية :

(Knowledge- knowledge management- knowledge sharing-
knowledge sharing in higher education- University Libraries and
(Knowledge Sharing

وعليه ستقوم الباحثة بعرض ادبيات الموضوع (الدراسات السابقة) التي تناولت موضوع التشارك المعرفي مرتبة ترتيب موضوعي من الاقدم الى الاحدث كما يلي:

أولاً: الدراسات العربية

(١) مجلس إيمان سعيد . مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية : دراسة ميدانية -- أطروحة ماجستير / إشراف حسناء محمود محجوب، أسماء صلاح علي .- جامعة المنوفية - كلية الآداب قسم المكتبات والمعلومات ، ٢٠١٩ .

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق مشاركة المعرفة في جامعة المنوفية وآراء واتجاهات الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في هذه العملية والاستفادة منها في كافة النواحي المهنية، وكذلك عرض نماذج مشاركة المعرفة ، ومن ثم توضيح أبرز التحديات التي تواجه عملية مشاركة المعرفة وعرض القنوات والوسائل التي يتم من خلالها مشاركة المعرفة، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي للوصف والتعريف بالموضوع من كل جوانبه واستخدام بعض أساليب ذلك المنهج حسب متطلبات الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات منها أنها كشفت عن موقف أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الأكاديمية وجاءت بنسبة متفاوتة حيث بلغ نسبة الموافقين على المبدأ كوسيلة من وسائل الاتصال العلمي ٩٥،٨% وأما عن مستوى دعم الكليات محل الدراسة لمشاركة المعرفة فاحتلت كلية الطب المقدمة على مستوى الدعم تليها كلية الآداب، ثم كلية العلوم، وأخيراً كلية التربية، وذلك نتيجة لتوفير ورش العمل والندوات التي تدعم المشاركة والعمل الجماعي ، ومن أبرز التوصيات التي توصلت لها الدراسة توظيف تقنيات المعلومات الداعمة لمشاركة المعرفة من خلال التشجيع على توفير البنية التحتية لتقنيات المعلومات وذلك من خلال العمل على بناء مستودعات وقواعد بيانات تستخدم في تخزين ونقل المعرفة فيما بينهم باستخدام الأساليب المختلفة للتشارك، والعمل على إقامة حلقات نقاش جماعية المناقشة الأفكار والرؤى البحثية في التخصصات العلمية المختلفة، وكذلك تفعيل دور القيادة الأكاديمية من خلال انشاء ادارة مستقلة داعمة.

(٢) أبو العلا، وفاء صلاح أحمد. مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة: دراسة ميدانية. - أطروحة دكتوراه إشراف حامد الشافعي دياب، ثناء إبراهيم موسى فرحات . جامعة عين شمس - كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات، ٢٠٢٠ .

هدفت هذه الدراسة واقع مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة ودوافعهم واتجاهاتهم نحوها والعوامل التي تؤثر فيها، إضافة إلى معرفة الصعوبات البحثية التي تواجه عمليات التشارك المعرفي ، كذلك تحليل أثر العوامل التنظيمية والتكنولوجية والفردية في مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها إدراك أفراد عينة الدراسة لمصطلح إدارة المعرفة جاء في مستوى تقديري متوسط في حين جاءت درجة الوعي بمصطلح التشارك المعرفي بمستوى تقديري مرتفع، احتلت الرد على الأسئلة وإعطاء النصح والمشورة المرتبة الأولى في المعارف التي يتشاركون بها، في حين المرتبة الثانية كانت لصالح استخدام البريد الإلكتروني والواتس آب لمشاركة المعرفة، وبالنسبة للصعوبات التي تحد من مشاركة المعرفة فكان من بينها غياب الوعي بثقافة المشاركة بين الزملاء ثم غياب نظام الحوافز ، ولقد أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير وسائل التواصل ومتغير المعوقات ايضا.

(٣) حرب، محمد خميس. دور القيادات الأكاديمية في تعزيز ممارسات التشارك المعرفي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية، ع ٢٥، ٢٠٢٠.

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن درجة ممارسة القيادات الاكاديمية بجامعة الامام محمد ابن سعود الاسلامية في تعزيز ودعم التشارك المعرفي بين اعضاء هيئة التدريس، ومعرفة اهم العوامل المؤثرة على عملية التشارك المعرفي والتحديات التي تواجه هذه القيادات عند قيامها بدورها داخل المؤسسة الجامعية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي؛ وقامت بمسح الادبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتحليلها، لاستنتاج مفهوم التشارك المعرفي، واهميته والياتة واستخلاص العوامل المعززة للتشارك

المعرفي. واستخدم الباحث اداتين؛ الاولى عبارة عن الاستبانة عينة من اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والعلوم اللغة العربية، اما الأداة الثانية فكانت مقابلة شخصية لعينة من القيادات الاكاديمية (عمداء وكلاء رؤساء اقسام) والكشف عن ابرز التحديات التي تواجههم اثناء القيام بأعمالهم وقد توصلت الدراسة عن وجود ضعف في بعض جوانب الدور الثقافي والتحفيزي لتعزيز التشارك المعرفي، ولم تجد الدراسة فروقا دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة باختلاف (جنس اعضاء هيئة التدريس، ودرجاتهم العلمية وكلياتهم)، وكشفت الدراسة عن وجود فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة واختلاف جنسياتهم لصالح الجنسية السعودية ومن ابرز نتائج الدراسة عدم وجود اليات محددة لتحفيز اعضاء هيئة التدريس لعملية التشارك المعرفي وانشغال اعضاء هيئة التدريس نظرا لما يتحملونه من اعباء وفي النهاية قدمت الدراسة مجموعة من مقترحات التي تساعد في تفعيل دور القيادات الاكاديمية بجامعة الامام محمد بن سعود اهمها الاهتمام بنشر ثقافته تشارك المعرفة بالجامعة وتوفير بيئة محفزة لأعضاء هيئة التدريس واتاحة الفرص لتبادل الخبرات في التخصصات المختلفة

٤) سليمان، اسراء سليمان . دور الخدمة المكتبية في مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية : دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج . — أطروحة دكتوراه / إشراف حسناء محمود محجوب ،ناصر أبو زيد محجوب . — جامعة سوهاج — كلية الآداب ، قسم المكتبات والمعلومات ٢٠٢٣.

