

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف: دراسة مسحية

د. سهير عبد الباسط عيد
أستاذ المكتبات والمعلومات المساعد
بجامعة بني سويف
sabelbaset@art.bsu.edu.eg

المال وقوة العمل. فهي المورد الوحيد الذي لا يخضع لمشكلة الندرة، والذي يزيد بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام، بل على العكس يسهم استخدامها في توليد أفكار ومعارف جديدة.

والمنظمات بحاجة إلى التعلم من خبراتها، وتجاربها، ومن البحوث التي تجرى بها أو خارجها، ومن ملاحظاتها لما يفعله الآخرون، ومن أي مصدر متاح، ثم استغلال ما تعلمته واستخدامه لكي تحقق النجاح والبقاء، وأن تكون أفضل من منافسيها.

وعندما يتم نشر المعرفة بسرعة وفاعلية في مختلف أنحاء المنظمة. وحينما يتم التشارك في الأفكار بين الأفراد وعلى نطاق واسع، يكون لهذه العملية أثر إيجابي بالغ أكثر مما لو أنها بقيت بحوزة قلة قليلة من الأفراد^(١).

والجامعات بما تمتلك من بنية أساسية معرفية قوية، تتمثل في وجود العناصر البشرية والتقنية، وبما تضمه من تخصصات علمية ونظرية، وبما يتوافر لديها من مراكز بحثية ومصادر ونظم معلوماتية، وبما تسهم به في خدمة المجتمع ما هي إلا منظمات

المستخلص:

تعد عملية مشاركة المعرفة من أهم عمليات إدارة المعرفة؛ فهي المحرك الأساسي لعملية الإبداع. وبالرغم من أهميتها إلا أن عدد من الدراسات تعتقد بأن الأفراد ما زالوا يحجمون عن المشاركة في هذه العملية على وجه الخصوص؛ لذا تهدف هذه الدراسة إلى تعرف الوضع الحالي لمشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف، من حيث أنواع المعارف التي تتم مشاركتها، والفنوت التي تستخدم في عملية مشاركة المعرفة، والعوامل التي تحد منها، والعوامل التي تؤثر فيها، سواء أكانت عوامل فردية أو تنظيمية أو تكنولوجية مستخدمة في ذلك المنهج المسحي ومعتمدة على الاستبانة أداة لجمع البيانات.

الكلمات المفتاحية: مشاركة المعرفة -

أعضاء هيئة التدريس - جامعة بني سويف

١/ الإطار المنهجي للدراسة:

١/١ تمهيد:

لا شك أن المعرفة أصبحت مصدرًا استراتيجيًا مهمًا في بناء الميزة التنافسية للمنظمات، والمورد الأكثر الأهمية من رأس

وتسعى هذه الدراسة إلى المساهمة في فهم مشاركة المعرفة في الجامعات، كأحد مراحل إدارة المعرفة، من خلال التحقق من واقع مشاركة المعرفة، ومن اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية ودوافعهم نحوها، والعوامل التي تؤثر فيها.

١ / ٢ مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

أثبتت الدراسات أن تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات يسهم في تحسين أداء المؤسسات ويحقق لها ميزة تنافسية، كما أثبتت أن عملية مشاركة المعرفة وتبادلها بين العاملين، يعد حجر الزاوية في تطوير إدارة المعرفة فيها.

وكما سبقت الإشارة، فإنه على الرغم من أهمية مشاركة المعرفة بين العاملين في المنظمات المختلفة، وقدرتها على تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية، إلا أنه قد أجريت بحوث قليلة حول هذا الموضوع داخل الجامعات.

من هذه المنطلقات تحاول الدراسة الحالية وضع إطار عام للنجاح في تطبيق مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف، يقوم على فهم العوامل المؤثرة في مستوى مشاركة المعرفة، حتي يمكن لإدارة الجامعة تعزيز العوامل الإيجابية، وتذليل المعوقات، وتهيئة البنية التحتية لمشاركة المعرفة.

في ضوء ما تقدم تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

- ١- ما المقصود بمشاركة المعرفة؟
- ٢- ما المعارف التي يتم مشاركتها بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف، وما آليات مشاركتها؟

لإدارة المعرفة، أو هي بيانات كثيفة المعرفة. وهي تلعب دوراً محورياً في خلق (إنتاج) المعرفة من خلال البحوث، وفي بث المعرفة من خلال نشر المطبوعات. وهي أيضاً تلعب دوراً حيويًا في نقل المعرفة من خلال العمل مع الشركات والمنظمات الأخرى لدعم الابتكار، إضافة إلى دعم التعلم من خلال البرامج التدريبية الخاصة بالتعليم والبحث.

ولهذا اتجهت الجامعات إلى تنظيم ما يتوافر لديها من معلومات صريحة وضمنية، وخبرات، ومهارات، وقدرات لدى العاملين بها؛ للاستفادة القصوى منها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، ومساندة عملية صنع القرارات بها.

ووفقاً لذلك من المتوقع أن تتبنى الجامعات نهجاً استباقياً لتطوير استراتيجيات إدارة المعرفة، وأنها سوف يكون لديها فهم جيد لكيفية إدارة قيمة أصولها المعرفية وتحسينها. ورغم ذلك تشير الأدلة إلى أن ذلك ليس هو الحال، أو على أقل تقدير، ربما تكون النهج التي تبنتها الجامعات كانت سلبية، أو حتى متعارضة. إضافة إلى ذلك، فإنه على الرغم من وجود مجموعة قوية من البحوث في مجال إدارة المعرفة، ومشاركتها في المؤسسات التجارية، ووجود اهتمام متزايد بها في مؤسسات القطاع العام، إلا أن البحوث التي أجريت في الجامعات كانت محدودة جداً. مما دعا أحد الباحثين أن يتساءل في عام ٢٠٠٠م "هل مؤسسات التعليم العالي على استعداد لتطبيق إدارة المعرفة أم لا؟"^(٢).

التدريسية، وهي أحد الوسائل للوصول إلى مرحلة التميز.

٤- تستمد هذه الدراسة أهميتها أيضاً من كونها من الدراسات المبكرة في مجال مشاركة المعرفة في الجامعات العربية، خاصة وأن لدى الجامعات معرفة غزيرة. الأمر الذي يجعل مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية لتلك المعارف يحقق أهداف الجامعة في امتلاك ميزة تنافسية، خاصة الموارد البشرية بما يتوافر لديها من أصول معرفية تسير بالتوازي مع الأصول المادية.

٥- كما تعد هذه الدراسة نقطة انطلاق للجهود العلمية المستقبلية للباحثين في مجال مشاركة المعرفة بشكل عام، إذ إنها تقدم إطاراً فكرياً يسهم في إثراء المكتبة العربية بالأدبيات المتعلقة بمشاركة المعرفة.

١ / ٤ أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تعرف الوضع الحالي لمشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف، والعوامل التي تؤثر عليها. ويمكن تحديد عدد من الأهداف الفرعية كالتالي:

١- تحديد المقصود بمشاركة المعرفة.
٢- تشخيص الوضع الراهن لمستوى مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف، من حيث: أنواع المعارف التي يتم مشاركتها، وآليات المشاركة، ومعوقات المشاركة.

٣- تحديد العوامل الفردية والتنظيمية والتكنولوجية التي تؤثر في مشاركة

٣- ما الواقع الفعلي لمشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة؟

٤- ما المعوقات التي تحد من مشاركة المعرفة بينهم؟

٥- ما العوامل التي تؤثر على مشاركة المعرفة؟

٦- ما تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على واقع مشاركة المعرفة بينهم؟

١ / ٣ أهمية الدراسة ومبرراتها:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية موضوعها، إذ إن مصطلح المعرفة ومشاركتها يعد مفهوماً حديثاً نسبياً في الأدبيات العربية، مما يستوجب إيلاء مزيداً من البحث والتحليل. كما تستمد الدراسة أهميتها مما يلي:

١- إن عملية مشاركة المعرفة تعزز من تطوير المعرفة لدى الشخص الذي يمتلكها من ناحية، وكذلك تطوير المعارف لدى الجهات الأخرى التي تنتقل إليها المعرفة من ذلك الشخص.

٢- إن تبادل المعرفة ومشاركتها بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسة هو واحد من أهم جوانب التفاعل البشري. وهو أيضاً أداة مهمة لتعزيز قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالأداء المؤسسي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه، وتحفيز الإبداع والابتكار المتواصل لأفرادها.

٣- قد تسهم هذه الدراسة في تحقيق الفائدة لإدارة الجامعة كونها تسعى إلى المساهمة في وضع آليات مقترحة لتفعيل مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة

هذه الكليات وقت إجراء الدراسة ٢١١٨
عضوًا.

أما عينة الدراسة، فقد تم اختيار عينة عشوائية تشمل كافة الكليات وبنسبة ٩ % تقريبًا من عدد الأعضاء بالجامعة ليلبغ حجم العينة (١٩٢) عضو هيئة تدريس.

١ / ٧ منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الميداني، لكونه أنسب المناهج وأكثرها استخدامًا في الدراسات التي تركز على جمع البيانات والحقائق عن الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها، بهدف تعرّف الوضع الراهن لمشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف، والعوامل التي تؤثر فيها.

١ / ٨ أداة جمع البيانات (الاستبانة):

تعد الاستبانة الطريقة المثلى لجمع البيانات الخاصة بهذا الموضوع؛ إذ تم تصميم استبانة لخدمة أغراض الدراسة، بعد الاطلاع على عدد من الاستبانات المستخدمة في الدراسات السابقة. وتتكون من ثلاثة أجزاء على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة.

الجزء الثاني: يتكون من مجموعة من الفقرات التي تقيس مستوى مشاركة المعرفة، وهي على النحو التالي: أنواع المعرفة التي يتم مشاركتها، والتقنيات التي تستخدم في مشاركة المعرفة، وواقع مشاركة المعرفة، ومواقف مشاركة المعرفة.

المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف.

٤- الكشف عن مدى وجود فروقات في تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة حول مستوى مشاركة المعرفة لديهم تعزى لخصائصهم الشخصية والوظيفية.

١ / ٥ حدود الدراسة:

اتخذت الدراسة الحالية حدودًا لها على النحو التالي:

١ / ٥ / ١ الحدود الموضوعية:

اختارت الدراسة موضوع مشاركة المعرفة وهو أحد عمليات إدارة المعرفة.

١ / ٥ / ٢ الحدود المكانية والنوعية:

اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف

١ / ٥ / ٣ الحدود الزمنية:

أجريت الدراسة الميدانية خلال الفترة من الأول من سبتمبر، حتى نهاية أكتوبر ٢٠١٤م.

١ / ٦ مجتمع الدراسة والعينة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في ١٨ كلية جامعية في جامعة بني سويف وهي كليات: الطب البشري، والطب البيطري، والتعليم الصناعي، والهندسة، الدراسات الاقتصادية والعلوم السياسية، والدراسات العليا للعلوم المتقدمة، والإعلام، والحاسبات والمعلومات، والعلوم، وطب الأسنان، والعلاج الطبيعي، والصيدلة، والآداب، والتربية، والتجارة، والحقوق، والتمريض، والتربية الرياضية؛ حيث يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في

التدريس بالجامعة، وأيضًا إرسال الرابط من خلال الفيس بوك. وذلك على مرحلتين حتى تتحقق نسبة استجابة أكبر. وتم تطبيقها خلال الفترة من الأول من سبتمبر، حتى نهاية أكتوبر ٢٠١٤م. ونظرًا لصعوبة التعامل الإلكتروني مع عدد كبير من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة، وتجاهل عدد منهم الرد على الاستبانة، فقد اضطرت الباحثة إلى إعادة توزيع الاستبانة يدويًا لاستكمال حجم العينة المطلوب.

١ / ٩ المعالجة الإحصائية:

لتحديد مستوى تقدير أفراد العينة لكل فقرة من فقرات الأبعاد المختلفة التي تم دراستها، قامت الباحثة بحساب الوزن النسبي لكل فقرة، ثم قسمته على عدد أفراد العينة البالغ (١٩٢) عضوًا، ثم مقارنة الناتج بمعيار الحكم على مستوى التقدير، وقد تم وضع معيار الحكم كما يلي:

تم قسمة عدد المسافات التي تفصل بين البدائل على عددها؛ وحيث إن الباحثة اختارت ثلاثة بدائل فقط لكل فقرة مثل أوافق بشدة، أوافق إلى حد ما، لا أوافق. هذه البدائل يفصلها مسافتان، كان ناتج القسمة $٢ \div ٣ = ٠,٦٦$ ومن ثم إضافة هذا الناتج إلى أوزان البدائل كما بالجدول التالي:

جدول (١) معيار الحكم على مستوى التقدير^(*)

الفئة	الدرجة	مستوى التقدير
١	من ١ إلى أقل من ١,٦٦	مرتفع
٢	من ١,٦٦ إلى أقل من ٢,٣٢	متوسط
٣	من ٢,٣٢ إلى أقل من ٢,٩٨	منخفض

(*) المصدر: من إعداد الباحثة

الجزء الثالث: يتكون من مجموعة من الفقرات التي تقيس العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة، وهي على النحو التالي:

- **العوامل الفردية:** وتم تمثيلها بأربعة أبعاد رئيسية هي: اتجاهات الأفراد نحو مشاركة المعرفة، ودوافع مشاركة المعرفة، والنتائج المتوقعة (الفوائد المتوقعة) من عملية مشاركة المعرفة، ودور الانتماء للتخصص في عملية مشاركة المعرفة.

- **العوامل التنظيمية:** وتم تمثيلها ببعدين رئيسيين هما: دعم الإدارة العليا، ودور المناخ التنظيمي.

- **العوامل التكنولوجية:**

وتم تحكيم الاستبانة من قبل أربعة أساتذة^(٣) ثلاثة منهم في مجال المكتبات والمعلومات، والرابع في مجال علم النفس، وذلك للتأكد من التسلسل المنطقي للأسئلة ومدى ارتباطها بتساؤلات الدراسة، وكذلك المصطلحات المستخدمة. وقد أسفر التحكيم عن إدخال بعض التعديلات الخاصة بصياغة التساؤلات وترتيبها.

ثم قامت الباحثة بإعداد الاستبانة إلكترونيًا على google docs، وقامت بإرسال الرابط بالبريد الإلكتروني لعدد من الزملاء، وللمجموعات البريدية التي تضم أعضاء هيئة

أن أعضاء هيئة التدريس أقل تعاوناً مع بعضهم البعض. وأن لديهم دوافع أقل تجاه مشاركة المعرفة. وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على مشاركة المعرفة. وضرورة إجراء مزيد من الدراسات لمعرفة الأسباب الكامنة وراء عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمشاركة المعرفة.

في حين هدفت الدراسة الثانية التي قام بها الذنبيات، والبقور، والعتيبي^(٥) في عام ٢٠١١م، إلى تقييم مستوى المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف، والتعرف على العوامل المؤثرة فيها، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واستخدم الباحثون الاستبانة. وأجريت الدراسة على عينة طبقية من أعضاء هيئة التدريس في فرع الحوية بلغ حجمها ١٢٣ فرداً. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: أن هناك مستوى متوسط من المشاركة بالمعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظرهم، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الفردية (اتجاهات الأعضاء نحو مشاركة المعرفة، والفوائد المدركة)، وكذلك تأثير تكنولوجيا المعلومات في عملية مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظرهم.

أما الدراسات الأجنبية فتعرضها الباحثة مرتبة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

قدم Oluwaseyitanfunmi Osunade وآخرون^(٦) في عام ٢٠٠٧م دراسة حول

وتم تحليل البيانات بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي Statistical Package For Social Sciences (SPSS) بهدف الحصول على مؤشرات الدراسة. أما عن الأساليب الإحصائية المستخدمة فهي كالتالي:

- ١- التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والوظيفية للعينة
- ٢- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لفقرات الأبعاد التي تم دراستها
- ٣- اختبار (ت) t-test وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA للتعرف إلى الفروق في مستوى مشاركة المعرفة باختلاف النوع أو طبيعة الكلية أو الدرجة الوظيفية أو سنوات الخبرة الأكاديمية.