هدفت هذه الدراسة الى تحليل واقع مشاركة المعرفة لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج. حددت الباحثة في هذه الدراسة مجالات مشاركة المعرفة وكشفت الباحثة عن (المتطلبات الفردية والتنظيمية والتكنولوجية) للمكتبات الجامعية لدعم المشاركة بالمعرفة، بالإضافة الى التعرف على آراء اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج والتعرف على المكتبات الجامعية ودور تلك المكتبات في دعم التشارك المعرفي، وبناء عليه تم الكشف عن الصعوبات والمعوقات التي تعوق عملية التشارك

المعرفي واخيرا وضعت الباحثة تصور مقترح لتعزيز اليات التشارك المعرفي وتعزيز دور الخدمة المكتبية لدعم التشارك المعرفي بجامعة سوهاج. اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج المسحي بشقيه (الوصفي التحليلي، والميداني)، اعتمدت الباحثة في الدراسة على اداة الاستبانة. اهم ما توصلت اليه هذه الدراسة هو معرفة اعضاء التدريس ومعاونيهم مصطلح التشارك المعرفي بمستوى مرتفع ولقد اظهرت ايضا النتائج اشكال المعرفة التي يتم مشاركتها حيث احتلت المقررات الدراسية وطرائق التدريس مستوى مرتفع يليها المشاركة في المعارف المتعلقة بالاتجاهات الحديثة في التخصص وتوصلت الدراسة الى معرفة القنوات والوسائل المستخدمة في عملية التشارك المعرفي بدرجة كبيرة وهي شبكات التواصل الاجتماعي واتساب فيسبوك كما اظهرت نتائج الدراسة اختلاف الدوافع نحو التشارك والمعرفي وجاءت ثلاثة منها في الصدارة بمستوى تقدير مرتفع وهي (تحسين فاعلية الاداء في المؤسسة) من خلال الاستفادة من الدروس والتجارب السابقة للزملاء ثم تليها (دعم مناهج والبرامج التعليمية) من خلال تحديد وتوفير افضل الممارسات والتجارب .(ومشاركة المعرفة بهدف التعرف على الموضوعات البحثية الجديدة في مجال التخصص . كما اثبتت نتائج الدراسة ان المتطلبات الفردية للمكتبات لدعم التشارك المعرفي حازت على مستوى تقدير متوسط وجاء في مقدمتها اهتمام المكتبة الجامعية بان تهتم بدعم مجالات التشارك والمعرفي التعليمية والبحثية كما أوصت بتبني قيادات المكتبات الجامعية لاستراتيجية واضحة لدعم وتعزيز مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بتوفير مجموعة من المقومات بالمكتبات الجامعية والتي من أهمها الثقافة التنظيمية الداعمة لمشاركة المعرفة وتبادلها .

ثانيا : الدراسات الاجنبية

5) Abdulgader, Alhawary Faleh. Determinant Factors of Knowledge Sharing among Academic Staff in the Jordanian Universities. European Journal of Social Sciences ISSN 1450-2267 Vol. 55 No 4 December, 2017, pp.415-426.

الهدف الرئيس من الدراسة هو فحص العوامل المحددة لتقاسم ومشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، حلت وجهه نظر المجيبين والتي أظهرت توافق العوامل المحددة لتقاسم المعرفة. وكشفت نتائج الدراسة أن هناك اختلافاً في العوامل المحددة لتقاسم ومشاركة المعرفة ومن بين هذه العوامل المتعة في مساعدة الآخرين، والكفاءة الذاتية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأوضحت الدراسة أن دعم الإدارة العليا من أعلى العوامل المحددة لتقاسم المعرفة، ولوحظ أن الكفاءة الذاتية للمعرفة أدنى عامل محدد لمشاركة المعرفة.

6) Naeem, Ayesha; Mirza, Neelam Hanan. HRM Practices and Faculty's Knowledge Sharing Behavior: Mediation of Affective Commitment and Affect-Based Trust, Studies in Higher Education, v44, n3,2019.

هدفت الدراسة الى معرفة الآثار الوسيطة للالتزام العاطفي والثقة القائمة على التأثير على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) وسلوك تبادل المعرفة بالكلية. استنادا إلى ١٩٨ استبياناً استقصائياً من سبع مؤسسات عامة للتعليم العالي في لاهور، تشير النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً في تحفيز سلوك تبادل المعرفة بالكلية. علاوة على ذلك، أكدت نتائج المتغيرات المتداخلة مثل الالتزام العاطفي والثقة القائمة على التأثير أيضاً الوساطة الكاملة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وسلوك تبادل المعرفة بالكلية الآثار العملية بالنسبة لصانعي سياسات الموارد البشرية في الجامعات ورئيس الأقسام ومع ذلك فإن هذه الدراسة تقدم مساهمة كبيرة في الأدبيات الموجودة عن طريق اختبار تجريبي كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على سلوك مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة من خلال الالتزام العاطفي والثقة القائمة على التأثير في مؤسسات التعليم العالي العامة في جامعة باكستان.

المحور الثاني : الإطار النظري للدراسة: Theoretical framework

اولا: مفهوم التشارك المعرفي

تعريف كلمة مشارك لغويا ورد تعريف مشارك في قاموس المعاني : "بأنها كلمه مشتقه من الفعل يشارك ومصدرها شارك ومعناه المساهمة فيه ، او قد يكون له نصيب او حصه، وكذلك يقسم او يحصل على الشيء بالتساوي.

واما مصطلح مشارك المعرفة فقد قدم عدد من الباحثين تعريفات متعددة لعل من ابرزها ما يلي:

يرى (Lim, Lee, et Wang. 2009) أن التشارك المعرفي هو ذلك التفاعل الاجتماعي، والثقافة التي تتطوي على تبادل تحويل ونقل الموظف للمعارف، الخبرات والمهارات من خلال كل قسم أو المنظمة ككل.

ويرى (Abdel Malik Tajik, 2014) أن التشارك المعرفي هو أحد أهم أنشطة الإدارة الديناميكية للمعرفة، هدفها تطوير القدرات الفكرية للموارد البشرية، وتدعيم المخزون المعرفي للمؤسسة من خلال نقل وتبادل المعرفة الضمنية والظاهرة. وترى الباحثة (إيمان سعيد مجلس، ٢٠١٩) بان التشارك المعرفي " بانه عمليه تبادلبيه بيتم من خلالها تبادل الافكار والرؤى والخبرات بين مجموعه من المهتمين بموضوع معين وقد تكون هذه المعرفة ضمنيه او صريحه وهذا يهدف الى تنميه روح التعاون والعمل الجماعي وتحقيق التميز والابداع"

وبعد عرض بعض تعريفات الباحثين عن التشارك المعرفي تضع الباحثة تعريفا اجرائيا للتشارك المعرفي كالاتي :

هو النشاط المنهجي المنظم بين (القادة الأكاديميين ،اساتذة اكاديميين ،اخصائيو المكتبات، اداريون، مساعدين) داخل المؤسسات التعليمية ويقومون فيها بنقل المعارف والخبرات ، والمهارات، والرؤى بهدف تحسين الاداء والابداع وتحقيق جودة التعليم..

ثانياً: أهمية التشارك المعرفي: (الفردية، التنظيمية، والاجتماعية)

أولاً: الأهمية الفردية للتشارك المعرفي

• يسهم التشارك المعرفي في تنمية المهارات والقدرات الذاتية لأعضاء هيئة التدريس.