١٠ / ١ الدراسات السابقة:

حتى تاريخ إجراء الدراسة - وعلى حد علم الباحثة - تم حصر دراسة استبيان باللغة العربية حول مشاركة المعرفة؛ رغم أن هذا الموضوع تلقى مزيداً من البحث والاختبار في الدول المتقدمة. والدراسة العربية الأولى هي دراسة قدمها Alhammad وزملاؤه^(٤) في عام ٢٠٠٩م استهدفت التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والعاملين تجاه مشاركة المعرفة في الجامعات الأردنية. وتوصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس أقل رغبة في مشاركة المعرفة مقارنة بالعاملين؛ إذ تبين

محددات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في نيجيريا. وتناولت الإنترنت وخدماتها، وكيف أنها عززت من مستوى مشاركة المعلومات، والمعارف والفرص المتاحة لدى الأكاديميين النيجيريين. وتبين من الدراسة التحليلية أن الخدمات والتطبيقات العامة فقط مثل: البريد الإلكتروني، ومحركات البحث، والشبكة العنكبوتية العالمية هي الأكثر استخدامًا على نطاق واسع. إلا أنه ما يزال استخدام الإنترنت من أجل مشاركة المعرفة والتعاون من خلال الخدمات التفاعلية مثل المدونات، والمواقع الإلكترونية على شبكة الإنترنت، والقوائم البريدية، ومؤتمرات الفيديو ما زالت محدودة جدًا في نيجيريا.

وفي دراسة (Lin & Etal) (٢٠٠٧م)^(٧) التي استهدفت تكوين نظرة شاملة لأعضاء هيئة التدريس عن مشاركة المعرفة، وتحديد العقبات التي تواجه تطبيق مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية، وكذلك الآليات التي تساعد على تشجيع مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس توصلت إلى إجماع أعضاء هيئة التدريس على أهمية مشاركة المعرفة. وأن أكثر العقبات التي تحول دون مشاركة المعرفة هي: المكافآت، والتقدير من جانب الإدارة، واحتفاظ العاملين ذوي المهارات بمعارفهم، وضيق الوقت، وعدم توافر الأنشطة الرسمية وغير الرسمية التي تسهم في مشاركة المعرفة، وفي النهاية عرضت الدراسة لبعض الاستراتيجيات التي

يمكن الإفادة منها للترويج لمشاركة المعرفة. وفي عام ٢٠٠٩م قدم Syzwani^(٨) دراسة حاول فيها الوقوف على سلوك مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة أوتارا Utara بماليزيا، وتم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت ٩٨ عضوًا، من ثلاث كليات هي: كلية الآداب والعلوم، وكلية إدارة الأعمال، وكلية القانون والحكومة والدراسات الدولية. وتوصلت الدراسة إلى أن كل من: الاتجاه نحو مشاركة المعرفة، والتحكم السلوكي للأفراد لهما تأثير إيجابي على مشاركة المعرفة، وأنه كلما كانت اتجاهات الفرد نحو مشاركة المعرفة إيجابية، كلما زادت النية لمشاركة المعرفة.

كما هدفت دراسة Cheng M.Y. وزميلاه^(٩) في ٢٠٠٩م أيضًا إلى التعرف على سلوك الأكاديميين في الجامعات الخاصة في ماليزيا في تبادل ومشاركة المعرفة، والعوامل التي يمكن أن تؤثر فيها؛ حيث تم فحص العوامل التنظيمية والفردية والتكنولوجية على المشاركة في المعرفة. وانطلقت الدراسة من فكرة أن المشاركة في المعرفة من المفترض أن تكون النشاط الطبيعي للمؤسسات الأكاديمية. وترى الدراسة أن مشاركة المعرفة هي أحد السبل الرئيسية لاكتساب المعرفة وتطبيقها بسرعة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن نظم الحوافز والفوائد المتوقعة من مشاركة المعرفة من العوامل

ورغبتهم في مشاركة المعرفة، بينما لا توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين سلوكيات العاملين تجاه مشاركة المعرفة بين العاملين تعزي لنوع الجامعة (جامعات حكومية أو خاصة).

وعن مشاركة المعرفة بين طلاب الجامعات قدم خليل ياغي وزملاؤه^(١٢) في عام ٢٠١١م دراسة تهدف إلى فهم وجهة نظر طلاب جامعة العلوم التطبيقية الخاصة بالأردن نحو مشاركة المعرفة. واستخدم الباحثون الاستبيان أداة لجمع البيانات من ٣٦٠ طالبًا بالجامعة، وخلصت الدراسة إلى أن معظم الطلاب يرون أن مشاركة المعرفة من خلال تبادل مذكرات المحاضرات، وشرائح العروض التقديمية (الباور بوينت)، وغيرها من مصادر التعلم بين الطلاب سيكون مفيدًا للجميع. وأن الثقافة الجامعية الموجودة لا توفر الدعم الكافي لمشاركة المعرفة. ورفض الطلاب بشدة المشاركة التطوعية للمعلومات، وأكدوا على أن مشاركة المعرفة تقلل من القدرة التنافسية للطلاب بين بعضهم البعض، وأكد معظمهم على أن هناك نقص في التفاعل بين هؤلاء الذين يحتاجون إلى المعرفة، وبين أولئك الذين يمكنهم تقديمها. وحددت الدراسة عدة أبعاد داعمة لمشاركة المعرفة هي: الثقافة الجامعية، والبناء التنظيمي الجامعي، والطلاب، ومصادر المعلومات. ومدى تأثير هذه الأبعاد على سلوك مشاركة المعرفة. وعن الوضع في الجامعات الماليزية مرة

الرئيسية المؤثرة في تبادل المعرفة بين الأكاديميين.

كما أعد Ali zadeh في عام ٢٠٠٩م أطروحة ماجستير حول اتجاه أعضاء هيئة التدريس بكلية الزراعة جامعة طهران، وجامعة التربية Trabiati Modares نحو مشاركة المعرفة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر من نصف أعضاء هيئة التدريس بجامعة التربية ومعظم الأعضاء في جامعة طهران لديهم اتجاه إيجابي نحو مشاركة المعرفة. وفيما يخص وسائل الاتصال، أظهرت الدراسة أن من أكثر وسائل الاتصال المستخدمة في مشاركة المعرفة في الجامعات هي: الاتصال وجهًا لوجه، المحادثات التليفونية، والمشاركة في جلسات النقاش الجماعية، البريد الإلكتروني وتسهيلات الإنترنت. وفي كلتا الجامعتين كان الاتصال وجهًا لوجه، والاشتراك في جلسات النقاش الجماعية لهما الأولوية في عملية مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس.^(١٠)

وفي عام ٢٠١١م قدم Babalhavaji & Kerman^(١١) دراسة استهدفت التعرف على العوامل المؤثرة على سلوك مشاركة المعرفة بالتطبيق على كليات علوم المكتبات والمعلومات في إيران. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين اتجاهات الأفراد نحو مشاركة المعرفة ورغبتهم فيها في الكليات موضع الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الدافع الداخلي للأفراد

المجال أيضًا جيدة، وربما يرتبط ذلك باعتقادهم بتحسين مشاركة المعرفة، وتحسن علاقاتهم بزملائهم، والفرص المتاحة للترقيات الداخلية والتعيينات الخارجية. وكانت آراء عينة الدراسة محايدة فيما يتعلق بدور القيادة والبناء التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات في مشاركة المعرفة، وتبين وجود مستوى منخفض من الشعور بالانتماء للجامعة، في مقابل مستوى عالي من الانتماء للتخصص. وخلصت الدراسة إلى أن أعضاء الجامعات لديهم ثقافة مشاركة المعرفة، ولكنها فردية في طبيعتها وموجهة لخدمة مصالح ذاتية، مما يفرض تحديات مهمة لتطبيق إدارة المعرفة ومشاركتها في الجامعات.

وفي عام ٢٠١٤م قدمت الباحثة Soraya Ziaei^(١٥) دراسة تهدف من خلالها فحص الوضع الحالي لمشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات الإيرانية؛ ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج المسحي التطبيقي اعتمادًا على الاستبانة أسلوبًا لجمع البيانات، ومن ثم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وتوصلت الدراسة إلى أن معظم (٥٢,١%) أعضاء هيئة التدريس على درجة عالية من الوعي بمشاركة المعرفة. كما أثبتت الدراسة أن ٧٥% من أعضاء هيئة التدريس لديهم اتجاهًا سلبيًا نحو مشاركة المعرفة. وبالنسبة لاستخدام وسائل مشاركة المعرفة، أشارت النتائج إلى أن ٩١,٦% من عينة الدراسة

أخرى قدم كل من See Kwong Goh and Manjit Singh Sandhu^(١٥) في عام ٢٠١٣م دراسة حول مشاركة المعرفة بين الأكاديميين الماليزيين. وهدفت لدراسة العوامل التي تؤثر على نية مشاركة المعرفة، واختبار ما إذا كانت النظرة تجاه مشاركة المعرفة تختلف في الجامعات الحكومية عنها في الجامعات الخاصة أم لا، وأجريت الدراسة على ٥٤٥ من الأكاديميين في ٣٠ جامعة في ماليزيا. وتم استخدام الانحدار الخطي المتعدد، وكذلك استخدم اختبارات t-test لدراسة الفروق بين الجامعات الحكومية والخاصة. وأظهرت الدراسة أن للعامل النفسي تأثير على سلوك مشاركة المعرفة. وأن هناك اختلافات كثيرة بين الجامعات الحكومية والخاصة، أهمها أن نية مشاركة المعرفة أقل في الجامعات الخاصة.

وعن مشاركة المعرفة في الجامعات أيضًا، قدم كل من Roger Fullwood, Jennifer Rowley, Rachel Delbridge^(١٤) دراسة في ٢٠١٣م حول اتجاهات مشاركة المعرفة في جامعات المملكة المتحدة، والعوامل المؤثرة فيها مثل: الجوائز المتوقعة، والمعتقدات، والقيادة، والبناء التنظيمي، والمؤسسة المنتسب إليها، والتخصص المنتمي إليه، ومنصة التكنولوجيا. وتم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان من ٢٣٠ أكاديميًا في إحدى عشرة جامعة. وتبين من الدراسة وجود اتجاه إيجابي للمشاركين في الدراسة نحو مشاركة المعرفة. كما أن نواياهم في هذا

- أجريت الدراسات السابقة في دول عدة منها: دولتان عربيتان هما: الأردن (دراستان في الجامعات الأردنية احدهما طبقت على الطلاب، والأخرى طبقت على أعضاء هيئة التدريس)، والسعودية (في جامعة الطائف). ومن الدول غير العربية: ماليزيا (ثلاث دراسات في كل من: جامعة أوتار، والجامعات الخاصة، والجامعات الحكومية)، وإيران (ثلاث دراسات أحدهم مقارنة بين كليتي الزراعة والتربية، والثانية كليات علوم المكتبات والمعلومات، والثالثة أقسام المكتبات أيضاً)، ونيجيريا (دراستان في الجامعات النيجيرية)، والمملكة المتحدة (دراسة واحدة في جامعات المملكة المتحدة).
- أجريت أول هذه الدراسات في العام ٢٠٠٧م، بينما أجريت معظم الدراسات في عام ٢٠٠٩م. واعتمدت جميعها على أسلوب العينة، متخذة من الاستبانة أسلوباً لجمع البيانات
- ومن الناحية النوعية أجريت أغلب الدراسات على أعضاء هيئة التدريس، وبعضها جمع بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين بهدف المقارنة بينهما، في حين ركز البعض الآخر على الطلاب.
- أشارت الدراسات السابقة جميعها إلى أهمية خلق ثقافة مشاركة المعرفة وضرورة توافر بيئة ملائمة لتسهيل مشاركة المعرفة وتحقيق ميزة تنافسية.

يعتقدون أن الاستفادة من وسائل مشاركة المعرفة هي دون المتوسط، وأن من أهم العوامل التي تحد من رغبة أعضاء هيئة التدريس في مشاركة معارفهم هي غياب ثقافة مشاركة المعرفة.

أما أحدث الدراسات قدمها OpekeO Rosaline، بمشاركة OpeleJacobKehinde^(١٦) في العام ٢٠١٤م وقاما فيها بتقييم سلوكيات مشاركة المعرفة بين طلاب الدراسات العليا في بعض الجامعات النيجيرية. وركزت الدراسة على ممارسات مشاركة المعرفة، وآلياتها، والعوامل المؤثرة عليها. وهي دراسة وصفية اعتمدا فيها على الاستبانة أداة لجمع البيانات من عدد ٥٠٣ طالب دراسات عليا. وأشارت نتائج التحليل إلى أن ٥٥,٦% من الطلاب يفضلون مشاركة المعرفة وجهاً لوجه. وأن المعرفة في مجالات دراساتهم هي الأكثر مشاركة بنسبة ٩٢,٨%. وبالنسبة للعوامل المؤثرة فقد كانت العوامل الشخصية والعوامل المؤسسية والعوامل التكنولوجية هي الأكثر تأثيراً على مشاركة المعرفة بين بعضهم البعض. وأوصت الدراسة بضرورة قيام صناع القرار في الجامعة بتشجيع ثقافة مشاركة المعرفة والتعاون بين الطلاب خاصة في مرحلتي الماجستير والدكتوراه. ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة والتعرف على أهدافها، وطرق وأدوات البحث المستخدمة فيها، ومقارنة نتائجها، يمكن ملاحظة ما يلي:

جامعة القاهرة بموجب القرار الوزاري رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٥م، وتضم حاليًا ١٨ كلية.

٢. الإطار النظري للدراسة:

تتناول الباحثة في هذا الجزء من الدراسة المعرفة وأنواعها، وإدارة المعرفة ومراحلها، ثم مشاركة المعرفة والعوامل المؤثرة فيها.

٢ / ١ المعرفة:

٢ / ١ / ١ تعريف المعرفة:

حتى نصل لتعريف المعرفة يجب أولاً أن نتعرف على البيانات والمعلومات قبلها. فالبيانات هي مواد خام وحقائق مجردة غير منظمة ومستقلة عن بعضها البعض على شكل أرقام أو كلمات...، أما المعلومات فهي بيانات تمت معالجتها، للحصول على نتائج مفيدة. أو بيانات تم تنظيمها ومعالجتها لتحقيق أقصى استفادة منها. ومن ثم فإن المعرفة هي معلومات تمت معالجتها. وهي خلاصة تجميع وترتيب المعلومات بشأن موضوع معين في مرحلة معينة. وتمثل حصيلة خبرة من تجارب طويلة ملكها الإنسان، وهي أكثر قيمة وفائدة، وبها يتم اتخاذ القرار^(١٧).

ويعرفها قاموس ODLIS المتخصص في المكتبات والمعلومات^(١٨) بأنها: المعلومات التي تم فهمها وتقييمها في ضوء الخبرة، ودمجها في المفاهيم الفكرية السابقة حول الموضوع. أما قاموس ويبستر Webster Dictionary فيعرفها بأنها: "الحقائق والمشاعر والخبرات لدى شخص أو مجموعة من الناس"^(١٩).

- بالرغم من اختلاف البيئات التي أجريت فيها الدراسات السابقة، إلا أنها أكدت جميعها على ضرورة تطبيق مشاركة المعرفة والإفادة منه.

- وقد أفادت الباحثة من الدراسات السابقة في جميع مراحل الدراسة الحالية وبصفة خاصة في تصميم استمارة الاستبيان، ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسات السابقة.

١ / ١١ التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

١ / ١١ / ١ مشاركة المعرفة:

يقصد بها في بيئة هذه الدراسة: توزيع المعارف وتقاسمها ونقلها ونشرها ومشاركتها بين الأشخاص أو المجموعات أو الأقسام أو ضمن الجامعة بشكل عام، سواء أكانت معرفة ضمنية (أي كامنة لدى الأفراد مثل الأفكار والخبرات والمهارات والمشاعر... الخ) أو معرفة صريحة (يمكن نقلها بسهولة من شخص لآخر عن طريق الكتب والتقارير وأدلة العمل وقواعد البيانات... الخ)؛ وذلك بهدف تحسين العملية التعليمية والبحثية وتعزيز عملية صنع القرار.

١ / ١١ / ٢ أعضاء الهيئة التدريسية:

يقصد بهم أولئك الذين يعملون في مهنة التدريس في الكليات النظرية والعملية التابعة لجامعة بني سويف من الفئات التالية: معيد، مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ.