• يعزز الثقة بالنفس والكفاءة المهنية من خلال التفاعل وتبادل الخبرات.

• يساعد على اكتساب المعرفة الضمنية من زملاء العمل، مما يدعم التطوير الذاتي المستمر.

• يشجع على الإبداع والابتكار في الأداء الأكاديمي والتعليمي.

ثانياً: الأهمية التنظيمية للتشارك المعرفي

• يُعد التشارك المعرفي ركيزة أساسية في تحسين الأداء المؤسسي من خلال نقل المعرفة بين الإدارات.

• يدعم تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية عبر استثمار المعرفة المتاحة.

• يساعد في الحد من الازدواجية في الجهود الأكاديمية والإدارية.

• يعزز من جودة القرارات الإدارية المبنية على معارف متراكمة.

ثالثاً: الأهمية الاجتماعية للتشارك المعرفي

• يساهم في بناء بيئة عمل تعاونية قائمة على الثقة والتواصل الفعال.

• يعزز من روح الفريق والعمل الجماعي داخل المؤسسة الأكاديمية.

• يساعد على تطوير العلاقات المهنية وتقوية الروابط بين أعضاء هيئة التدريس.

• يخلق ثقافة مؤسسية تقوم على تبادل المعرفة كقيمة مجتمعية.

ثالثاً: — أشكال وأساليب التشارك المعرفي

أولاً: أشكال التشارك المعرفي

- التشارك المعرفي الرسمي: يتم عبر قنوات رسمية مثل الاجتماعات، وورش العمل، والمؤتمرات الأكاديمية.
- التشارك المعرفي غير الرسمي: يتم من خلال الأحاديث الجانبية والمناقشات غير الرسمية بين الزملاء.
- التشارك المعرفي الشخصي: يعتمد على مبادرة الفرد في مشاركة معرفته وخبراته مع الآخرين.
- التشارك المعرفي الجماعي: يتم من خلال فرق العمل والمجموعات البحثية التي تتقاسم المهام والخبرات.

ومن خلال استعراض اشكال التشارك المعرفي نجد ان كل شكل يتطلب مجموعه من الاساليب التي تتناسب مع طبيعته ، لتحقيق التشارك المعرفي بين الافراد والمؤسسات الجامعية.

ثانياً: أساليب التشارك المعرفي

- التشارك المعرفي الصريح: يشمل مشاركة المعرفة المدونة مثل التقارير، والمقالات، وقواعد البيانات.
- التشارك المعرفي الضمني: يشير إلى نقل الخبرات والمهارات غير الموثقة والتي يتم اكتسابها بالممارسة.
- التشارك المعرفي الإلكتروني: يتم عبر المنصات الرقمية مثل المنتديات، والبريد الإلكتروني، ونظم إدارة المعرفة.
- التشارك المعرفي التعاوني: يحدث ضمن بيئة عمل تعاونية تعزز من تبادل المعرفة بانتظام.

رابعاً :- مجالات التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات

في ظل التوجهات المعاصرة نحو مجتمع المعرفة، يُعد التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من المحاور الجوهرية التي تسهم في بناء بيئة أكاديمية محفزة على الابتكار والتطوير المستدام. إذ لا يقتصر التشارك على تبادل الأفكار فحسب، بل يتسع ليشمل التعاون في مجالات التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع، وغيرها من الأنشطة العلمية التي تعزز من فعالية المؤسسة الجامعية. وقد سعت الباحثة إلى الوقوف على أبرز مجالات هذا التشارك كما وردت في أبرز الدراسات الحديثة ذات الصلة. كما يرى (المصري 2022) ، إلى أن مجالات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تنوعت لتشمل ستة مجالات أساسية : (التدريس والتعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والأنشطة الأكاديمية والإدارية، والإرشاد الأكاديمي، والاستشارات العلمية). وقد أكدت نتائج الدراسة أن أكثر المجالات نشاطاً هو مجال التدريس، يليه البحث العلمي، مما يعكس طبيعة المهام الأساسية لأعضاء الهيئة التدريسية

كما توصلت دراسة (نعار ودحماني 2023) ، إلى وجود علاقة طردية قوية بين التشارك المعرفي وتنمية رأس المال البشري، وأكدت على الأدوار المتعددة لأعضاء هيئة التدريس، خصوصاً في مجالات التعليم والبحث والإسهام المجتمعي. وحددت الدراسة الأبعاد الرئيسية للتشارك في بعده التعليمي والبحثي والمعرفي، معتبرة إياه ركيزة أساسية في تطوير المجتمعات المحلية وتعزيز رأس المال البشري ، وترى الباحثة أن هذه المجالات تمثل إطاراً شاملاً يمكن من خلاله تحليل وفهم طبيعة التشارك المعرفي في البيئة الأكاديمية، وأن تكامل هذه الأبعاد يعزز من إنتاج المعرفة وانتقالها بشكل أكثر فاعلية بين الأفراد والمؤسسات.

خامساً :معوقات التشارك المعرفي التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

أولاً :المعوقات التنظيمية

تُعد المعوقات التنظيمية من أبرز التحديات التي تُقيد ممارسة التشارك المعرفي داخل الجامعات. حيث يُلاحظ غياب سياسات مؤسسية واضحة تدعم عمليات التشارك

المعرفي، بالإضافة إلى عدم تضمين أنشطة التشارك ضمن معايير تقييم الأداء الأكاديمي. كما أن الافتقار إلى البنية التحتية التنظيمية مثل وجود وحدات مختصة بإدارة المعرفة أو ميسرين معرفيين، يجعل عمليات التشارك تتم بشكل فردي وغير مؤسسي. وقد أشارت دراسة (Elmasry (2022 إلى أن غياب نظام واضح لمكافأة أنشطة التشارك المعرفي يُعد من أكثر العوامل التنظيمية المثبطة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس.

ثانيًا: المعوقات التكنولوجية

يواجه العديد من أعضاء هيئة التدريس صعوبات تتعلق باستخدام التكنولوجيا اللازمة للتشارك المعرفي، سواء نتيجة نقص المهارات الرقمية أو ضعف البنية التحتية للأنظمة الإلكترونية مثل قواعد البيانات ومنصات إدارة المعرفة. فغياب التدريب التقني وندرة الدعم الفني يؤثر سلبيًا على قدرة الأعضاء على استخدام أدوات التشارك الرقمي بفعالية. وأوضحت دراسة عبدالنبي وآخرون (2023) أن 43% فقط من أعضاء هيئة التدريس يستخدمون الشبكات الأكاديمية بانتظام، بسبب ضعف المهارة أو القناعة بأهميتها.