١ / ١١ / ٣ جامعة بني سويف:

أنشئت جامعة بني سويف كفرع من جامعة القاهرة عام ١٩٨١م، ثم استقلت عن

هما: البعد المعرفي Cognitive والبعد التقني Technical ويتضمن البعد المعرفي كلا من: المعتقدات، والأفكار، والأطر، والقيم، والنماذج العقلية، أما البعد التقني فيتضمن: "معرفة - كيف" Know-How، والحرف، والمهارات.^(٢٣)

ويمكن تحديد أربعة أنماط من عمليات تحويل المعرفة بين النوعين السابق الإشارة إليهما، هذه الأنماط هي:^(٢٤)

١- عملية تحويل معرفة ضمنية إلى معرفة ضمنية أخرى: عند مشاركة الفرد بمعرفته الضمنية مع الآخرين وجهاً لوجه.

٢- عملية تحويل معرفة صريحة إلى معرفة صريحة أخرى: عندما يمزج الفرد أجزاء من المعرفة الصريحة، ليخرج بحكم مهارته وخبرته بمعرفة جديدة.

٣- عملية تحويل معرفة ضمنية إلى معرفة صريحة: وهذه العملية من أساسيات التوسع في قاعدة المعرفة التنظيمية من خلال تدوين الخبرات وتخزينها بالشكل الذي يمكن به إعادة استخدامها والمشاركة بها مع الآخرين.

٤- عملية تحويل معرفة صريحة إلى ضمنية: عندما يبدأ الموظفون في استخدام المعرفة الصريحة في توسيع معرفتهم الضمنية.

وعلى الرغم بين الفرق بين المعرفة الصريحة والضمنية إلا أن المفهومين يكمل كل منهما الآخر.

أما Stettner (٢٠٠٠) فيعرف المعرفة بأنها عملية تراكمية تكاملية، تتكون وتحدث على امتداد فترات زمنية طويلة نسبياً، كي تصبح متاحة للتطبيق والاستخدام؛ من أجل معالجة مشكلات وظروف معينة. وبالتالي، فإن المعرفة إنما يتم استخدامها لتفسير المعلومات المتوافرة عن حالة معينة، واتخاذ قرار حول كيفية إدارة هذه الحالة ومعالجتها.^(٢٥)

ومن هنا يمكن تعريف المعرفة بشكل عام على أنها "كامل أرصدة الإنسان من المعلومات، والمفاهيم، والآراء، والخبرات، والمعتقدات، والانطباعات، والتصورات الذهنية، التي تعتبر المرجع الأساسي له في التعامل مع كل متطلبات الحياة"^(٢٦).

٢ / ١ / ٢ أنواع المعرفة:

هناك نوعان من المعرفة، هما:

أولاً: المعرفة الصريحة: وتشير إلى المعرفة التي يمكن التعبير عنها بسهولة من خلال الكلمات والوثائق؛ هذه المعرفة يمكن التشارك بها في شكل بيانات، أو مواصفات، أو أدلة، أو ملفات صوت، أو ملفات فيديو، أو صور.

ثانياً: المعرفة الضمنية: وهي معرفة غامضة ولا يمكن التعبير عنها بسهولة ووضوح وبشكل كامل؛ هذه المعرفة يمكن المشاركة بها من خلال التعلم بالممارسة، أو التفاعل المباشر بين الناس.^(٢٧)

ويذهب بعض الباحثين لأبعد من ذلك، فقد حدد نوناكا وتاكوشي Nonakaand Takeuchi عنصرين من المعرفة الضمنية

ويرى البعض أن كلا النوعين الصريحة والضمنية لا يجب أن ينظر إليهما كشكلين منفصلين للمعرفة، وإنما هما وجهان لعملة واحدة^(٢٥). ولأغراض هذه الدراسة ينظر إلى هذين النوعين من المعرفة ككل واحد لا يمكن فصلهما عن بعضهما البعض.

٢ / ٢ إدارة المعرفة:

١ / ٢ / ٢ تعريف إدارة المعرفة:

تعد إدارة المعرفة توجهاً حديثاً في علم الإدارة، بدأ الاهتمام به وتطويره في أواسط التسعينيات من القرن العشرين^(٢٦) وقد اشتملت الأدبيات الواردة بشأنها عدداً من التعريفات منها:

"إنها الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل منظمة أو مؤسسة ما، من أجل النقاط كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المؤسسة، وجمعها، وتصنيفها، وتنظيمها، و تخزينها، وجعلها جاهزة للتداول والمشاركة بين أفراد وأقسام ووحدات المؤسسة. بما يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات والأداء التنظيمي^(٢٧).

وفي تعريف مشابه يعرفها "الأغا وأبو الخير" على أنها العمليات والنشاطات التي تساعد المنظمة على توليد المعرفة والحصول عليها من حيث: اختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها، وتحويل المعلومات والخبرات التي تمتلكها المنظمة وتوظيفها في أنشطتها الإدارية المختلفة، كاتخاذ القرارات وإجراءات العمل والتخطيط الاستراتيجي^(٢٨).

كما تعرف على أنها التقنيات والأدوات والموارد البشرية المستخدمة لجمع المعرفة وإدارتها ونشرها واستثمارها داخل المؤسسة^(٢٩)، أو أنها مجموعة من العمليات لتحويل رأس المال الفكري إلى عمليات ذات قيمة، مثل الابتكار، وخلق المعرفة، واكتسابها، وتنظيمها، ومشاركتها، وتجديدها^(٣٠).

من التعريفات السابقة نلاحظ أن إدارة المعرفة تعبر عن عدد من العمليات التي تساعد المؤسسة على توليد المعرفة، واختيارها، والحصول عليها، وتنظيمها، واستخدامها، وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية إلى الأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات، وحل المشكلات، والتعلم، والتخطيط الاستراتيجي. ويتطلب ذلك وجود نظم لإنشاء مستودعات المعرفة وصيانتها وتسهيل تبادل المعرفة والتعلم التنظيمي.

٢ / ٢ / ٢ فوائد إدارة المعرفة:

أشار عدد من الدراسات إلى أن المنظمات التي اعتمدت مبادرات إدارة المعرفة قد حققت الفوائد التالية:^(٣١)

- (١) تحسين الإبداع داخل المنظمة.
- (٢) زيادة إنتاجية المنظمة وتحسين أدائها.
- (٣) خفض التكاليف.
- (٤) زيادة النمو.
- (٥) تحسين عملية اتخاذ القرارات.
- (٦) تنفيذ القرارات التي تم اتخاذها بصورة أفضل.

الزبائن أفضل.
(١٢) صبح المستخدمون أكثر قدرة على المعرفة فيما يتعلق بوظائف عملهم وبالوظائف الأخرى القريبة من وظائفهم.

٢ / ٢ / ٣ عمليات إدارة المعرفة:

اختلف الباحثون في تحديد عدد العمليات التي تتضمنها إدارة المعرفة، فهناك من يشير إلى أنها أربع عمليات، بينما يرى آخرون أنها أكثر من ذلك. وتتبنى الباحثة النموذج القائل إن إدارة المعرفة في المؤسسات تتسم بخمس عمليات جوهرية موضحة بالشكل التالي:

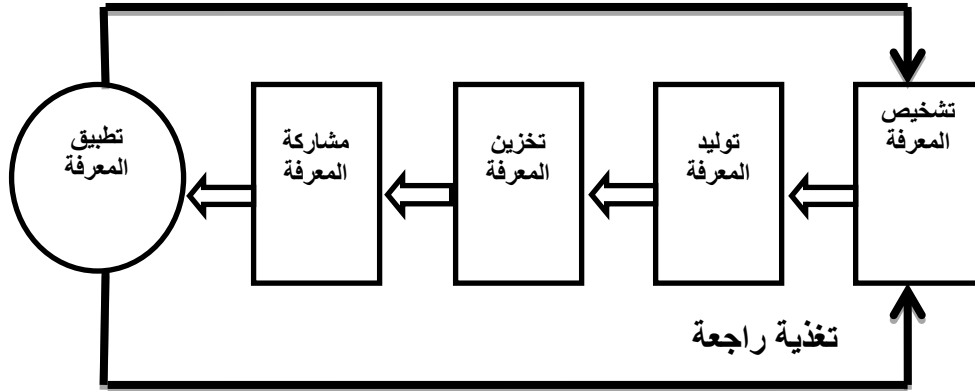
(٧) يصبح المستخدمون أكثر وعياً وأفضل خبرة فيما يتعلق بعمليات التشغيل، ومحتوى المنتجات والخدمات وحاجات الزبائن وطبيعتها، وسياسات المنظمة وإجراءاتها.

(٨) يصبح المستخدمون أكثر وعياً بما يحدث في موقع العمل وفي المنظمة.

(٩) يصبح المستخدمون قادرين على التعاون فيما بينهم بصورة أفضل .

(١٠) يميل المستخدمون إلى البحث عن طرق وأساليب جديدة للعمل أكثر براعة، كما أنهم يميلون إلى العمل بجدية أكثر .

(١١) تصبح قدرة المنظمة على إرضاء



شكل رقم (١) عمليات إدارة المعرفة

<http://library.iugaza.edu.ps/the-sis/101535.pdf>

وفيما يلي توضيح لهذه العمليات:

٢ / ٢ / ٣ / ١ تشخيص المعرفة:

تبدأ بتعريف المعرفة، والبحث عن مكان وجودها، هل هي في رؤوس العاملين، أم في النظم، أم في الإجراءات. إضافة إلى تحقيق المقارنة بين موجودات المعرفة الحالية في

المصدر: عبد الله وليد المدلل (٢٠١٢) تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء: دراسة تطبيقية على مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء/ إشراف ماجد محمد الفراء- غزة: الجامعة الإسلامية بغزة. كلية التجارة. قسم إدارة الأعمال- ص ٣٥ (أطروحة ماجستير غير منشورة). متاح على الرابط:

التقاط هذه المعرفة ومشاركتها وتطبيقها مرة أخرى... وهكذا تستمر الدورة^(٣٣).

لذا نجد أن استراتيجية إدارة المعرفة في المنظمة تستند إلى التعلم والتعاون وتقاسم المعرفة؛ ولهذا يفضل البعض استخدام مصطلح مشاركة المعرفة Knowledge Sharing على مصطلح إدارة المعرفة Knowledge management نظراً لدلالات مصطلح المشاركة على وجود نشاط تبادل. ويؤكد الكثيرون على أن مشاركة المعرفة تعد أهم عملية في عمليات إدارة المعرفة، أو أنها حجر الزاوية في تنفيذ مبادرات إدارة المعرفة^(٣٤).

٢/٣ مشاركة المعرفة:

٢/٣/١ مفهوم مشاركة المعرفة:

كلمة مشاركة sharing هي من الفعل يشارك share ومعناه أن يكون لك حصة أو جزء أو نصيب، وكذلك معناه يقسم أو يحصل على الشيء بالتساوي. وفي مجال التكنولوجيا أن تعطي للناس حق الوصول للمحتوى الرقمي، عن طريق البريد الإلكتروني e-mail أو الفيس بوك Facebook أو تويتر Twitter^(٣٥). فالمشاركة تدل على التعاون والمساهمة في أي وجه من أوجه النشاط.

ومن الجدير بالذكر أن هناك عددًا من المصطلحات باللغة العربية التي استخدمها الباحثون العرب في ترجمتهم للمصطلح الإنجليزي Knowledge Sharing ألا وهي: تقاسم المعرفة، تشاطر المعرفة،

المنظمة وموجودات المعرفة المطلوبة للمنظمة. إذ إن هذا الفارق يمثل مقدار الجهود المبذولة التي تحتاجها المنظمة للوصول إلى الابتكار المنشود^(٣٦).

٢ / ٢ / ٣ توليد المعرفة واكتسابها:

وهي مجموعة العمليات التي تسعى المنظمة من خلالها إلى اكتشاف المعرفة، والحصول عليها، واكتسابها، وامتصاصها، وابتكارها، وتوليدها من مصادرها المختلفة، كالخبراء والمختصين ومراكز المعرفة والمنافسين والعملاء وقواعد البيانات والوثائق وغيرها.

٢ / ٢ / ٣ تخزين المعرفة:

وتعني هذه العملية تخزين المعرفة التي تمتلكها المؤسسة والاحتفاظ بها بطريقة تسهل من عملية الوصول إليها في الوقت المناسب وبالطريقة المناسبة، وتتنوع طرق الحفظ والتخزين والتوثيق سواء من خلال الملفات الورقية أو الإلكترونية.

٢ / ٢ / ٤ مشاركة المعرفة:

تنمو المعرفة وتتعاظم بمشاركة وتبادل الأفكار والمهارات والخبرات والممارسات بين الأشخاص. ونعني بمشاركة المعرفة توزيع المعارف وتقاسمها ونقلها ونشرها ومشاركتها بين الأشخاص أو المجموعات أو الأقسام أو ضمن المنظمة بشكل عام.

٢ / ٢ / ٥ تطبيق المعرفة:

وتعني استخدام المعرفة لدعم القرارات والعمليات وحل المشكلات. وهي تؤدي في النهاية إلى خلق معرفة جديدة. وبالتالي يتم

عليها من أماكن تواجدها، ويتفهمونها للعمل بها.^(٣٩)

ويعرفها عبد الله بن عوض السرحاني^(٤٠) بأنها العملية التي يتم فيها تقاسم (المعلومات، والمهارات، والخبرات، وأفضل الممارسات... الخ) بين العاملين في المنظمة. ويمكن استخدام ما يعرف بتقنيات إدارة المعرفة من برامج ونظم وغيرها لرفع مستوى مشاركة الأفراد لمعارفهم.

كما تعني مشاركة المعرفة أيضًا ابتكار المعرفة؛ لأن كل شخص يجب أن يضيف فهمه الخاص عندما يتبادل المعرفة مع غيره. وتتضمن مشاركة المعرفة الفردية والفريق والمنظمة، فإن أحد أهداف مشاركة المعرفة هي نقل المعرفة من الأفراد إلى الفريق أو المنظمة. ومن هنا يمكن وصف عملية مشاركة المعرفة كالتالي: أحدهم يشارك بجزء من معرفته، وآخرون يحصلون على المعرفة، ويضيفون فهمهم الخاص، ويحولونها إلى معرفتهم الشخصية^(٤٠). ومن هنا فإن مشاركة المعرفة هي الجزء المهم في موضوع إدارة المعرفة. فالابتكار هو هدف إدارة المعرفة، ولكن الابتكار لن يتحقق بدون مساعدة المعرفة الموجودة بالفعل؛ إذ إن مشاركة المعرفة الموجودة والاستفادة منها سوف يُسرِّع من عملية الابتكار ويحسن من جودتها.

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن وضع تعريف يتناسب مع بيئة الدراسة الحالية كما يلي:

تشارك المعرفة، مشاركة المعرفة. وتعد عملية مشاركة المعرفة من أهم عمليات إدارة المعرفة، فهي المحرك الأساسي لعملية الإبداع. وبالرغم من أهميتها إلا أن عددًا من الدراسات تعتقد بأن الأفراد ما زالوا يجمعون عن المشاركة في هذه العملية على وجه الخصوص، إضافة إلى بعض أنشطة إدارة المعرفة الأخرى.^(٣٦) رغم أنها من الموضوعات المهمة التي لا بد من تحفيزها داخل المنظمات. وهنا لا يقصد المشاركة بأسرار المنظمات وتناقلها بين العاملين جميعًا. فهناك معلومات لا بد أن تبقى سرية وخاصة. لكن يقصد بذلك المعلومات العامة والمعلومات التي إذا ما تمت مشاركتها يستفيد منها العاملون، سواء في تحسين طرق العمل أو ابتكار طرق جديدة.^(٣٧)

وتمثل مشاركة المعرفة عملية الاتصال بين اثنين أو أكثر من المشاركين، بحيث يكونوا مشمولين في عملية نقل المعرفة. هذه العملية تتضمن مخزونًا معرفيًا متاحًا لدى مصدر المعرفة، ومن خلال تفسير الاتصالات بواسطة متلقي المعرفة، فإن مخرجات هذه العملية تمثل إنتاجًا لمعرفة جديدة.^(٣٨)

ويمكن تفسير المشاركة في المعرفة على أنها البحث عن المعرفة في أماكن تواجدها في أنحاء المؤسسة، بحيث يتشارك الأفراد والجماعات في المعرفة المخترنة في أماكن مخصصة لخزن المعرفة. ومن خلال هذا المعنى فإن المستقبلين للمعرفة يحصلون

٢ / ٣ / ٣ مع من يتم مشاركة المعرفة؟
يجب أن يكون لدى العاملين بالمؤسسة من أصحاب الفكر والمعرفة، الرغبة والحافز للمشاركة بهذه الأفكار والمعارف مع الآخرين بالمؤسسة، وتتم عملية المشاركة على مستويات عدة باهتمامات متداخلة ولكنها متميزة، هي: (٤٣)

- ١- من فرد إلى فريق عمل بالمؤسسة.
- ٢- بين فرق العمل وبعضها البعض.
- ٣- بين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة.
- ٤- بين الوحدات التنظيمية داخل المؤسسة.
- ٥- بين المؤسسات وبعضها البعض.