ثالثًا: المعوقات الثقافية والاجتماعية

تشمل المعوقات الثقافية ضعف ثقافة التشارك داخل بعض المؤسسات الأكاديمية، حيث تسود قيم فردية تقلل من أهمية التعاون، كما يشعر بعض أعضاء هيئة التدريس بأن تبادل المعرفة قد يقلل من مكانتهم أو يمنح غيرهم تفوقًا نسبيًا، وهو ما يُعرف بثقافة احتكار المعرفة. كما يعاني البعض من قلة الثقة المتبادلة بين الزملاء، مما يحد من الرغبة في مشاركة المعلومات. أكدت دراسة عبد اللطيف (2021) أن التنافسية غير الصحية بين أعضاء الهيئة تمثل أحد المعوقات الثقافية التي تعيق تدفق المعرفة داخل الأقسام العلمية.

المحور الثالث: تحليل نتائج الدراسة ونتائجها: Results of the field study

يمثل اطار الدراسة الميداني الهيكل والحدود العامة التي توضح صياغة تساؤلات الدراسة اختيار مجتمع الدراسة وكيفية بناء وتحليل أداة الدراسة لجمع البيانات ،وكيفية تطبيقها وتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس، وتحديد الاساليب الاحصائية المناسبة لا جراء معالجة البيانات، (

الأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل الاستبيان:

استخدمت الباحثة أهم البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) Statistical Package for the Social Sciences لتحليل البيانات التي جمعت ومن هذه الأساليب الاحصائية الوصفية كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ،بالإضافة الى تحليل الانحدار باستخدام جدول التباين (anova) لتحديد اوجه الاختلاف بين أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الانسانية بجامعة أسوان لذلك لقد استخدمت الباحثة

الاختبارات الاحصائية التالية :

❖ اختبار كرو نباخ الفا (cronbach's alpha): لمعرفة ثبات محاور الاستبيان

❖ التحليل الإحصائي الوصفي (Descriptive Analysis)

أولاً: توزيع مفردات العينة وفقاً للنوع

المتغير / النوع

جدول رقم (١) يوضح توزيع مفردات العينة وفقاً للنوع

النسبة المئوية	التكرار	النوع
50.63%	80	أنثى
49.37%	78	ذكر
100%	158	الإجمالي

المصدر/نتائج التحليل الاحصائي

التحليل: يتبين لنا من خلال جدول رقم (١) أن إجمالي عدد الذكور بلغ ٧٨ عضو هيئة تدريس بنسبة مئوية ٤٩,٣٧% وإجمالي عدد الإناث بلغ ٨٠ عضوات هيئة التدريس بنسبة ٥٠,٦٣% من إجمالي ١٥٨ عضو هيئة تدريس عينة الدراسة ، تشير هذه النسبة إلى تفوق نسبي لعدد المشاركات من الإناث مقارنة بالذكور، ما يعكس تمثيلاً متوازناً نوعياً لعينة الدراسة، الأمر الذي يُعزز مصداقية التحليل ويُضفي عليه بعداً شمولياً ، ويتبين أيضاً من هذه الأرقام أن الإناث يشكلن النسبة الأكبر من عينة الدراسة، وإن كانت الزيادة طفيفة، إلا أنها ذات دلالة تشير إلى حضور نسائي لافت في الهيئات التدريسية داخل كليات العلوم الإنسانية بجامعة أسوان.

لاحظت الباحثة أن الفارق البسيط بين الذكور والإناث في عدد المشاركين يعزز من حيادية النتائج، ويقلل من احتمالات التحيز في الإجابات الخاصة بالتشارك المعرفي. كما يشير إلى دور متنامٍ للمرأة الأكاديمية في مجال المعرفة والمشاركة الفعالة في العملية التعليمية والبحثية، مما يعكس واقعاً ملموساً في مؤسسات التعليم الجامعي بأسوان، خاصة في تخصصات العلوم الإنسانية. ومن هنا نجد أن فهم التوزيع النوعي للعينة ليس هدفاً وصفيّاً فحسب، بل هو أداة تحليلية لفهم أعمق لسلوكيات التشارك المعرفي، داخل جامعة أسوان.

بناءً على ما سبق، ترى الباحثة أن من الضروري أن تراعي السياسات الأكاديمية في الجامعة اختلاف النوع عند تصميم البرامج التدريبية أو المبادرات المعرفية، بحيث يتم توفير بيئة مرنة تراعي خصوصية كل فئة، مع تفعيل دور القيادات النسائية الأكاديمية، وتشجيعها على قيادة فرق العمل المعرفية، وتوثيق التجارب الناجحة في هذا الإطار.

ثانيا: توزيع مفردات العينة حسب الكلية

المتغير: الكلية

جدول (٢) توزيع مفردات العينة على كليات العلوم الانسانية

الكلية	التكرار	النسبة المئوية الدقيقة
الآداب	21	13.2911%
التجارة	17	10.7595%
دار العلوم	15	9.4937%
التربية النوعية	17	10.7595%
الألسن	17	10.7595%
التربية الرياضية	15	9.4937%
الحقوق	15	9.4937%
التربية العامة	13	8.2278%
الخدمة الاجتماعية	15	9.4937%
الآثار	13	8.2278%
الإجمالي	158	100%

المصدر /نتائج التحليل الإحصائي

التحليل

وتشير نتائج التحليل الإحصائي إلى أن عدد أفراد العينة بلغ ١٥٨ عضو هيئة تدريس، توزعوا على عشر كليات تمثل التخصصات الإنسانية بجامعة أسوان وقد جاءت كلية الآداب في المرتبة الأولى من حيث نسبة التمثيل بنسبة (١٣,٢٩%) بعدد ٢١ مشاركاً، تلتها كليات التجارة، التربية النوعية، والألسن بنسبة (١٠,٧٦%) لكل منها، بينما حصلت كل من كليات التربية الرياضية، دار العلوم، الخدمة الاجتماعية، والحقوق على نسبة متقاربة بلغت (٩,٤٩%) لكل منها، في حين جاءت كليتا التربية العامة والآثار بأقل نسبة مشاركة بلغت (٨,٢٣%) لكل منهما.

ومن خلال هذه التوزيعات، يتضح أن هناك تنوعاً مقبولاً في العينة من حيث الانتماء المؤسسي، وهو تنوع يثري الدراسة لأنه يتيح تتبع الاختلافات في اتجاهات التشارك المعرفي قطاع العلوم الانسانية بجامعة اسون عبر وحدات تنظيمية مختلفة من داخل نفس القطاع الأكاديمي. كما أن هذا التمثيل المتوازن يعكس مستوى من العدالة في توزيع فرص المشاركة بين أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الانسانية بجامعة أسوان ، ويزيد من موثوقية النتائج التي سيتم استخلاصها من باقي محاور الاستبيان وتلاحظ الباحثة أن تصدر كلية الآداب من حيث عدد المشاركين يمكن تفسيره بكونها من أقدم الكليات وأكثرها كثافة من حيث عدد أعضاء هيئة التدريس، ما يعني أن ثقافة التشارك المعرفي قد تكون أكثر ترسخاً فيها مقارنة بالكليات الأحدث أو الأصغر من حيث التكوين الأكاديمي. وعلى الجانب الآخر، فإن ضعف تمثيل كليات مثل الآثار والتربية العامة لا يؤثر إحصائياً بشكل كبير، ومن هذا المنطلق، تقترح الباحثة اعتماد نهج تشاركي مؤسسي، يشجع كل كلية على تبني مبادرات معرفية داخلية، سواء من خلال ورش العمل أو فرق البحث المشتركة تحت إشراف جامعة اسوان.