٢ / ٣ / ٤ أنواع المعارف التي يتم التشارك بها:

تشير مشاركة المعرفة إلى تلك العملية التي يجري من خلالها تقاسم وتشارك المعرفة الصريحة من خلال تبادل الوثائق والبيانات. ويتم ذلك من خلال التفاعل بين أعضاء المؤسسة عبر اللقاءات والبريد الإلكتروني، وغير ذلك. أما المعرفة الضمنية، فيتم تشاركتها من خلال التدريب والتفاعل الاجتماعي المباشر (٤٤) أو الاتصال وجهًا لوجه، وإتاحة الفرص للتعلم التجريبي (٤٥) وتشارك المنظمات ليس فقط نوعي المعرفة، ولكن أيضًا نوعيتها، وقيمتها، وموثوقيتها.

٢ / ٣ / ٥ آليات مشاركة المعرفة:

تعتمد مشاركة المعرفة على وجود آليات فعالة تتيح ذلك، هذه الآليات يمكن أن تكون رسمية مثل التقارير وأدلة العمل والتدريب

يقصد بمشاركة المعرفة: توزيع المعارف وتقاسمها، ونقلها ونشرها، ومشاركتها بين الأشخاص أو المجموعات أو الأقسام العلمية أو الكليات أو ضمن الجامعة بشكل عام، سواء أكانت معرفة ضمنية (أي كامنة لدى الأفراد مثل الأفكار والخبرات والمهارات والمشاعر... الخ)، أو معرفة صريحة (يمكن نقلها بسهولة من شخص لآخر عن طريق الكتب والتقارير وأدلة العمل وقواعد البيانات... الخ)؛ وذلك بهدف تحسين العملية التعليمية والبحثية وتعزيز عملية صنع القرار بالجامعة.

٢ / ٣ / ٢ أهمية مشاركة المعرفة:

- ١- من الأسباب الرئيسية التي تجعل من مشاركة المعرفة عملية مهمة:
- ١- إن المعرفة قابلة للتلف؛ فهي سوف تفقد قيمتها بشكل سريع عندما لا يقوم أصحابها باستخدامها.
- ٢- تعتمد عملية مشاركة المعرفة على التعاون أو التفاعل المتبادل، وبالتالي نجد أنه حينما يحدث التبادل سوف يُفيد كل طرف أكثر مما يمكن خسارته في حالة إخفاء المعرفة.
- ٣- تتطلب المنظمات اليوم جهودًا مشتركة بين العاملين، فعندما يعمل الفرد بمفرده فمن المرجح أن يفشل. فكثير من الأشخاص يحتاجون لدعم الآخرين لهم في أعمالهم، وبالتالي سوف يصبح الأفراد أكثر تعاونًا مع بعضهم البعض، ومن ثم ستساعدهم مشاركة المعرفة على تحقيق أهدافهم وتحقيق أهداف المنظمة (٤٦).

- ٢- الاتصال غير الفعال وغير الكفاء بين أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة.
- ٣- الافتقار إلى القيادة العليا الداعمة للمشاركة في المعرفة.
- وقد تناول الباحثون عددًا من الصعوبات النظرية والفردية والثقافية والفنية الخاصة بمشاركة المعرفة الضمنية. فعلى سبيل المثال لاحظ Haldin-Herrgard خمس صعوبات في مشاركة المعرفة الضمنية هي: (٤٨)
- ١- الإدراك (أي الوعي بالمخزون المعرفي).
- ٢- اللغة (ومحدوديتها في التعبير عن أشكال الخبرات المتنوعة).
- ٣- الوقت (أي الوقت الطويل المطلوب لتجهيز واستيعاب المعرفة الجديدة).
- ٤- القيمة (القيمة اللا محدودة لبعض أنواع المعرفة الضمنية).
- ٥- المسافة (الحاجة إلى التفاعل وجهًا لوجه).
- وأضاف Stenmark إلى ذلك عدم وعي الأفراد الذين لديهم بعض أنواع المعرفة الضمنية، وعدم الاستعداد للمشاركة، والخوف من فقد هذه المعرفة القيمة ومن ثم فقد الميزة التنافسية (٤٩).
- ٢ / ٣ / ٧ العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة:
- قام Kim and Lee في عام ٢٠٠٦م بفحص تأثير البناء التنظيمي، والثقافة التنظيمية، وتكنولوجيا المعلومات على قدرات مشاركة المعرفة للعاملين. كما اقترح Riege عام ٢٠٠٥م ثلاثة عشر عائقًا أمام مشاركة المعرفة، بما في ذلك العوائق

والاجتماعات الرسمية المخصصة والتعلم أثناء العمل، أو غير رسمية، مثل: الاجتماعات، والندوات، والحلقات النقاشية التي لا تتخذ طابعًا رسميًا مقتنًا، وتتم عادة في غير أوقات العمل. مثل هذه الآليات غير الرسمية يمكن أن تكون فعالة في الجماعات صغيرة الحجم، إلا أن من شأنها أن تؤدي إلى فقدان جزء من المعرفة، حيث لا يكون هناك ضمان لأن تنتقل المعرفة بشكل صحيح من شخص لآخر (٤٦).

٢ / ٣ / ٦ معوقات مشاركة المعرفة:

- إن تسهيل عملية المشاركة في المعرفة من الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات، ولكن هناك بعض المعوقات التي يمكن أن تحد من عملية المشاركة، منها:
- تردد الأفراد في إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة، وذلك لعدد من الأسباب أهمها:
- الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة على المكاسب المادية.
- مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة وخاصة المعرفة الضمنية.
- التخوف من المشاركة في المعرفة الخطأ وتعريض المؤسسة والآخرين للضرر.
- الخوف من الإضرار بالمصلحة الشخصية والرغبة في الحصول على فائدة أو تعويض نتيجة المشاركة بالمعرفة (٤٧).

وتم اختبار القليل من هذه العوامل تجريبياً. وعلاوة على ذلك تشير البحوث التجريبية إلى عدم توافق في الآراء بشأن العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة.

٣/ الدراسة التحليلية:

٣/ ١ خصائص عينة الدراسة:

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية، والتي تتحدد في طبيعة الكلية، والنوع، والدرجة الوظيفية، والخبرة الأكاديمية.

الفردية مثل السلطة الرسمية واختلافات العمر والنوع. وفي عام ٢٠٠٨م اقترح Ardichvili أن العوامل التالية تؤثر على استعداد الأفراد لمشاركة المعرفة: (٥٠)

- عوامل الدافع (الفوائد الشخصية، الاعترافات المرتبطة بالمجتمع، والاعتبارات المعيارية).
- المعوقات (الشخصية، والإجرائية، والتكنولوجية، والثقافية).
- العوامل المساعدة (ثقافة الشركات الداعمة، والثقة، والأدوات).

جدول (٢) خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
طبيعة الكلية	كليات العلوم التطبيقية	٩٤	٤٩
	كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية	٩٨	٥١
النوع	ذكر	١١٦	٦٠,٤
	أنثى	٧٦	٣٩,٦
الدرجة الوظيفية	معيد	٣٥	١٨,٢
	مدرس مساعد	٢٢	١١,٥
	مدرس	٧٥	٣٩,١
	أستاذ مساعد	٣٢	١٦,٧
	أستاذ	٢٨	١٤,٦
الخبرة الأكاديمية (عدد السنوات في الجامعة)	٥ سنوات فأقل	٣٢	١٦,٧
	من ٦ - ١٠ سنوات	٣٨	١٩,٨
	من ١١ - ١٥ سنة	٥٦	٢٩,٢
	من ١٦ - ٢٠ سنة	٢٢	١١,٥
	من ٢١ - ٢٥ سنة	٢٨	١٤,٦
	من ٢٦ - فأكثر	١٦	٨,٣
المجموع		١٩٢	

يكشف الجدول السابق عن أن ٤٩% من أفراد العينة ينتمون للكليات التطبيقية، بينما

المصدر: الأسئلة أرقام (A1، A2، A3، A٤) في الاستبانة.

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف – الفهرست س ١٣، ع ٥١ - ٥٢ (يوليو - أكتوبر ٢٠١٥)

الميدانية التي توصلت لها من خلال تطبيق أداة الدراسة، بناءً على نتائج المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها، ومناقشة تلك النتائج كلما أمكن.

في البداية توجهت الباحثة بسؤالين لعينة الدراسة، تسأل فيهما عن مدى معرفتهم بمصطلح إدارة المعرفة، وعن درجة معرفتهم بأن مشاركة المعرفة مرحلة من مراحل إدارة المعرفة أو عملية من عمليات إدارة المعرفة. وكانت إجاباتهم كالتالي:

٥١% ينتمون لكليات العلوم الإنسانية والاجتماعية. كما يتضح أن معظم أفراد العينة من الذكور (٦٠,٤%). وأن معظمهم من فئة مدرس (٣٩,١%). كما أن متغير الخبرة دل على أن معظم أفراد العينة من ذوي الخبرة التي تتراوح بين ١١ إلى ١٥ سنة بنسبة (٢٩,٢%).

٢/٣ نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

في ضوء طبيعة مشكلة الدراسة وأهدافها، تعرض الباحثة فيما يلي نتائج الدراسة

جدول رقم (٣) إلى أي درجة أنت على علم بمصطلح "إدارة المعرفة"؟

م	الإجابة	العدد	%
١	درجة كبيرة	٥٤	٢٨,١
٢	درجة متوسطة	٨٨	٤٥,٨
٣	درجة قليلة	٥٠	٢٦,٠
الإجمالي		١٩٢	١٠٠

المصدر: السؤال رقم (B) في الاستبانة.

جدول رقم (٤) إلى أي درجة أنت على علم بأن مشاركة المعرفة مرحلة من مراحل إدارة المعرفة؟

م	الإجابة	العدد	%
١	درجة كبيرة	٦٢	٣٢,٣
٢	درجة متوسطة	٧٦	٣٩,٦
٣	درجة قليلة	٥٤	٢٨,١
الإجمالي		١٩٢	١٠٠

المصدر: السؤال رقم (C) في الاستبانة.

١/٢/٣ أنواع المعرفة التي يتم التشارك بها بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنى سويف: يوضح الجدول التالي أنواع المعارف التي يتشارك بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنى سويف، وتقديرات عينة الدراسة لهذه الأنواع:

يتضح من الجدولين السابقين أن معظم أفراد العينة على علم بإدارة المعرفة وبأن مشاركة المعرفة مرحلة من مراحلها بدرجة متوسطة، بنسب مئوية بلغت ٤٥,٨%، و٣٩,٦% على الترتيب.

جدول رقم (٥) أنواع المعرفة التي يتم المشاركة بها

الرتبة	العبرة	أشاركها بدرجة كبيرة	أشاركها بدرجة متوسطة	أشاركها بدرجة قليلة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
٣	المعلومات والأنشطة البحثية (المؤلفات والأبحاث)	٩٨	٦٤	٣٠	٤٥٢	١,٦٥	٠,٧٣٨	مرتفع
١	المعارف المتعلقة بالاتجاهات الحديثة في مجال التخصص	١٢٦	٥٠	١٦	٤٩٤	١,٤٣	٠,٦٤٣	مرتفع
٢	مصادر التدريس والتعلم	٩٤	٧٦	٢٢	٤٥٦	١,٦٣	٠,٦٨٣	مرتفع
٦	المطبوعات الإدارية	٤٦	٨٠	٦٦	٣٦٤	٢,١٠	٠,٧٥٩	متوسط
٥	الأخبار الاجتماعية	٤٨	١٠٦	٣٨	٣٩٤	١,٩٥	٠,٦٦٩	متوسط
٤	أخبار الجامعة	٦٦	٩٢	٣٤	٤١٦	١,٨٣	٠,٧٠٤	متوسط

المصدر: السؤال رقم (D) في الاستبانة

وتقارب آراء أفراد العينة حول أنواع المعرفة التي يتم التشارك بها بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف.

٣ / ٢ / ٢ آليات مشاركة المعرفة:

تعتمد مشاركة المعرفة على وجود آليات فعالة تتيح ذلك، ويقصد بها القنوات التي تستخدم في مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، ويوضح الجدول التالي هذه الآليات.

يتبين من الجدول رقم (٥) أن تقديرات أفراد العينة جاءت مرتفعة بالنسبة لكل من المعارف المتعلقة بالاتجاهات الحديثة في مجال التخصص، ومصادر التدريس والتعلم، ثم المؤلفات والأبحاث. بينما جاءت تقديراتهم متوسطة لكل من أخبار الجامعة، والأخبار الاجتماعية، والمطبوعات الإدارية. وتدل قيم الانحرافات المعيارية المنخفضة لجميع الفقرات على إجماع

جدول رقم (٦) القنوات التي تستخدم في مشاركة المعرفة

الرتبة	العبرة	أستخدمها بدرجة كبيرة	أستخدمها بدرجة قليلة	لا أستخدمها	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
١	المحادثات المباشرة وجهاً لوجه	١٤٠	٤٦	٦	٥١٨	١,٣	٠,٥٢٤	مرتفع
٥	المحادثات التليفونية	٩٠	٨٤	١٨	٤٥٦	١,٦٢	٠,٦٥١	مرتفع
٩	المحادثات الإلكترونية Chat أو Messenger	٧٤	٨٤	٣٤	٤٢٤	١,٧٩	٠,٧٢٢	متوسط
٢	البريد الإلكتروني E- Mail	١٢٦	٦٠	٦	٥٠٤	١,٣٨	٠,٥٤٦	مرتفع

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف — الفهرست س ١٣، ع ٥١ - ٥٢ (يوليو - أكتوبر ٢٠١٥)

٤	أدوات التواصل الاجتماعي Facebook و Twitter	٩٨	٧٤	٢٠	٤٦٢	١,٥٩	٠,٦٧٢	مرتفع
١٢	المدونات الشخصية للأعضاء	١٢	٦٨	١١٢	٢٨٤	٢,٥٢	٠,٦١٤	منخفض
١٣	منتديات النقاش على الإنترنت	١٤	٦٢	١١٦	٢٨٢	٢,٥٣	٠,٦٣٠	منخفض
٨	الاجتماعات الرسمية	٧٨	٨٦	٢٨	٤٣٤	١,٧٤	٠,٦٩٨	متوسط
٣	المؤتمرات العلمية	٩٦	٨٢	١٤	٤٦٦	١,٥٧	٠,٦٢٧	مرتفع
٧	حلقات النقاش seminars	٨٦	٨٨	١٨	٤٥٢	١,٦٥	٠,٦٤٧	مرتفع
١١	التقارير الفنية	٤٤	٧٦	٧٢	٣٥٦	٢,١٥	٠,٧٦٥	متوسط
٦	الدورات التدريبية وورش العمل	٩٦	٧٠	٢٦	٤٥٤	١,٦٤	٠,٧١١	مرتفع
١٠	المشاركة في المشروعات البحثية	٦٨	٧٨	٤٦	٤٠٦	١,٨٩	٠,٧٦٤	متوسط

المصدر: السؤال رقم (E) في الاستبانة.

أما الانحرافات المعيارية فتعكس مدى تشتت استجابات عينة الدراسة عن الوسط الحسابي، حيث تشير إلى أن توزيع إجابات عينة الدراسة كانت طبيعية ولا يوجد أي تشتت في الإجابات. وتدل على تقارب آراء أفراد العينة حول القنوات المستخدمة في مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف.