ثالثاً : توزيع العينة حسب الدرجة العلمية

المتغير: الدرجة العلمية

جدول رقم (٣) توزيع مفردات العينة حسب الدرجة العلمية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
الخبرة الأكاديمية	مدرس مساعد	36	22.78%
	مدرس	35	22.15%
	أستاذ مساعد	33	20.89%
	معيد	28	17.72%
	أستاذ	26	16.46%
	الإجمالي	158	100%

المصدر /نتائج التحليل الإحصائي

التحليل :

يتبين لنا من خلال جدول رقم (٢) أن عدد المشاركين بلغ (١٥٨) عضو هيئة تدريس. وقد توزعت درجاتهم العلمية كما يلي: جاءت فئة "مدرس مساعد" في المرتبة الأولى من حيث التكرار، حيث بلغ عدد أفرادها (٣٦) بنسبة (٢٢,٧٨%)، تلتها فئة "مدرس" بعدد (٣٥) بنسبة (٢٢,١٥%)، ثم "أستاذ مساعد" بعدد (٣٣) بنسبة (٢٠,٨٩%)، يليها "معيد" بعدد (٢٨) بنسبة (١٧,٧٢%)، وأخيراً فئة "أستاذ" بعدد (٢٦) بنسبة (١٦,٤٦%). من خلال الجدول الإحصائي يتبين أن غالبية المشاركين ينتمون إلى الفئات الأكاديمية المتوسطة، أي فئات (مدرس مساعد، مدرس، وأستاذ مساعد)، والتي تمثل مجتمعة حوالى (٦٥,٨٢%) من إجمالي العينة. وهذه النتيجة تعكس الحضور الأقوى لأعضاء هيئة التدريس الذين ما زالوا في مراحل النمو والتطور الأكاديمي، مما يعني أنهم أكثر تفاعلاً، وربما أكثر رغبة في تطوير أدائهم من خلال التشارك المعرفي. في المقابل، تُظهر النتائج انخفاض نسبة تمثيل فئة "أستاذ" إلى (١٦,٤٦%) فقط، وهو ما فسرتة الباحثة باحتمالية انشغال هذه الفئة بالمهام الإدارية والإشرافية التي قد تعيق مشاركتهم في الاستبيانات أو تقلل من تفرغهم للممارسات اليومية للتشارك المعرفي، رغم أنهم يمثلون المرجعية الأكاديمية الأعلى في الجامعة، لذلك ترى الباحثة أن هذه النتائج تفرض على صانعي القرار داخل كليات العلوم الانسانية بجامعة اسوان النظر في سياسات المشاركة الأكاديمية، من حيث تفعيل دور الفئات العليا، الأساتذة في المبادرات المعرفية، سواء من خلال تخفيف الأعباء الإدارية أو تحفيزهم معنوياً ومهنيًا على الانخراط في تبادل الخبرات. كما تقترح الباحثة أن يتم التركيز على فئات "مدرس مساعد" و"مدرس"، وتوفير برامج تدريبية متخصصة لهم، نظراً لما تمثله هذه الفئات من قاعدة معرفية نشطة يمكن البناء عليها لتأسيس مجتمع أكاديمي قائم على الشراكة وتبادل المعرفة.

رابعاً : جهات التشارك المعرفى في كليات العلوم الانسانية بجامعة اسوان

جدول رقم (٤) يوضح جهات التشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس

النسبة المئوية	التكرارات	جهات التشارك المعرفى
53.77%	85	زملاء من نفس التخصص
20.25%	32	زملاء من تخصصات أخرى
8.86%	14	زملاء من جامعات أخرى
10.13%	16	الزملاء الأكثر منى خبرة
0.63%	1	أخرى تذكر
100%	158	الإجمالي

المصدر /نتائج التحليل الإحصائي

التحليل:

يتضح من الجدول السابق أنه لفهم ظاهرة التشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانية بجامعة أسوان، وكشف الأبعاد المرتبطة بها من حيث الأطراف التي يتم التفاعل معها. تكمن أهمية هذا السؤال في كونه يسلط الضوء على الأجواء المهنية التي تُفضي إلى بناء علاقات وتكوين شبكات أكاديمية متينة. من خلال تحليل النتائج لهذا السؤال، يتبين أن التشارك المعرفى الأكثر شيوعاً يحدث مع الزملاء من نفس التخصص أو القسم، حيث أشار ٨٥ مشاركاً إلى أنهم يفضلون هذا النوع من التفاعل، مما يمثل نحو ٥٣,٧٧% من إجمالي المشاركين هذه النسبة المرتفعة تعكس طبيعة العلاقات المهنية القوية التي تتأصل ضمن بيئة أكاديمية مألوفة، مما يمهد لتفاعل أكاديمي يتمتع بالثقة والدعم المتبادل. فنحن نعيش في مجتمع أكاديمي يتميز بالروابط الشخصية، ومن الطبيعي أن يفضل الأكاديميون الانفتاح على زملائهم المقربين والمؤلفين قبل التفكير في توسيع دوائر تواصلهم. فالتعاون مع زملاء من ذات التخصص يعزز من الجودة العلمية ويسهم في تطوير الفكر النقدي لأعضاء هيئة