٣ / ٢ / ٣ واقع (سلوك) مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف:

يوضح الجدول التالي واقع مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف. يلاحظ من الجدول رقم (٧) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة جاءت مرتفعة بالنسبة للفقرات الثلاث الأولى

يوضح الجدول (٦) تقديرات أفراد العينة للقنوات المستخدمة في مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف وقد جاءت تقديراتهم مرتفعة بالنسبة للمحادثات المباشرة وجهًا لوجه إذ جاءت في المرتبة الأولى. يليها في المرتبة الثانية البريد الإلكتروني، ثم في المرتبة الثالثة المؤتمرات العلمية، ثم أدوات التواصل الاجتماعي، فالمحادثات التليفونية، فالدورات التدريبية وورش العمل، فالحلقات النقاشية. بينما جاءت تقديراتهم متوسطة بالنسبة للقنوات المتمثلة في الاجتماعات الرسمية، والمحادثات الإلكترونية Chat أو Messenger، والمشاركة في المشروعات البحثية، والتقارير الفنية على الترتيب. في حين جاءت تقديراتهم منخفضة بالنسبة للمدونات الشخصية للأعضاء، ومنتديات النقاش على الإنترنت، وكان ترتيبهما في ذيل القائمة.

جدول رقم (٧) الأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لتقدير أفراد العينة لواقع مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة

الرتبة	العبارة	أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
٢	أشارك معارفني مع الزملاء من الأقسام الأخرى بالكلية	١٥٢	٣٤	٦	٥٣٠	١,٢٤	٠,٤٩٦	مرتفع
١	أقدم معارفي بناء على طلب الزملاء من الهيئة التدريسية بالجامعة	١٣٢	٥٠	١٠	٥٠٦	١,٣٦	٠,٥٨١	مرتفع
٣	أقدم معارفي للزملاء بشكل تطوعي	١٢٦	٥٢	١٤	٤٩٦	١,٤٢	٠,٦٢٥	مرتفع
٥	أشارك معارفني مع الزملاء الأكثر خبرة مني فقط.	٢٨	٤٠	١٢٤	٢٨٨	٢,٥٠	٠,٧٣٨	منخفض
٦	أشارك معارفني مع الزملاء الأعلى مني في الدرجة الوظيفية فقط.	٢٤	٣٤	١٣٤	٢٧٤	٢,٥٧	٠,٧٠٥	منخفض
٤	أشارك معارفني مع الزملاء فقط عندما أواجه بعض المشكلات المهنية.	٢٦	٦٠	١٠٦	٣٠٤	٢,٤٢	٠,٧١٩	منخفض

المصدر: السؤال رقم (F) في الاستبانة.

(٥) في عام ٢٠١١، حول مستوى المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف.

أما الانحرافات المعيارية فتعكس مدى تشتت استجابات عينة الدراسة عن الوسط الحسابي، حيث تشير إلى أن توزيع إجابات عينة الدراسة كانت طبيعية ولا يوجد أي تشتت في الإجابات. وتدل على تقارب آراء أفراد العينة حول واقع مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف. ٣ / ٢ / ٤ معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة:

ويقصد بها الأسباب التي تحد من مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس، ويوضح الجدول التالي هذه المعوقات.

من فقرات هذا البعد وهي: (أقدم معارفني بناء على طلب الزملاء من الهيئة التدريسية بالجامعة، وأشارك معارفني مع الزملاء من الأقسام الأخرى بالكلية، وأقدم معارفني للزملاء بشكل تطوعي) على الترتيب. بينما جاءت تقديراتهم منخفضة بالنسبة للفقرات الثلاث الأخيرة وهي: (أشارك معارفني مع الزملاء فقط عندما أواجه بعض المشكلات المهنية، وأشارك معارفني مع الزملاء الأكثر خبرة مني فقط، وأشارك معارفني مع الزملاء الأعلى مني في الدرجة الوظيفية فقط) على الترتيب. وتدل هذه النتيجة على أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف يمارسون مشاركة المعرفة بين بعضهم البعض بدرجة متوسطة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه الباحثون الذنبيات، والبقر، والعنبي

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف — الفهرست س ١٣، ع ٥١ - ٥٢ (يوليو - أكتوبر ٢٠١٥)

جدول رقم (٨) الأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لتقدير أفراد العينة لمعوقات مشاركة المعرفة

الرتبة	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
١	غياب ثقافة مشاركة المعرفة بين الزملاء.	١٥٦	٢٦	١٠	٥٣٠	١,٢٤	٠,٥٣٧	مرتفع
٥	غياب الثقة بين الزملاء	١١٨	٥٤	٢٠	٤٨٢	١,٤٩	٠,٦٧٩	مرتفع
١٣	عدم توافر حوافز مادية ومعنوية مناسبة للمشاركين بمعارفهم	٩٦	٦٤	٣٢	٤٤٨	١,٦٧	٠,٧٤٧	مرتفع
٩	الاختلاف في الخبرات أو مستوى المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس.	١٠٦	٥٨	٢٨	٤٦٢	١,٥٩	٠,٧٣٢	مرتفع
٣	غياب التواصل وتدفق المعرفة من المستوى الإداري الأعلى بالجامعة.	١٤٢	٣٦	١٤	٥١٢	١,٣٣	٠,٦٠٨	مرتفع
٦	غياب الأنشطة الرسمية التي من شأنها تنمية مشاركة المعرفة.	١١٦	٥٢	٢٤	٤٧٦	١,٥٢	٠,٧٠٩	مرتفع
٤	غياب الأنشطة غير الرسمية التي من شأنها تنمية مشاركة المعرفة.	١١٦	٦٠	١٦	٤٨٤	١,٤٨	٠,٦٤٧	مرتفع
٢	عدم توافر نظام يساعد في التعرف على الزملاء الذين يحتاجون/ أو الذي أحتاج إلى مشاركة معرفتي معهم.	١٤٨	٢٨	١٦	٥١٦	١,٣١	٠,٦١٩	مرتفع
١٠	عدم وجود الوقت الكافي لدى أعضاء هيئة التدريس لمشاركة معارفهم مع الزملاء.	١٠٠	٦٨	٢٤	٤٦٠	١,٦٠	٠,٧٠١	مرتفع
٧	عدم تقدير بعض الزملاء لما يقومون به من مشاركة للمعرفة بين بعضهم البعض	١١٠	٥٦	٢٦	٤٦٨	١,٥٦	٠,٧٢١	مرتفع
٨	عدم توافر الأدوات الكافية لمشاركة المعرفة.	١٠٤	٦٤	٢٤	٤٦٤	١,٥٨	٠,٧٠٤	مرتفع
١١	نقص الخبرة في التعامل مع الأدوات التكنولوجية لمشاركة المعرفة.	١٠٠	٦٤	٢٨	٤٥٦	١,٦٣	٠,٧٢٧	مرتفع
١٥	اعتقاد البعض بأن مشاركة المعرفة مع الزملاء سيؤثر سلباً على المكاتبة الوظيفية لكل منهم.	٨٢	٤٤	٦٦	٤٠٠	١,٩٢	٠,٨٧٦	متوسط
٨	اعتقاد البعض بأن معارفهم مصدر قوتهم يستطيعون من خلالها تحقيق التميز عن الآخرين.	١١٦	٤٠	٣٦	٤٦٤	١,٥٨	٠,٧٨٨	مرتفع
١٤	الخوف من إساءة استخدام المعرفة التي يتم مشاركتها مع الزملاء	٨٨	٦٤	٤٠	٤٣٢	١,٧٥	٠,٧٧٩	متوسط
١٢	عدم قدرة البعض على التعبير عن ما يمتلكونه من معرفة	٩٦	٧٠	٢٦	٤٥٤	١,٦٤	٠,٧١١	مرتفع

المتوقعة (الفوائد المدركة) من عملية مشاركة المعرفة، ودور الانتماء للتخصص في عملية مشاركة المعرفة.
٣ / ٢ / ٥ / ١ / ١ الاتجاه نحو مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف:

أدرك الباحثون أن الاتجاهات هي التحدي الأكبر أمام مشاركة المعرفة، وأن الأفراد يكونون أكثر عرضة لمشاركة المعرفة إذا كان لديهم اتجاه إيجابي نحوها^(٥٢). والاتجاهات هي عبارة عن استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة^(٥٣). فهي مواقف تتسم بالموافقة أو الرفض أو الحياد. وهي في الوقت نفسه تلعب دورًا حاسمًا في قبول الشيء أو رفضه.

والاتجاهات إذا كانت إيجابية نحو مشاركة المعرفة، تجعل عضو هيئة التدريس يُقبل عليها مدفوعًا من ذاته مهما كانت العقبات التي تقف في سبيل ذلك. أما إذا كانت الاتجاهات سالبة، فإن عضو هيئة التدريس لن يُقبل على مشاركة المعرفة ما لم تتغير هذه الاتجاهات. ويوضح الجدول التالي تقديرات أعضاء هيئة التدريس للاتجاهات نحو مشاركة المعرفة.

المصدر: السؤال رقم (G) في الاستبانة. ويلاحظ من الجدول رقم (٨) السابق أن تقديرات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون مشاركة المعرفة بين بعضهم البعض في جامعة بني سويف جاءت مرتفعة بالنسبة لجميع فقرات هذا البعد؛ إذ جاءت إجاباتهم ضمن فئة "أوافق بشدة"، فيما عدا الفقرتين اللتين جاءتا في الترتيب الرابع عشر والخامس عشر والمتعلقان بـ "الخوف من إساءة استخدام المعرفة التي يتم مشاركتها مع الزملاء، واعتقاد البعض بأن مشاركة المعرفة مع الزملاء سيؤثر سلبيًا على المكانة الوظيفية لكل منهم" فجاءت تقديراتهم متوسطة بالنسبة لهما.

أما الانحرافات المعيارية فتعكس مدى تشتت استجابات عينة الدراسة عن الوسط الحسابي، حيث تشير إلى أن توزيع إجابات عينة الدراسة كانت طبيعية وتدل على تقارب آراء أفراد العينة حول معوقات مشاركة المعرفة.

٣ / ٢ / ٥ العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة:

لأغراض هذه الدراسة قامت الباحثة بتقسيم هذه العوامل إلى فئات ثلاث هي: العوامل الفردية، والعوامل التنظيمية، والعوامل التكنولوجية على النحو التالي:

٣ / ٢ / ٥ / ١ العوامل الفردية:

وتضم اتجاهات الأفراد نحو مشاركة المعرفة، ودوافع مشاركة المعرفة، والنتائج

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف – الفهرست س ١٣، ع ٥١ - ٥٢ (يوليو - أكتوبر ٢٠١٥)

جدول رقم (٩) الأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لتقدير أفراد العينة للاتجاه نحو مشاركة المعرفة

الرتبة	العبرة	أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
١	أؤمن أنه يجب عليّ مشاركة معرفتي مع الزملاء	١٩٠	٢	٠	٥٧٤	١,٠١	٠,١٠٢	مرتفع
٢	مشاركة معرفتي مع الزملاء الآخرين بالجامعة تعد تجربة قيمة ومفيدة بالنسبة لي	١٨٨	٤	٠	٥٧٢	١,٠٢	٠,١٤٣	مرتفع
٣	مشاركة معرفتي مع الزملاء الآخرين بالجامعة تعد خطوة حكيمة مني	١٧٨	١٢	٢	٥٦٠	١,٠٨	٠,٣١٣	مرتفع
٥	مشاركة معرفتي مع الزملاء تؤدي إلى زيادة سمعتي الطيبة بينهم.	١٥٤	٣٢	٦	٥٣٢	١,٢٣	٠,٤٩٠	مرتفع
٦	مشاركة معرفتي مع الزملاء تؤدي إلى زيادة احترامهم لي.	١٤٦	٣٨	٨	٥٢٢	١,٢٨	٠,٥٣٦	مرتفع
٤	مشاركة معرفتي مع الزملاء تحسن من شعوري بقيمة ذاتي.	١٦٦	٢٠	٦	٥٤٤	١,١٧	٠,٤٥٠	مرتفع

أو الكائن الحي للقيام بسلوك أيا كان نوعه، حركياً - فكرياً - تخيلياً - انفعالياً - فسيولوجياً، والدافع النفسي يستثير السلوك ويدفعه نحو تحقيق هدف معين.

ويمكن أن تكون دوافع مشاركة المعرفة هي الحصول على المكافآت الداخلية والخارجية، وتحسين أداء المؤسسة وارتفاع مكانتها. والاحتفاظ بمصدر القوة والخبرة.

ويوضح الجدول التالي تقديرات أعضاء هيئة التدريس للدوافع التي تؤثر على مشاركة المعرفة:

المصدر: السؤال رقم (H) في الاستبانة ويتبين من الجدول رقم (٩) أن اتجاهات أفراد العينة نحو عملية مشاركة المعرفة كان مرتفعة وإيجابية، إذ كانت إجابات أفراد العينة حول جميع الفقرات المتعلقة بهذا البعد ضمن فئة "أوافق بشدة".

وتدل قيم الانحرافات المعيارية المنخفضة لمعظم فقرات بُعد الاتجاه نحو مشاركة المعرفة على تقارب آراء أفراد العينة حول هذا البعد.

٣ / ٢ / ٥ / ١ / ٢ دوافع مشاركة المعرفة:
الدافع هو كل ما يدفع الشخصية

جدول رقم (١٠) الأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لتقدير أفراد العينة لبعد دوافع مشاركة المعرفة

الرتبة	العبرة	أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
٨	أشارك معارفي للحصول على المشروعات المهمة والمؤثرة.	٩٢	٦٢	٣٨	٤٣٨	١,٧٢	٠,٧٧٥	متوسط
١٠	أشارك معارفي للحصول على ترقية داخلية.	٤٦	٦٤	٨٢	٣٤٨	٢,١٩	٠,٧٩٧	متوسط
١٣	أشارك معارفي للحصول على فرصة للانتقال إلى جامعة أخرى	٢٤	٥٠	١١٨	٢٩٠	٢,٤٩	٠,٧٠٩	ضعيف
٩	أشارك معارفي للحصول على فرصة لحضور المؤتمرات والفعاليات العلمية	٩٤	٥٢	٤٦	٤٣٢	١,٧٥	٠,٨١٩	متوسط
١٢	أشارك معارفي للحصول على مكافآت مادية	٣٤	٥٢	١٠٦	٣١٢	٢,٣٨	٠,٧٦٩	منخفض
٧	أشارك معارفي نظرًا لأن زملائي يتقاسمون معارفهم معي	٩٦	٦٤	٣٢	٤٤٨	١,٦٧	٠,٧٤٧	مرتفع
٦	أشارك معارفي بهدف تحسين العلاقات الشخصية بيني وبين زملاء العمل.	١١٢	٥٦	٢٤	٤٧٢	١,٥٤	٠,٧٠٨	مرتفع
٤	أشارك معارفي للتعرف على زملاء جدد في الجامعة.	١٣٦	٤٢	١٤	٥٠٦	١,٣٦	٠,٦١٦	مرتفع
٣	أشارك معارفي لتحقيق التعاون مع زملاء آخرين في الجامعة.	١٦٢	٢٦	٤	٥٤٢	١,١٨	٠,٤٣٤	مرتفع
١	أشارك معارفي مع الزملاء لتزويد معارفي وخبرتي الشخصية	١٧٤	١٨	٠	٥٥٨	١,٠٩	٠,٢٩٢	مرتفع
٢	أشارك معارفي لأنها وسيلة لتحقيق الابتكار والإبداع.	١٧٢	١٨	٢	٥٥٤	١,١١	٠,٣٥١	مرتفع
٥	أشارك معارفي لتحسين الانطباع عني لدى الآخرين من خلال تكوين صورة جيدة لي.	١٢٤	٤٨	٢٠	٤٨٨	١,٤٦	٠,٦٧٧	مرتفع
١١	أشارك معارفي مع الآخرين أملاً في اختياري مستشاراً لجهة أخرى خارجية.	٣٦	٦٤	٩٢	٣٢٨	٢,٢٩	٠,٧٦٥	متوسط

الفقرات ذات الترتيب من الأول حتى السابع. بينما جاءت تقديراتهم متوسطة في الفقرات ذات الترتيب من الثامن حتى الحادي عشر. في حين جاءت منخفضة في الفقرات ذات

المصدر: السؤال رقم (I) في الاستبانة وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول (١٠) السابق، جاءت تقديرات الزملاء من حيث دوافع المشاركة في المعرفة مرتفعة في

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف — الفهرست س ١٣، ع ٥١ - ٥٢ (يوليو - أكتوبر ٢٠١٥)

والابتكار والإبداع، والأداء التنظيمي، واتخاذ القرارات وحل المشكلات، والتعاون بين العاملين داخل المنظمة وخارجها. أما الفوائد المحققة على مستوى الفرد: فيمكن تقسيمها إلى فوائد غير ملموسة (معنوية) مثل: الإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتطوير أداء العاملين، والسمعة الطيبة، وفوائد ملموسة مثل: الحصول على رواتب إضافية، أو مكافآت، أو ترقيات^(٥٤). ويوضح الجدول التالي تقديرات أعضاء هيئة التدريس للفوائد المتوقعة من مشاركة المعرفة

الترتيب من الثاني عشر حتى الثالث عشر. وتدل قيم الانحرافات المعيارية المنخفضة لمعظم الفقرات على إجماع وتقارب آراء أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد.