التدريس، ومع ذلك، لا يمكن تجاهل أن نسبة الزملاء من الأقسام الأخرى التي أشارت إليها نتيجة التحليل بلغت ٣٢ مشاركاً، أي ٢٠,٢٥%. كما أظهرت النتائج أن التفاعل مع الزملاء من جامعات أخرى كان منخفضاً أيضاً، حيث أشار فقط ١٤ مشاركاً، مما يعكس تحدياً ملحوظاً في تقوية العلاقات مع الأكاديميين في مؤسسات أخرى، هذه المعطيات تشير إلى إمكانية وجود قيود ثقافية تعيق تكوين علاقات معرفية مع زملاء من خارج القسم أو الكلية، علاوة على ذلك، يعكس التركيز على الزملاء الأكثر خبرة في التشارك المعرفي، حيث أشار ١٦ مشاركاً بنسبة (١٠,١٣%) إلى تفضيلهم لهذا النوع من التفاعل، مما يُساعد على استغلال المعرفة المتراكمة لدى ذوي الخبرة في كليات العلوم الانسانية بجامعة اسون، ويعزز من التعلم غير الرسمي في بيئة ذا طابع منخفض المخاطر. ومع ذلك، يجب أن نكون واعين للخطر الذي يتمثل في خلق حلقة مغلقة من المعرفة، مما يمكن أن يؤدي إلى الجمود الأكاديمي ويُعيق الابتكار داخل جامعة اسوان. لذلك، فإن التوصيات التي تقدمها الباحثة تكتسب أهمية خاصة، حيث يُنصح بإنشاء منصات تفاعلية وندوات بين الأقسام المختلفة لكل كلية من كليات العلوم الانسانية العشرة بجامعة أسوان لتعزيز التواصل بين الزملاء من تخصصات مختلفة، وهذا سيساعد على خلق بيئة أكاديمية مفتوحة ومرنة تُشجع على تبادل الأفكار الجديدة والمبتكرة. كما يجب أن تتبنى الكلية منهجاً نشطاً لبناء شراكات مع جامعات أخرى ومنشآت بحثية، مما يُعزز من قدرة أعضاء هيئة التدريس القطاع الإنساني بجامعة أسوان على الوصول إلى مصادر معرفية متنوعة ومحفزة. وبهذا الشكل، يمكن أن تُسهم جامعة أسوان في بناء مجتمع أكاديمي غني وواعٍ يعتز بالتنوع ويعمل على تعزيز روح التعاون بين الأكاديميين.

خامسا : اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التشارك المعرفي

جدول رقم (٥) يوضح اتجاهات أعضاء هيئة التدريس

م	اتجاهات أعضاء هيئة التدريس	موافق		غير موافق		موافق إلى حد ما		الإجمالي	
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
٩	أهتم بالتشارك مع الأعضاء المنتسبين لجامعات أخرى	79	50.0%	17	10.8%	62	39.2%	158	100%
١٠	أفضل التشارك مع أعضاء قسمي الذي اعمل به	120	75.95%	9	5.7%	29	18.4%	158	100%
١١	اشارك معارفني بناء على طلب زملائي بالكلية	75	47.5%	22	13.9%	61	38.6%	158	100%
١٢	دعوة الزملاء لتقاسم الخبرات	56	35.4%	19	12.0%	83	52.5%	158	100%
١٣	التعاون مع الأساتذة كفريق لتبادل المعرفة	83	52.5%	7	4.4%	68	43.0%	158	100%
١٤	أسعى للتفكير مع الزملاء عند اختيار موضوعات مناسبة للبحث	84	53.2%	23	14.6%	51	32.3%	158	100%

المصدر /نتائج التحليل الإحصائي

التحليل:

بالنسبة لا جابة سؤال رقم ٩: "أهتم بالتشارك المعرفي مع الأعضاء المنتسبين لجامعات أخرى".

تم طرح هذا السؤال لتسليط الضوء على مدى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالتفاعل والاندماج مع الزملاء من مؤسسات أكاديمية أخرى. أشارت النتائج إلى أن ٧٩ عضواً بنسبة (٥٠,٠%) أكدوا أنهم مهتمون بالتشارك المعرفي مع الأعضاء المنتسبين لجامعات أخرى وتفسر الباحثة ذلك إلى طبيعة كليات العلوم الانسانية بجامعة اسون فهناك الكثير من التخصصات العلمية لديهم صلة ببعضهم البعض لذلك قد يلجا أعضاء هيئة التدريس الى التشارك المعرفي مع زملائهم في جامعات أخرى، بينما ١٧ عضواً بنسبة (١٠,٨%) لم يعبروا عن ذلك. ومن جهة أخرى، أبدى ٦٢ عضواً بنسبة (٣٩,٢%) رغبتهم بالتشارك إلى موافق إلى حد ما. تعكس هذه النتيجة اهتماماً ملحوظاً بالتعاون بين المؤسسات الأكاديمية، ولكنه يحتاج إلى تعزيز. ومن هنا، توصي الباحثة بإنشاء برامج تبادل أكاديمية وورش عمل مشتركة مع الجامعات الأخرى لتسهيل التواصل وتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة تدريس جامعة اسوان والجامعات الأخرى.

أما بالنسبة لإجابة سؤال رقم ١٠: "أفضل التشارك المعرفي مع أعضاء القسم العلمي الذي أعمل به "

وقد تم تقديم هذا السؤال بصيغة مغلقة ذات ثلاث مستويات للإجابة موافق - غير موافق - موافق إلى حد ما، وهو ما يتيح للمبحوثين التعبير عن درجة تأييدهم للفكرة وليس فقط عن موقف ثنائي (نعم/لا) ، مما يسهم في تحقيق عمق تفسيري أدق عند تحليل اتجاهاتهم، وتم تصميم هذا السؤال لتحديد مدى تفضيل الأساتذة للتعاون والمعرفة مع زملائهم في نفس القسم. وبالرجوع إلى البيانات الإحصائية لعينة الدراسة التي بلغت (158) مشاركاً، يتبين أن عدد من أشاروا إلى "موافق" قد بلغ ١٢٠ عضواً من إجمالي ١٥٨ عدد عينة الدراسة بنسبة (٧٥,٩%) يفضلون ذلك هذه النتائج تعكس قوة

الروابط الداخلية بين أعضاء من نفس الأقسام العلمية ، وتفسر الباحثة ذلك نتيجة لطبيعة التواجد المستمر والاتصالات المستمرة فيما بين أفراد عينة الدراسة الذين يشغلون نفس الاهتمامات وينتمون إلى نفس القسم فهم الأقرب لبعضهم ويتم التشارك فيما بينهم رغبة في اكتساب الخبرات والمعارف التي تدعم تخصصهم العلمي وترقى بمستوى قسمهم الذي ينتمون إليه ، مما يؤدي إلى تحسين جودة البحث والتدريس داخل كليات العلوم الانسانية بجامعة أسوان ، كما أن انخفاض نسبة الرفض إلى أدنى حد بنسبة (٥,٧%) يمثل مؤشراً على تقبل شبه كامل لفكرة التشارك المعرفي الداخلي بين أقسام القطاع الانسانيات بجامعة أسوان، وأظهر ٢٩ عضواً بنسبة (١٨,٤%) موافقتهم إلى حد ما ، فقد يعكس هذا عن وجود بعض التحفظات أو التحديات التنظيمية التي قد تحول دون الانخراط الكلي، مثل ضيق الوقت، أو العبء التدريسي، أو عدم توافر قنوات منظمة لتبادل المعرفة.، لذلك توصي الباحثة بتعزيز ورش العمل والندوات الداخلية التي تتيح للأعضاء مناقشة وتبادل الأفكار بشكل منتظم، كما تدعو الباحثة إلى استثمار هذا التوجه الإيجابي في بناء فرق بحثية داخلية، وتعزيز الممارسات التعاونية التي تسهم في تحسين جودة العملية التعليمية والبحثية داخل جامعة أسوان .