٣ / ٢ / ٥ / ١ / ٣ الفوائد المتوقعة من مشاركة المعرفة:

أكد عدد من الدراسات على أن مشاركة المعرفة تحقق كثير من الفوائد لكل من الفرد والمنظمة على حد سواء. إذ تساعد مشاركة المعرفة المنظمات في تحسين وتطوير الكفاءة والفعالية، والإنتاجية، وجودة الخدمة،

جدول رقم (١١) الأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة لبعد الفوائد المتوقعة من مشاركة المعرفة

الترتبة	العبرة	أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
٤	مشاركتي للمعرفة ستساعد الآخرين في الجامعة على حل المشكلات.	١٥٨	٣٤	٠	٥٤٢	١,١٨	٠,٣٨٣	مرتفع
٥	مشاركتي للمعرفة سوف تحسن من إجراءات العمل في الجامعة.	١٤٨	٤٢	٢	٥٣٠	١,٢٤	٠,٤٥٢	مرتفع
١	مشاركتي للمعرفة سوف تزيد من الإنتاجية العلمية في الجامعة.	١٧٢	١٨	٢	٥٥٤	١,١١	٠,٣٥١	مرتفع
٣	مشاركتي للمعرفة سوف تساعد الجامعة في تحقيق أهدافها.	١٦٦	٢٢	٤	٥٤٦	١,١٦	٠,٤١٨	مرتفع
٢	مشاركتي للمعرفة سوف تساعد الجامعة في تحقيق ميزة تنافسية لها	١٦٨	٢٤	٠	٥٥٢	١,١٣	٠,٣٣٢	مرتفع
٧	مشاركتي بالمعرفة سوف تساعد في تقليل التكاليف بالجامعة	١٢٠	٦٤	٨	٤٩٦	١,٤٢	٠,٥٧٣	مرتفع
٦	مشاركتي بالمعرفة سوف تساعد في توفير الوقت	١٤٨	٣٨	٦	٥٢٦	١,٢٦	٠,٥٠٦	مرتفع
٣	مشاركتي للمعرفة سوف تحسن من علاقتي بالآخرين في الجامعة.	١٦٦	٢٢	٤	٥٤٦	١,١٦	٠,٤١٨	مرتفع

٣ / ٢ / ٥ / ١ / ٤ دور الانتماء للقسم والتخصص في مشاركة المعرفة:

يرى البعض أن الولاء للتخصص دائماً أكبر من الولاء للمنظمة. وهذا هو سبب قلة عدد الأبحاث التجريبية في مجال مشاركة المعرفة والعوامل التي تؤثر عليها في الجامعات.

يوضح الجدول التالي تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف لمدى تأثير الانتماء للقسم والتخصص كأحد العوامل الفردية التي تدعم عملية مشاركة المعرفة في الجامعة.

المصدر: السؤال رقم (J) في الاستبانة بالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (١١) نلاحظ توافر إدراك عال لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف للنتائج المتوقعة أو الفوائد المدركة من مشاركة المعرفة. إذ جاءت إجابات أفراد العينة حول جميع الفقرات المتعلقة بهذا البعد ضمن فئة "أوافق بشدة"

وتدل قيم الانحرافات المعيارية المنخفضة لمعظم الفقرات على إجماع وتقارب آراء أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد.

جدول رقم (١٢) الأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة لبعد الانتماء للتخصص

الرتبة	العبارة	أوافق بشدة	إلى حد ما	لا أوافق	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
٣	أعضاء قسمي يحتفظون بعلاقات قوية مع بعضهم البعض	١٠٦	٦٤	٢٢	٤٦٨	١,٥٦	٠,٦٩١	مرتفع
٥	اعضاء قسمي لديهم شعور قوي بأننا فريق واحد	٨٨	٦٤	٤٠	٤٣٢	١,٧٥	٠,٧٧٩	متوسط
٤	أعضاء قسمي يتعاونون مع بعضهم البعض بشكل جيد	١٠٠	٦٤	٢٨	٤٥٦	١,٦٣	٠,٧٢٧	مرتفع
٢	لدي اتصال قوي مع الأكاديميين الآخرين من نفس التخصص	١١٢	٥٦	٢٤	٤٧٢	١,٥٤	٠,٧٠٨	مرتفع
١	يشعر أعضاء قسمي بولاء قوي لتخصصهم الأكاديمي	١١٦	٥٨	١٨	٤٨٢	١,٤٩	٠,٦٦٣	مرتفع

واحد" مما يشير إلى تأثير الانتماء للقسم العلمي والتخصص في عملية مشاركة المعرفة في جامعة بني سويف.

كما تدل قيم الانحرافات المعيارية المنخفضة لمعظم الفقرات على إجماع وتقارب آراء أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد.

المصدر: السؤال رقم (K) في الاستبانة ويتضح من الجدول (١٢) السابق أن تقديرات أفراد عينة الدراسة جاءت ضمن الموافقة الشديدة بالنسبة لجميع فقرات هذا البعد فيما عدا الفقرة ذات الترتيب الخامس والمتعلقة بـ "شعور أعضاء القسم الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس بأنهم فريق

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف — الفهرست س ١٣، ع ٥١ - ٥٢ (يوليو - أكتوبر ٢٠١٥)

المحافظة على صناع المعرفة في المنظمة، والاهتمام بتعزيز الولاء عند العاملين بالمنظمة.

التأكد من أن جميع العاملين الذين يشغلون مناصب إشرافية يحصلون على التدريب والتمكين والدعم اللازم لتعزيز الثقافة المطلوبة.

توفير بنية تحتية للمعرفة، وتوفير أنظمة دعم تعزز وتسهل من عملية مشاركة المعرفة وتبادلها وتطبيقها.

ويوضح الجدول التالي تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى الدعم المقدم من الإدارة العليا للتشجيع على مشاركة المعرفة بينهم.

٣ / ٢ / ٥ / ٢ العوامل التنظيمية:

وتم تمثيلها ببعدين رئيسيين هما: دعم الإدارة العليا، ودور المناخ التنظيمي.

٣/٢/٥/٢/١ دعم الإدارة العليا في مشاركة المعرفة:

يعتمد نجاح المشاركة في المعرفة على دعم الإدارة العليا، فتطبيق مشاركة المعرفة يتطلب نمط قيادي غير عادي يتمكن من إدارة عناصر المؤسسة لتحقيق أقصى استفادة ممكنة. لذلك على القيادة التركيز على عدة أمور منها: (٥٥)

إيجاد ثقافة تحترم المعرفة وتقديرها وتعزز مشاركتها.

جدول رقم (١٣) الأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة للدعم المقدم من الإدارة العليا

الرتبة	العبرة	أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
٥	لدى أعضاء هيئة التدريس معرفة واضحة بؤية وأهداف الجامعة.	٣٤	٩٤	٦٤	٣٥٤	٢,١٦	٠,٦٩٩	متوسط
٣	تقدر الإدارة العليا بالجامعة آراء أعضاء هيئة التدريس.	٣٨	٩٤	٦٠	٣٦٢	٢,١١	٠,٧٠٧	متوسط
١	يحظى فريق الإدارة العليا بمكانة محترمة بين أعضاء هيئة التدريس.	٧٢	٩٨	٢٢	٤٣٤	١,٧٤	٠,٦٥١	متوسط
٢	أستطيع أن أثق في حكم رئيسي لكونه سليماً	٦٢	١٠٤	٢٦	٤٢٠	١,٨١	٠,٦٥٢	متوسط
١	تُظهر الإدارة العليا المحاباة تجاه أشخاص بعينهم.	٨٢	٧٨	٣٢	٤٣٤	١,٧٤	٠,٧٢٧	متوسط
٤	توفر الإدارة العليا نظم مكافآت وحوافز تميز الأفراد الذين يشاركون معارفهم.	٣٨	٨٨	٦٦	٣٥٦	٢,١٥	٠,٧٢٣	متوسط

دعم الإدارة العليا كأحد العوامل التنظيمية المؤثرة في مشاركة المعرفة، نجد أنها جاءت ضمن الموافقة المتوسطة. إذ جاءت إجابات جميع أفراد عينة الدراسة ضمن فئة "أوافق

المصدر: السؤال رقم (L) في الاستبانة بالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (١٣) والتي توضح تقديرات أعضاء هيئة التدريس حول الفقرات المتعلقة ببعده

إلى حد ما". مما يشير إلى توافر دعم متوسط من جانب الإدارة العليا بجامعة بني سويف لتشجيع عملية مشاركة المعرفة.

كما تدل قيم الانحرافات المعيارية المنخفضة لمعظم الفقرات على إجماع وتقارب آراء أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد.

٢ / ٢ / ٥ / ٢ / ٣ دور المناخ التنظيمي في مشاركة المعرفة:

تحتاج المؤسسات لتحقيق مفهوم المشاركة في المعرفة إلى مناخ تنظيمي داعم. فالثقافة التنظيمية في المؤسسات التعليمية يمكن أن تؤثر على سلوك مشاركة المعرفة بين أعضائها، إضافة إلى أن المستويات الإدارية المختلفة داخل الكليات الكبيرة أو الجامعات

لديها احتياجات مختلفة لمشاركة المعرفة. وقد اعترف كثيرون بأهمية استيعاب المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية في تصميم استراتيجيات إدارة المعرفة، وخاصة السعي لتحسين مشاركة المعرفة وتسهيلها. ففي الواقع لقد اقترح Liebowitz (٢٠٠٨) أن أي مبادرة لإدارة المعرفة ينبغي أن تسعى لاستيعاب الثقافة التنظيمية القائمة^(٥٦). وتؤثر الثقافة التنظيمية بشكل واسع على عمليات مشاركة المعرفة فهي إما تسهل تدفق المعرفة أو تعوقها^(٥٧).

ويتناول الجدول التالي تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدور الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة، التي تؤثر على سلوك مشاركة المعرفة بين بعضهم البعض.

جدول رقم (١٤) الأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة لبعد المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة

الرتبة	العبارة	أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
٤	البناء التنظيمي بالجامعة يعزز من العمل الجماعي وليس الفردي	٤٦	٧٦	٧٠	٣٦٠	٢,١٢	٠,٧٦٩	متوسط
٣	تنظم الجامعة أنشطة مختلفة لتسهيل تبادل المعرفة بين الأقسام العلمية.	٦٦	٦٢	٦٤	٣٨٦	١,٩٩	٠,٨٢٥	متوسط
٥	تشجع الجامعة الناس على الذهاب إلى أي مكان يحتاجونه لأجل الحصول على المعرفة بغض النظر عن البناء التنظيمي	٤٦	٦٨	٧٨	٣٥٢	٢,١٧	٠,٧٨٨	متوسط
٢	تحرص الجامعة على بناء شراكات مجتمعية لتبادل المعرفة	٧٤	٧٤	٤٤	٤١٤	١,٨٤	٠,٧٧٠	متوسط
١	تعقد الجامعة اتفاقيات دولية لتبادل المعرفة	٨٦	٨٢	٢٤	٤٤٦	١,٦٨	٠,٦٨٦	مرتفع

ربط المجالات الوظيفية المختلفة في المنظمة. ورغم ذلك، لكي تستفيد المنظمات استفادة كاملة، يجب أن يكون الناس قادرين على استخدام وفهم هذه التكنولوجيات^(٥٨).

وقد استثمرت مؤسسات التعليم العالي هذه التكنولوجيات من أجل توفير إمكانية وصول الأكاديميين للخدمات مثل المكتبات الرقمية، وقواعد البيانات على الخط المباشر، والاتصال الفعال من خلال البريد الإلكتروني وغيرها من وسائل الاتصال.

وتتضمن العوامل التكنولوجية كلاً من جودة الأنظمة المتوافرة والخاصة بطرق التحميل والتخزين والاسترجاع، إضافة إلى جودة المعلومات التي تعد عاملاً مهماً يساعد في تحديد الاستخدام الفعال للمعرفة^(٥٩). لذا فإن مراحل هذه العملية هي:^(٦٠)

١- تحديد معلومات المنظمة والاحتياجات المعرفية.

٢- إنشاء آليات فعالة لاسترجاع المعرفة ونشرها.

٣- تأهيل المستفيدين المحتملين من أدوات استرجاع المعلومات والمعرفة.

٤- النشر التلقائي للمعرفة للأشخاص المناسبين وفي الوقت المناسب.

ويوضح الجدول التالي تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف لمدى توافر أدوات تكنولوجيا المعلومات التي تدعم عملية مشاركة المعرفة في الجامعة.

المصدر: السؤال رقم (M) في الاستبانة. يلاحظ من الجدول رقم (١٤) أن مستوى تقدير أفراد عينة الدراسة حول فقرات بُعد المناخ التنظيمي أو الثقافة التنظيمية كأحد العوامل التنظيمية المؤثرة في مشاركة المعرفة بجامعة بني سويف جاء متوسطاً، فيما عدا الفقرة الخاصة بعقد الجامعة لاتفاقيات دولية لتبادل المعرفة إذ جاء تقديرهم لها مرتفعاً. وذلك لاهتمام الجامعة في الآونة الأخيرة بمثل هذه الاتفاقيات خاصة في قطاع البحوث العلمية والمشروعات البحثية الممولة.

كما تدل قيم الانحرافات المعيارية المنخفضة لمعظم الفقرات على إجماع وتقارب آراء أفراد عينة الدراسة حول بُعد المناخ التنظيمي.

٣ / ٢ / ٥ / ٣ العوامل التكنولوجية:

ويمثلها بعد واحد فقط هو دور تكنولوجيا المعلومات في مشاركة المعرفة

٣ / ٢ / ٥ / ٣ دور تكنولوجيا المعلومات:

تعد سهولة الوصول للمعرفة من القضايا الحاسمة في عملية مشاركة المعرفة. وهنا تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أدواراً مهمة للغاية خاصة في توزيع المعلومات داخل المنظمات، وإتاحة الوصول للمعلومات الصحيحة في الوقت المناسب.

كما أن التكنولوجيا تضيف قيمة مهمة للإدارة في المنظمات، إذ لها دور حيوي في

جدول رقم (١٥) الأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد العينة لبعد دور تكنولوجيا المعلومات

الرتبة	العبرة	أوافق بشدة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
١	تهتم الجامعة بتعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات	١١٤	٦٠	١٨	٤٨٠	١,٥٠	٠,٦٦٣	مرتفع
٢	تربط تكنولوجيا المعلومات كل الأعضاء في الجامعة معا	٨٠	٨٠	٣٢	٤٣٢	١,٧٥	٠,٧٢٤	متوسط
٣	تربط تكنولوجيا المعلومات الجامعة بالمؤسسات الخارجية ذات الصلة	٧٢	٨٠	٤٠	٤١٦	١,٨٣	٠,٧٤٧	متوسط
٥	عندما يتم إدخال تكنولوجيا اتصالات جديدة توفر الجامعة التدريب عليها بسرعة	٥٢	٧٦	٦٤	٣٧٢	٢,٠٦	٠,٧٧٧	متوسط
٤	نظم وبرمجيات المعلومات بالجامعة سهلة الاستخدام	٦٦	٨٤	٤٢	٤٠٨	١,٨٧	٠,٧٤١	متوسط

المصدر: السؤال رقم (N) في الاستبانة. بالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (١٥) والتي توضح تقديرات أعضاء هيئة التدريس حول الفقرات المتعلقة ببعد العوامل التكنولوجية المؤثرة في مشاركة المعرفة، نجد أنها جاءت ضمن الموافقة المتوسطة فيما عدا الفقرة الأولى التي تعبر عن اهتمام الجامعة بتعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات. مما يشير إلى توافر بني تحتية تكنولوجية متوسطة تدعم عملية مشاركة المعرفة في جامعة بني سويف.