أما بالنسبة لإجابة سؤال رقم ١١: "أشارك معارفي بناءً على طلب زملائي بالكلية" هذا السؤال يهدف إلى فهم مدى استجابة أعضاء هيئة التدريس لمشاركة معرفتهم عند الطلب. تكشف النتائج أن ٧٥ عضواً (٤٧,٥%) يشاركون معرفتهم بناءً على طلب زملائهم، بينما ٢٢ عضواً (١٣,٩%) لم يبادروا بذلك. كما أبدى ٦١ عضواً (٣٨,٦%) موافقتهم إلى حد ما. تعكس هذه النتائج ضرورة تعزيز ثقافة التبادل المعرفي بالكلية. توصي الباحثة بإنشاء منصات إلكترونية لتيسير معرفة وتسهيل التواصل بين الأعضاء، مما يساهم في تعزيز التجارب التعليمية.

أما بالنسبة لإجابة سؤال رقم ١٢: "أهتم بدعوة الزملاء من ذوي الخبرة لتقاسم وتبادل الخبرات"

أهتمت الباحثة بوضع هذا السؤال لقياس مدى اهتمام الأعضاء بدعوة زملائهم ذوي الخبرة. وتشير النتائج إلى أن ٥٦ عضواً بنسبة (٣٥,٤%) موافقون على ذلك، مما يدل على حاجة ملحة لتحسين التشارك في المعرفة وتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة

دورية علمية محكمة- كلية الآداب- جامعة أسوان أكتوبر (المجلد الثاني) ٢٠٢٥

تدريس كليات العلوم الانسانية بجامعة اسوان، أما النسبة القليلة جداً التي أجابت بـ "غير موافق" ١٩ عضواً (١٢,٠%)، فهي تمثل شريحة قليلة جداً قد تكون متأثرة بعوامل ذاتية، مثل غياب الدافعية أو الخوف من مشاركة المعرفة بسبب التنافسية الأكاديمية أو ضعف الثقة في الآخرين. ومع ذلك، تبقى هذه النسبة منخفضة ولا تؤثر على الاتجاه العام الإيجابي، وأكد ٨٣ عضواً (٥٢,٥%) موافقتهم إلى حد ما، وتعلل الباحثة ذلك إلى أن أساس وجوهر عملية التشارك المعرفي بين اعضاء هيئة التدريس، تتمثل في امتلاك الخبرة لمن نتشارك معهم المعرفة لأن من يمتلكون الخبرات والمعارف هم الأقدر والأجدر على نقلها ومشاركتها لكي يستفيد منها باقي أعضاء المؤسسة الجامعية في أداء مهامهم المختلفة وبناء عليه توصي الباحثة بتنظيم فعاليات دورية لاستضافة خبراء في مجالات مختلفة، مما يساعد في تبادل التجارب والخبرات الفعالة بين أعضاء هيئة التدريس.

أما بالنسبة لإجابة سؤال رقم ١٣ "تعاون مع الأساتذة وأتواصل على شكل فرق عمل لتبادل المعرفة داخل الكلية"

طرحت الباحثة هذا السؤال للكشف عن رغبة الأعضاء في التعاون بشكل جماعي. ونتج التحليل إلى أن ٨٣ عضواً من أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الانسانية بنسبة (٥٢,٥%) يساهمون في فرق العمل، بينما ٧ أعضاء بنسبة (٤,٤%) لم يشارك، في حين أبدى ٦٨ عضواً بنسبة (٤٣,٠%) موافقتهم إلى حد ما. إن هذه النتائج توضح أهمية العمل الجماعي في تحسين المعرفة الأكاديمية لذلك توصي الباحثة بتعزيز برامج البحث التعاوني التي تتطلب تفاعل الأعضاء مع بعضهم البعض، مما يساهم في تطوير بيئة تعليمية فعالة.

أما بالنسبة لإجابة سؤال رقم ١٤: "أسعى للتفكير مع الزملاء عند اختيار موضوعات مناسبة للبحث"

وضعت الباحثة هذا السؤال لاستكشاف مدى اهتمام أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الإنسانية بجامعة اسوان بالتفكير الجماعي عند اختيار موضوعات بحثهم، وقد كشفت النتائج عن أن ٨٤ عضواً بنسبة (٥٣,٢%) يسعون لهذا النوع من التفاعل، بينما ٢٣ عضواً بنسبة (١٤,٦%) لم يبدو اهتماماً، بينما أظهر ٥١ عضواً بنسبة (٣٢,٣%) موافقتهم إلى حد ما لذلك تعكس هذه النتائج قيمة التفكير الجماعي وأهميته في تحسين جودة التشارك المعرفي بناءً عليه توصي الباحثة بعقد اجتماعات منتظمة لمناقشة الأفكار البحثية، مما يسهل التعاون ويساعد في استنباط موضوعات بحث جديدة ومبتكرة والتشجيع على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة. بناءً على التحليلات المقدمة سابقاً لمعرفة اتجاهات أعضاء هيئة تدريس كليات العلوم الإنسانية بجامعة اسوان، يُظهر أعضاء هيئة التدريس اهتماماً ملحوظاً بالتشارك المعرفي، ومع ذلك، هناك مجالات تحتاج إلى تعزيز وتطوير. من خلال تنفيذ التوصيات المذكورة، يمكن تعزيز ثقافة وهوية أكاديمية تعليمية قوية، مما يسهم بدوره في تحسين جودة التعليم والبحث، ويعزز مكانة الجامعة كمؤسسة تعليمية رائدة داعمة للتشارك المعرفي.

خاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإنسانية في جامعة أسوان، وذلك في ظل تزايد أهمية المعرفة كمورد استراتيجي للتنمية المستدامة، واعتبار التشارك المعرفي آلية محورية لتعزيز الأداء الأكاديمي والبحثي. انطلقت الدراسة من إطار نظري تناول المفاهيم الأساسية للمعرفة وإدارة المعرفة، وتعمق في أبعاد التشارك المعرفي وأساليبه ومراحله، إضافة إلى تحليل العوامل المؤثرة فيه، وأدوار الجهات الفاعلة، والمعوقات التي تحد من ممارسته في البيئة الجامعية، انتقلت الدراسة بعد ذلك إلى الجانب التطبيقي، حيث اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي وجمعت البيانات من خلال استبيان ميداني وجه إلى (١٥٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى استبيان آخر لأخصائي المكتبات الجامعية، شمل أحد عشر محوراً رئيسياً غطت الجوانب الديموغرافية، والمعرفة