كما تدل قيم الانحرافات المعيارية المنخفضة لمعظم الفقرات على إجماع وتقارب آراء أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد.

٣ / ٢ / ٦ تأثير المتغيرات الشخصية والوظيفية

على سلوك مشاركة المعرفة:

للإجابة عن السؤال "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع مشاركة المعرفة تبعاً للمتغيرات المستقلة: طبيعة الكلية، والنوع، والدرجة الوظيفية، وسنوات الخبرة الأكاديمية؟" تم استخدام اختبار (ت) t-test وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA فكانت النتائج على النحو التالي: ٣ / ٢ / ١ تأثير طبيعة الكلية على سلوك مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف:

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار (ت) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول سلوك مشاركة المعرفة تعزى لمتغير طبيعة الكلية (كليات تطبيقية/ كليات علوم اجتماعية وإنسانية).

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف - الفهرست س ١٣، ع ٥١ - ٥٢ (يوليو - أكتوبر ٢٠١٥)

جدول رقم (١٦) نتائج اختبار (ت) لمعرفة تأثير طبيعة الكلية على سلوك مشاركة المعرفة

طبيعة الكلية	العدد	المتوسط	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
كليات تطبيقية	٩٤	١١,١٩١٥	١١,٥٤٩	٠,٠٠١
كليات علوم إنسانية واجتماعية	٩٨	١١,٨١٦٣		

التي وجدت أن عامل طبيعة الجامعة لها تأثير واضح على سلوك مشاركة المعرفة ولكن بين الطلاب بالجامعة.

٣ / ٢ / ٦ / ٢ تأثير النوع على سلوك مشاركة المعرفة:

يوضح الجدول التالي نتائج اختبار (ت) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول سلوك مشاركة المعرفة تعزى لمتغير النوع (ذكر/ أنثى).

يتبين من الجدول السابق رقم (١٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول سلوك ودوافع مشاركة المعرفة، ترجع لمتغير طبيعة الكلية (كليات تطبيقية/ كليات علوم اجتماعية وإنسانية)؛ إذ كان مستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥). أي أن طبيعة الكلية تأثير على مستوى مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Baig وزملائها^(١١)

جدول رقم (١٧) نتائج اختبار (ت) لمعرفة تأثير النوع على سلوك مشاركة المعرفة

النوع	العدد	المتوسط	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكر	١١٦	١١,٤١٣٨	١,٩٩٠	٠,١٦٠
أنثى	٧٦	١١,٦٥٧٩		

٣ / ٢ / ٦ / ٣ تأثير الدرجة الوظيفية على واقع ومستوى مشاركة المعرفة:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول سلوك مشاركة المعرفة تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية.

يتضح من الجدول السابق رقم (١٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع سلوك مشاركة المعرفة، ترجع لمتغير النوع (ذكر/ أنثى)؛ إذ كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥). أي أنه ليس للنوع تأثير على سلوك مشاركة المعرفة.

جدول رقم (١٨) نتائج التباين الأحادي لمعرفة تأثير الدرجة الوظيفية على سلوك مشاركة المعرفة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١١,٠١٩	٤	٢,٧٥٥	٠,٧٤٨	٠,٥٦١
داخل المجموعات	٦٨٨,٩٦٠	١٨٧	٣,٦٨٤		
المجموع	٦٩٩,٩٧٩	١٩١	-		

٣ / ٢ / ٦ / ٤ تأثير سنوات الخبرة الأكاديمية على واقع ومستوى مشاركة المعرفة:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول سلوك مشاركة المعرفة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة الأكاديمية

يتضح من الجدول (١٨) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع مشاركة المعرفة تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية؛ إذ كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥). أي أنه ليس للدرجة الوظيفية تأثير على سلوك مشاركة المعرفة.

جدول رقم (١٩) نتائج التباين الأحادي لمعرفة تأثير سنوات الخبرة الأكاديمية على سلوك مشاركة المعرفة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢١,٧٢٩	٥	٤,٣٤٦	١,١٩٢	٠,٣١٥
داخل المجموعات	٦٧٨,٢٥٠	١٨٦	٣,٦٤٧		
المجموع	٦٩٩,٩٧٩	١٩١	-		

والسابقين من الكبار، وهذه النظرة يجب نشرها بين الزملاء.

٢- عقد دورات تدريبية للتعريف بإدارة المعرفة وأهميتها بالجامعات؛ لزيادة الوعي المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وتوضيح مكانة الاستثمار المعرفي في الارتقاء بمستوى الفرد والجامعة.

٣- عقد لقاءات دورية بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية المختلفة حول موضوعات علمية وقضايا ترتبط بالتدريس والطلاب والقضايا المعاصرة.

٤- خلق ثقافة الأبحاث المشتركة بين أعضاء القسم الواحد أو بين أعضاء الأقسام المختلفة، ويستتبع ذلك تعديل قواعد الترقيات لتشجيع العمل العلمي المشترك.

٥- وجود قواعد بيانات مفعلة بتخصصات واهتمامات وأبحاث ورسائل السادة

يتضح من الجدول (١٩) - السابق - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول سلوك مشاركة المعرفة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة الأكاديمية؛ إذ كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥). أي أنه ليس لسنوات الخبرة الأكاديمية تأثير على سلوك مشاركة المعرفة.

٣ / ٢ / ٧ مقترحات تحسين مشاركة المعرفة بين الزملاء في الجامعة:

اقترح عدد من الزملاء عددًا من السبل التي من شأنها أن تحسن من مشاركة المعرفة بينهم في الجامعة وهي على النحو التالي:

١- لا بد من التوعية بأهمية مشاركة المعرفة حتى تكون هناك مشاركة فعالة للمعرفة بين الزملاء في الجامعة والتي من شأنها تحقيق الميزة التنافسية للجامعة ككل. علاوة على أن كتمان العلم عده العلماء

٣- يمارس أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف مشاركة المعرفة بين بعضهم البعض بدرجة متوسطة، رغم وجود أسباب ومعوقات عدة تحول دون مشاركة المعرفة.

٤- جاءت اتجاهات أفراد العينة نحو عملية مشاركة المعرفة مرتفعة وإيجابية، كما أن لديهم إدراك عال بالفوائد المتوقعة من مشاركة المعرفة.

٥- جاءت تقديرات عينة الدراسة مرتفعة بالنسبة لتأثير القسم العلمي والتخصص في عملية مشاركة المعرفة.

٦- توفر إدارة الجامعة دعمًا متوسطًا لتشجيع عملية مشاركة المعرفة. كذلك يتوافر مناخ تنظيمي متوسط داعم لمشاركة المعرفة. إضافة إلى توافر بني تحتية تكنولوجية متوسطة تدعم مشاركة المعرفة في الجامعة.

٧- أثبتت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات النوع، والدرجة الوظيفية، وسنوات الخبرة الأكاديمية. مما يدل على أنه ليس لهذه المتغيرات الثلاثة تأثير على سلوك مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير طبيعة الكلية (كلية في مجال العلوم التطبيقية/ كلية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية).

أعضاء هيئة التدريس على مستوى الكليات والجامعة والجامعات المختلفة وإتاحتها.

٦- لا بد من توفير بنية تحتية قوية لتسهيل التواصل ومشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بمختلف كليات الجامعة نظرًا لوجود كليات عديدة ليست داخل الحرم الجامعي وصعوبة التواصل المادي بينها فلا بد من توافر شبكات تواصل قوية.

٧- المبادرة بتقديم خدمات تكنولوجية راقية بين أعضاء هيئة التدريس من خلال برامج وهاردوير متطورة.

٨- لا بد من تمييز كل من يشارك في زيادة المشاركة المعرفية، والدعم المادي الجيد لأصحاب الأفكار الجديدة والمبدعة.

٤/ نتائج الدراسة وتوصياتها:

٤/١ نتائج الدراسة:

أثبتت نتائج الدراسة أن:

١- تقديرات أفراد العينة جاءت مرتفعة بالنسبة لكل من المعارف المتعلقة بالاتجاهات الحديثة في مجال التخصص، ومصادر التدريس والتعلم، ثم المؤلفات والأبحاث. بينما جاءت تقديراتهم متوسطة لكل من أخبار الجامعة، والأخبار الاجتماعية، والمطبوعات الإدارية.

٢- اختلفت آليات مشاركة المعرفة وجاءت المحادثات المباشرة في المرتبة الأولى بينما جاءت المدونات والمنتديات في المرتبة الأخيرة.

٤/ ٢ توصيات الدراسة:

- ١- ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية على مشاركة المعرفة، من خلال التشجيع على إقامة المؤتمرات العلمية والندوات وحلقات النقاش بشكل مستمر مما يسهل تبادل الرؤى والأفكار بين أعضاء الهيئة التدريسية.
- ٢- يجب أن تتبنى الجامعات مفهوم مشاركة المعرفة، وتعرف منتسبها بأهميتها، وتعزيز ثقافة مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية. ومواظبة الجامعة باستمرار على إعلام أعضائها بكل ما يتعلق بالمعرفة التي ترغب في الحصول عليها.
- ٣- تدوير الأعمال القيادية داخل الجامعات، واختلاط فرق العمل مع بعضها البعض مما يساعد في عملية مشاركة المعرفة.
- ٤- يجب تنويع مصادر المعلومات وقواعد البيانات داخل الجامعة، والسماح للعاملين بالوصول إليها بطرق مختلفة مثل: المجموعات البريدية والهواتف المحمولة ومؤتمرات الفيديو من أجل تبادل الأفكار بشكل مستمر.
- ٥- هناك أربعة تحديات رئيسية يجب التغلب عليها لتحقيق مشاركة معرفة فعالة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة هي:
- ٦- التحدي التقني: لتسهيل إتاحة المعلومات والمعارف.
- ٧- التحدي الإداري: لخلق بيئات لتقاسم المعرفة القيمة والمحافظة عليها.

- ٨- التحدي الاجتماعي: للحفاظ على التنوع لتشجيع التفكير الإبداعي.
- ٩- التحدي الشخصي: ليكون الأعضاء على استعداد لتبادل الأفكار، والحفاظ على التعطش للمعرفة الجديدة.
- ١٠- تقترح الباحثة إجراء مزيد من الدراسات:
- ١١- حول إدارة المعرفة وعملياتها في جامعات مصرية أخرى؛ لدراسة تأثير الأنظمة الإدارية المختلفة في الجامعات.
- ١٢- حول مشاركة المعرفة بالتطبيق على كبار المديرين والموظفين والطلاب بالجامعات.
- ١٣- للربط بين مشاركة المعرفة والنجاح التنظيمي، أو تحقيق الميزة التنافسية بالجامعات.. الخ.

هوامش الدراسة:

- (١) عماد عبد العزيز إبراهيم محمد جاب الله (٢٠١٢) إدارة المعرفة في البيئة الإلكترونية العربية: دراسة تحليلية لشبكة إسلام أون لاين/ إشراف محمد فتحي عبد الهادي، محمد جلال سيد غندور - بني سويف: ع. جاب الله - أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة بني سويف، كلية الآداب. قسم المكتبات والوثائق. - ص ١٠٥

(٢) Roger Fullwood Jennifer Rowley Rachel Delbridge, (2013), "Knowledge sharing amongst academics in UK universities", Journal of Knowledge Management, Vol. 17 Iss 1 pp. 123 . available at:

<http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13673271311300831>

(٣) المحكمون هم:

أ.د. أسامة السيد محمود

أستاذ علم المكتبات والمعلومات.

- Ming-Yu Cheng , Jessica Sze-Yin Ho (9) and Pei Mey Lau (2009) Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia.- Electronic Journal of Knowledge Management Volume 7 Issue 3, (pp313 - 324), available at: www.ejkm.com/issue/download.html?idArticle=184
- Cited in : Afshin Mousavi Chalak, (10) Soraya ziaei, Rashid Nafei (2014) A Survey of Knowledge Sharing Among the Faculty Members of Iranian Library and Information Science (LIS) Departments.- Library Philosophy and Practice (e-journal) Paper 1063. Available at: <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1063>
- Fahimeh Babalhavaeji and Zahra (11) Jafarzadeh Kermani (2011) Knowledge sharing behavior influences: a case of Library and Information Science faculties in Iran.- Malaysian Journal of Library & Information Science, Vol. 16, no. 1, April 2011: 1-14 . available at: <http://ejum.fsktm.um.edu.my/article/1007.pdf>
- Khalil Yaghi et all (2011) Knowledge Sharing Degree Among The Undergraduate Students: A Case Study At Applied Science Private University. - International Journal Of Academic Research.- Vol.3. No.1., January.- pp. 20- 24. Available at: https://www.academia.edu/1319993/KNOWLEDGE_SHARING_DEGREE_AMONG_THE_UNDERGRADUATE_STUDENTS_A_CASE_STUDY_AT_APPLIED_SCIENCE_PRIVATE_UNIVERSITY
- أ.د. شريف كامل شاهين
أستاذ علم المكتبات والمعلومات
أ.د. محمد جلال غندور
أستاذ علم المعلومات والاتصال
أ.د. طريف شوقي محمد فرج
أستاذ علم النفس الاجتماعي
- Fawwaz Alhammad, Sameera Al Faori, (٤) Lama Suleiman Abu Husan (2009). Knowledge sharing in The Jordanian Universities.- Journal of Knowledge Management Practice. Vol. 10, No.3 , September. Available at: <http://www.tlinc.com/articl199.htm>
- (٥) معاذ يوسف الذنبيات، وخيرو خلف البقور، ومحمود حسني العتيبي (٢٠١١) المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف: إطار مقترح لتطوير إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.- المجلة العلمية - كلية التجارة - جامعة أسيوط.- ع ٥١٤، ديسمبر.- ص ص ٢٠٠ - ٢٣٩
- Oluwaseyitanfunmi Osunade, Oluwase (٦) un Foluso Phillips and Oluwasesin Ojo (2007). Limitations of knowledge sharing in academia. A case from Nigeria . Knowledge Management for Development Journal .-3(1): 26-34 . available at: <http://journal.km4dev.org/index.php/km4-dj/article/viewFile/91/161>
- (٧) ورد في: أحمد حسين يوسف (٢٠١٣) العلاقة بين القيادة التحويلية وتمكين العاملين واثرها على تقاسم المعرفة: دراسة نظرية وتطبيقية على الجامعات المصرية/ إشراف عبد الرحمن أحمد محمد سليم، ومعاونة حامد السنوسي.- بني سويف: جامعة بني سويف. كلية التجارة. ص ١٣٨، ١٣٩ (أطروحة ماجستير غير منشورة)
- Nur Syazwani, Mohd Nawi (2009) (٨) *Knowledge Sharing Behavior among Academic Staff of Universiti Utara Malaysia*. Masters thesis, Universiti Utara Malaysia.- available at: <http://etd.uum.edu.my/1773/>