العامة بالتشارك، والاتجاهات نحوه، ووسائله، والعوامل التكنولوجية، ودور القيادة الأكاديمية، والمعوقات، وآليات التغلب عليها، والمقترحات المستقبلية، ودور المكتبات الجامعية، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، بالاعتماد على الإحصاء الوصفي (ال تكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية)، واختبار كرو نباخ ألفا لقياس الثبات، إضافة إلى تحليل الانحدار واختبار ANOVA للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المبحوثين وفق المتغيرات الديموغرافية والأكاديمية، كشفت النتائج عن تفاوت في الوعي بمفهوم التشارك المعرفي ومستوى تطبيقه، وتباين في استخدام الوسائل التكنولوجية، وضعف ثقافة العمل الجماعي، وانخفاض الوعي بحقوق الملكية الفكرية، وغياب الحوافز المؤسسية، إلى جانب قصور في البنية التحتية الرقمية، وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بالآتي :

- ١- ترسيخ ثقافة التشارك عبر برامج تدريبية وورش عمل مستمرة.
 ٢. تطوير البنية التكنولوجية وتوفير منصات رقمية للتفاعل وتبادل المعرفة.
 ٣. وضع سياسات واضحة لحماية الملكية الفكرية وتشجيع النشر التشاركي.
 ٤. تعزيز دور القيادة الأكاديمية في تمكين الممارسات التشاركية.
 ٥. تفعيل دور المكتبات الجامعية كمراكز معرفية نشطة ومتفاعلة.
- إن هذه الدراسة، من خلال الجمع بين التحليل النظري والتطبيق الميداني، تسهم في بناء فهم شامل للتشارك المعرفي في امعة اسوان ، وتقدم إطاراً عملياً يمكن للمؤسسات الأكاديمية الاستفادة منه لتعزيز التفاعل المعرفي المستدام، ودعم مسيرة البحث العلمي والابتكار.

نتائج وتوصيات الدراسة Results recommendation study

أولاً نتائج الدراسة : the study Results

توصلت الدراسة في ضوء أهداف الدراسة لمجموعة من النتائج يمكن عرضها كما يلي:-

- (١) لقد بلغ حجم العينة ١٥٨ عضو هيئة تدريس، بتوزيع متقارب بين الذكور (٤٩,٣٧%) والإناث (٥٠,٦٣%).

(٢) توزع أفراد العينة على مختلف الكليات، مع أعلى تمثيل لكلية الآداب (١٣,٢٩%) ، وتوزيع متقارب في بقية الكليات. (٣) من حيث الدرجة العلمية، شكّلت الفئات الأكاديمية المتوسطة (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد) ما يقرب من ٦٥% من إجمالي العينة. (٤) لقد أظهرت النتائج أن أكثر قنوات التشارك المعرفي نشاطاً هي مع الزملاء من نفس التخصص (٥٣,٧٧%)، يليها التشارك مع تخصصات أخرى (٢٠,٢٥%)، بينما جاء التشارك مع جامعات أخريات في المرتبة الأخيرة (٨,٨٦%) نحو ٧٥,٩٥% من أعضاء هيئة التدريس يفضلون التشارك داخل القسم الذي يعملون به، في حين أبدى ٥٠% اهتماماً بالتشارك مع جامعات أخرى.

(٥) في الغالب يميل نصف المشاركين تقريباً إلى مشاركة المعرفة بناء على طلب الزملاء، وأكثر من نصفهم يعمل ضمن فرق لتبادل المعرفة. (٦) المعوقات الأساسية تمثلت في غياب سياسات مؤسسية واضحة للتشارك، وضعف البنية التحتية الرقمية، إضافة إلى عوامل ثقافية مثل ضعف الثقة وثقافة احتكار المعرفة.

ثانياً: التوصيات

- (١) تعزيز البنية التحتية الرقمية من خلال إنشاء منصات داخلية للتواصل وتبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس.
- (٢) إطلاق برامج تحفيزية تشمل مكافآت مادية أو نقاط تقييمية للأنشطة التشاركية والبحث المشترك.
- (٣) تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لرفع المهارات الرقمية وتفعيل استخدام الشبكات الأكاديمية والبحثية.
- (٤) تشجيع التشارك بين الكليات والجامعات عبر اتفاقيات تعاون، ندوات مشتركة، ومشاريع بحثية متعددة التخصصات.
- (٥) إنشاء برامج إرشاد أكاديمي للاستفادة من خبرات الأساتذة الكبار في دعم وتوجيه الباحثين الجدد.

المراجع والمصادر

المراجع العربية

١)الجلاد، هالة أحمد. (٢٠١٧) آليات تحقيق التماسك الاجتماعي في ضوء مفهوم التعليم المستمر: رؤية مقترحة مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس، القاهرة، ٤١ (٣)، ص٢٥٤-٣٣٥.

٢)الزهراني، إبراهيم بن حنش سعيد (٢٠١٩) متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة القصيم دراسة ميدانية مجلة العلوم التربوية ، جامعة الملك سعود، ٣١ (٣)، ٥٠٣. ٤٧٥

٣)جبرين، ملاك محمد (٢٠١٨) تطوير الجامعات السعودية في ضوء فلسفة الجامعة المتجددة: تصور مقترح [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية.

٤)حرب، محمد خميس (٢٠١٨) تصور مقترح لتطوير أداء الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم المنظمة المتعلم، مجلة الإدارة التربوية، ٥ (٢٠)، ص٣٠٥-٣٨٩.

٥)خاطر، نعمة منور محاسب . (2021). استراتيجية مقترحة لتفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس

بالجامعات المصرية.مجلة تطوير الأداء الجامعي، مج (16) ع (2) .

٦)سليمان، اسراء سليمان مصطفى.(٢٠٢٣). دور الخدمة المكتبية في مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية :دراسة تطبيقية على اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج. أطروحة دكتوراه/اشراف حسناء محمود محجوب، ناصر ابو زيد الكشكى ،جامعة سوهاج-كلية الآداب قسم المكتبات والمعلومات ،ص ٥٣.

٧)المبروك، خيرية عمر . (٢٠١٩) واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في الأكاديمية الليبية مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، ألمانيا، برلين، ص ٣١.

٨)الواقدي ،داود حسن .(٢٠٢١). عمليات ادارة المعرفة واثرها في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الاعمال: دراسة وصفية تحليليه بالتطبيق على مستشفى الامل العربي التخصصي الجديدة ص ١٤-١٥ .

المراجع الاجنبية

- 1) Al-Bushido, K. A., & Lowman, L. (2020). Knowledge sharing through employees' social media use in Omani organizations. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 50(4).
- 2) Emily, C. Siorei Knowledge management processes at St Paul's University Library in Kenya. SA Journal of Information Management 21(1) January, 2019
- 3) Kim, S., & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. Library & Information Science Research, (30), 282-290.
- 4) Lee, J. (2018). The Effects of Knowledge Sharing on Individual Creativity in Higher Education Institutions: Socio-Technical View. administrative sciences, 8(2), 1-16.
- 5) Park, J.-G., & Lee, J. (2014). Knowledge sharing in information systems development projects: Explicating the role of dependence and trust. International Journal of Project Management, 32(1), 153–165.