- Stettner, Morey (2000) Skills for (٢٠) New Managers , U.S.A. , McGraw – Hill,p27.
- (٢١) ناصر جاسم الأغا، أحمد غنيم أبو الخير (٢٠١٢) واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطوورها - مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية) - مج ١٦، ع ١٤، يناير - ص ٣٤ - متاح على الرابط:
http://www.alaqa.edu.ps/site_resources/aqsa_magazine/files/384.pdf
- Khalil Yaghi et all (2011) Op.Cit.- p. (٢٢) 20.
- Sirous Panahi Jason Watson Helen (٢٣) Partridge, (2013), "Towards tacit knowledge sharing over social web tools", Journal of Knowledge Management, Vol. 17 Iss 3, p380. Available at:
<http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/JKM-11-2012-0364>
- (٢٥) حنان أحمد فرج (٢٠١٤) مدى الاستفادة من الإنترنت باعتبارها أداة لإدارة المعرفة في المكتبات الأكاديمية - مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية - مج ٢٠، ع ١٤، أبريل - ص ٣٤٧، ٣٤٨
- Roger Fullwood Jennifer Rowley Rachel Delbridge, (2013)Op.Cit.p. 124 .
- (٢٦) معاذ يوسف الذنبيات، وخيرو خلف البقور، ومحمود حسني العتيبي (٢٠١١) مصدر سابق. ص ٢٠٨
- (٢٧) عبد الله وليد المدلل (٢٠١٢) تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على مستوى الأداء: دراسة تطبيقية على مؤسسة رئاسة مجلس الوزراء/ إشراف ماجد محمد الفراء - غزة: الجامعة الإسلامية بغزة. كلية التجارة. قسم إدارة الأعمال - ص ٣١ (أطروحة ماجستير غير منشورة). متاح على الرابط:
<http://library.iugaza.edu.ps/thesis/101535.pdf>
- (٢٨) ناصر جاسم الأغا، أحمد غنيم أبو الخير (٢٠١٢) مصدر سابق - ص ٣٤
- Goh, S, K and Sandhu, M, S. (13) (2013) "Knowledge Sharing Among Malaysian Academics: Influence of Affective Commitment and Trust" The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 11 Issue 1 (pp38-48,) available online at www.ejkm.com
- Roger Fullwood Jennifer Rowley (14) Rachel Delbridge, (2013),Op.Cit. pp. 123 – 136.
- Soraya Ziaei (2014) A Survey of (15) Knowledge Sharing Among the Faculty Members of Iranian Library and Information Science (LIS) Departments. .Library Philosophy and Practice (e-journal).Paper 1063. Available at: <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1063>
- Opeke O. Rosaline, Opele Jacob (16) Kehinde (2014) Assessment of Knowledge Sharing Behaviours of Postgraduate Students in Selected Nigerian Universities.- Information and Knowledge Management. Vol.4, No.11, p p 103 -106. Available at:
<http://www.iiste.org/Journals/index.php/IKM/article/view/17218/17655>
- (١٧) الحمزة منير (٢٠١١) واقع تفعيل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية: مطلب واقعي أم استباق للأحداث؟: رؤية للمختصين في مجال المكتبات والمعلومات بمكتبة جامعة تبسة - رسالة المكتبة - مج ٤٦، ع ٤٤ (كانون الأول) - ص ٤٥، ٤٦
- knowledge. In : ODLIS. Available at:(١٨) http://www.abc-clio.com/ODLIS/odlis_jk.aspx
- Knowledge in: Webster Dictionary .- (١٩) Available at:
<http://dictionary.reference.com/browse/knowledge?db=dictionary>

D8%AD%D8%AB%20%D8%A7%
D9%84%D8%AB%D9%82%D8%
A9%20%D9%81%D9%89%20%D9%
85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%
D9%83%D8%A9%20%D8%A7%
D9%84%D9%85%D8%B9%D8%B1%
D9%81%D8%A9.pdf

(٣٩) جامعة الملك عبد العزيز (٢٠١٢) نقل المعرفة.-

الرياض: الجامعة. مركز الدراسات الاستراتيجية.-
ص ٢٢ (سلسلة نحو مجتمع المعرفة)

(٤٠) عبد الله بن عوض السرحاني (٢٠١٣) مصدر
سابق.- ص ٢٧٠

Khalil Yaghi et all (2011Op.Cit.- p. 20.(٤١)

(٤٢) أحمد حسين يوسف (٢٠١٣) مصدر سابق. ص
٩٩

(٤٣) جامعة الملك عبد العزيز (٢٠١٢) مصدر سابق.-
ص ٢٣

(٤٤) ناصر جاسم الأغا، أحمد غنيم أبو الخير (٢٠١٢)
مصدر سابق.- ص ٣٨

(٤٥) جامعة الملك عبد العزيز (٢٠١٢) مصدر سابق.-
ص ٢٣

(٤٦) ناصر جاسم الأغا، أحمد غنيم أبو الخير (٢٠١٢)
مصدر سابق.- ص ٤٠

(٤٧) جامعة الملك عبد العزيز (٢٠١٢) مصدر سابق.-
ص ٢٣، ٢٤

Sirous Panahi Jason Watson Helen (٤٨)
Partridge, (2013),Op.Cit., p386.

Loc.Cit (٤٩)

Angela Titi Amayah, (2013), "Dete-(٥٠)
rminants of knowledge sharing in a
public sector organization", Journal of
Knowledge Management, Vol. 17 Iss 3
p456. Available at:

[http://www.emeraldinsight.com/doi/
pdfplus/10.1108/JKM-11-2012-0369](http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/JKM-11-2012-0369)

(٥١) معاذ يوسف الذنبيات، وخيرو خلف البقور،
ومحمود حسني العتيبي (٢٠١١) مصدر سابق.
ص ٢٣٩ - ٢٠٠

Okey Chris Okoroji, Chanthoney (٥٢)
Velu, Chandra Sekaran (2014)

(٢٩) حنان أحمد فرج (٢٠١٤) مصدر سابق.- ص
٣٤٥

Othman Ibrahim, Nurfarahin Jasmine (٣٠)
See Abdullah (2006) The Critical
Issues of Knowledge Sharing in E-
Government Initiative. Proceedings of
the Postgraduate Annual Research
Seminar 2006, p. 343

(٣١) عماد عبد العزيز إبراهيم محمد جاب الله)
(٢٠١٢). مصدر سابق.- ص ٨٥، ٨٦

(٣٢) ناصر جاسم الأغا، أحمد غنيم أبو الخير (٢٠١٢)
مصدر سابق.- ص ٣٧

(٣٣) عبد الله وليد المدلل (٢٠١٢) مصدر سابق.- ص
٣٥ - ٣٨

(٣٤) أحمد حسين يوسف (٢٠١٣) مصدر سابق.- ص
٩٣

Share in: webester dictionary. (٣٥)
Available at:

[http://us.wow.com/search?s_pt=aols-
em&s_it=aolsem&s_chn=9&q=webste
r%20online%20dictionary](http://us.wow.com/search?s_pt=aols-em&s_it=aolsem&s_chn=9&q=webster%20online%20dictionary)

(٣٦) عبد الله بن عوض السرحاني (٢٠١٣) تطبيقات
إدارة المعرفة في القطاعين العام والخاص في
المملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة على
الهيئة الملكية للجبيل وشركة كيان السعودية
للبيروكيماويات.- اعلم.- ١٢٤. ص ٢٧٢ متاح
على الرابط:

<http://www.arab-aqli.org/shared/>

Publications/Journal/

AFLI_no_12_April2013/AFLI%

20Journal_no_12_April2013_9.pdf

(٣٧) معاذ يوسف الذنبيات، وخيرو خلف البقور،
ومحمود حسني العتيبي (٢٠١١) مصدر سابق.
ص ٢٠٨، ٢٠٩

(٣٨) ممدوح عبد العزيز محمد رفاعي أثر الثقة بين
العاملين على مشاركة المعرفة: دراسة ميدانية
على الشركة القابضة لمصر للطيران.- متاح على
الرابط:

[http://dr-mamdouhrefaiy.com/home/
attachments/article/80/%D8%A8%](http://dr-mamdouhrefaiy.com/home/attachments/article/80/%D8%A8%)

Hejase et al (2014) Knowledge (٥٧)
Sharing: Assessment of Factors
Affecting Employee' Motivation and
Behavior in the Lebanese
Organizations. Journal of Scientific
Research & Reports. 3(12). P. 1556
Ibid, P. 1559 (٥٨)
(٥٩) أحمد حسين يوسف (٢٠١٣) مصدر سابق. ص
١٠٧
Khalil Yaghi et all (2011) Op.Cit.- p. (٦٠)
21.
Baig, Noor ul Ain, Ajmal Waheed (٦١)
Khan, Baseer Chaudhry (2014) Role
of Demographic Diversity in Online
Knowledge Sharing, Pakistan Journal
of Commerce and Social Sciences,
Vol. 8 (2), 279- 304. Available at:

KNOWLEDGE SHARING STRATE-
GIES AND KNOWLEDGE SHAR-
ING ATTITUDES: EMPIRICAL
EVIDENCE FROM OPHTHAL-
MOLOHY HOSPITAL, International
Journal of Global Education, volume
3, issue 1, p10. Available at:
[http://www.ijge.net/ojs/index.php/ijge/
article/view/249/371](http://www.ijge.net/ojs/index.php/ijge/article/view/249/371)
(٥٣) زهران حامد عبد السلام (١٩٧٧) علم النفس
الاجتماع.- ط٤.- القاهرة: عالم الكتب. ص ١٤٦
(٥٤) أحمد حسين يوسف (٢٠١٣) مصدر سابق. ص
١٠٠، ١٠١
(٥٥) عبد الله وليد المدلل (٢٠١٢) مصدر سابق.-
ص ٤٨
Roger Fullwood Jennifer Rowley Rachels (٥٦)
Delbridge, (2013), Op.Cit.p. 124 .

ملحق الدراسة

جامعة بني سويف

كلية الآداب

قسم المكتبات والوثائق

الزميل الدكتور الفاضل/ الزميلة الدكتورة الفاضلة

تحية طيبة ... وبعد ،

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على واقع مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف، وقد تم اختياركم ضمن أفراد عينة الدراسة؛ لذا يشرفنا تعاونكم معنا في إجراء هذه الدراسة بالدقة والموضوعية المطلوبين.
وأؤكد لحضراتكم أن البيانات التي تتضمنها الاستبانة سرية تمامًا ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

ولكم مني جزيل الشكر على حسن تعاونكم

د/ سهير عبد الباسط عيد

أستاذ المكتبات والمعلومات المساعد

كلية الآداب، جامعة بني سويف

A البيانات الشخصية:

الاسم (اختياري):

A1 الكلية:

() أنثى

A2 النوع: () ذكر

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف – الفهرست س ١٣، ع ٥١ - ٥٢ (يوليو - أكتوبر ٢٠١٥)

A3 الدرجة الوظيفية:

() معيد () مدرس مساعد () مدرس

() أستاذ مساعد () أستاذ

A4 الخبرة الأكاديمية (عدد السنوات في الجامعة):

() ٥ سنوات فأقل () من ٦ - ١٠ سنوات

() من ١١ - ١٥ سنة () من ١٦ - ٢٠ سنة

() من ٢١ - ٢٥ سنة () من ٢٦ - فأكثر

B إلى أي درجة أنت على علم بعبارة "إدارة المعرفة"

() درجة كبيرة () درجة متوسطة () درجة قليلة

C إلى أي درجة أنت على علم بأن مشاركة المعرفة مرحلة من مراحل إدارة المعرفة؟

() درجة كبيرة () درجة متوسطة () درجة قليلة

D أنواع المعرفة التي يتم التشارك بها بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف:

ما مدى مشاركتك الأنواع التالية من المعرفة:

العبارة	أشاركها بدرجة كبيرة	أشاركها بدرجة متوسطة	أشاركها بدرجة قليلة
١ المعلومات والأنشطة البحثية (المؤلفات والأبحاث)			
٢ المعارف المتعلقة بالاتجاهات الحديثة في مجال التخصص			
٣ مصادر التدريس والتعلم			
٤ المطبوعات الإدارية			
٥ الأخبار الاجتماعية			
٦ أخبار الجامعة			

E القنوات التي تستخدم في مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف: ما مدى استخدام قنوات الاتصال التالية في مشاركة المعرفة:

العبارة	أستخدمها بدرجة كبيرة	أستخدمها بدرجة قليلة	لا أستخدمها
١ المحادثات المباشرة وجهًا لوجه			
٢ المحادثات التليفونية			
٣ المحادثات الإلكترونية Chat أو Messenger			
٤ البريد الإلكتروني E- Mail			
٥ أدوات التواصل الاجتماعي Facebook و Twitter			
٦ المدونات الشخصية للأعضاء			
٧ منتديات النقاش على الإنترنت			
٨ الاجتماعات الرسمية			

٩	المؤتمرات العلمية		
١٠	حلقات النقاش		
١١	التقارير الفنية		
١٢	الدورات التدريبية وورش العمل		
١٣	المشاركة في المشروعات البحثية		

F واقع مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية:
ما مدى استخدام قنوات الاتصال التالية في مشاركة المعرفة:

	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
١	أشارك معارف مع الزملاء من الأقسام الأخرى بالكلية			
٢	أقدم معارف بناء على طلب الزملاء من الهيئة التدريسية بالجامعة			
٣	أقدم معارف للزملاء بشكل تطوعي			
٤	أشارك معارف مع الزملاء الأكثر خبرة مني فقط.			
٥	أشارك معارف مع الزملاء الأعلى مني في الدرجة الوظيفية فقط.			
٦	أشارك معارف مع الزملاء فقط عندما أواجه بعض المشكلات المهنية.			

G معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة: إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية:

	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
١	غياب ثقافة مشاركة المعرفة بين الزملاء.			
٢	غياب الثقة بين الزملاء			
٣	عدم توافر حوافز مادية ومعنوية مناسبة للمشاركين بمعارفهم			
٤	الاختلاف في الخبرات أو مستوى المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس.			
٥	غياب التواصل وتدفق المعرفة من المستوى الإداري الأعلى بالجامعة.			
٦	غياب الأنشطة الرسمية التي من شأنها تنمية مشاركة المعرفة.			
٧	غياب الأنشطة غير الرسمية التي من شأنها تنمية مشاركة المعرفة.			
٨	عدم توافر نظام يساعد في التعرف على الزملاء الذين يحتاجون/ أو الذي أحتاج إلى مشاركة معرفتي معهم.			
٩	عدم وجود الوقت الكافي لدى أعضاء هيئة التدريس لمشاركة معارفهم مع الزملاء.			
١٠	عدم تقدير الزملاء لما يقومون به من مشاركة للمعرفة بين بعضهم البعض.			
١١	عدم توافر الأدوات الكافية لمشاركة المعرفة.			
١٢	نقص الخبرة في التعامل مع الأدوات التكنولوجية لمشاركة المعرفة.			
١٣	اعتقاد البعض بأن مشاركة المعرفة مع الزملاء سيؤثر سلباً على المكانة الوظيفية لكل منهم.			
١٤	اعتقاد البعض بأن معارفهم مصدر قوتهم يستطيعون من خلالها تحقيق التميز عن الآخرين.			
١٥	الخوف من إساءة استخدام المعرفة التي يتم مشاركتها مع الزملاء			
١٦	عدم قدرة البعض على التعبير عن ما يمتلكونه من معرفة			

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف – الفهرست س ١٣، ع ٥١ - ٥٢ (يوليو - أكتوبر ٢٠١٥)

H الاتجاه نحو مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف: إلى أي مدى تتفق سيادتكم مع العبارات التالية:

غير موافق	محايد	موافق	العبارة	
			أؤمن أنه يجب عليّ مشاركة معرفتي مع الزملاء	١
			مشاركة معرفتي مع الزملاء الآخرين بالجامعة تعد تجربة قيمة ومفيدة بالنسبة لي	٢
			مشاركة معرفتي مع الزملاء الآخرين بالجامعة تعد خطوة حكيمة مني	٣
			مشاركة معرفتي مع الزملاء يؤدي إلى زيادة سمعتي الطيبة بينهم.	٤
			مشاركة معرفتي مع الزملاء يؤدي إلى زيادة احترامهم لي.	٥
			مشاركة معرفتي مع الزملاء تحسن من شعوري بقيمة ذاتي.	٦

I دوافع مشاركة المعرفة: إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية:

غير موافق	محايد	موافق	العبارة	
			أشارك معارفي للحصول على المشروعات المهمة والمؤثرة.	١
			أشارك معارفي للحصول على ترقية داخلية.	٢
			أشارك معارفي للحصول على فرصة للانتقال إلى جامعة أخرى	٣
			أشارك معارفي للحصول على فرصة لحضور المؤتمرات والفعاليات العلمية	٤
			أشارك معارفي للحصول على مكافآت مادية	٥
			أشارك معارفي نظرًا لأن زملائي يتقاسمون معارفهم معي	٦
			أشارك معارفي بهدف تحسين العلاقات الشخصية بيني وبين زملاء العمل.	٧
			أشارك معارفي للتعرف على زملاء جدد في الجامعة.	٨
			أشارك معارفي لتحقيق التعاون مع زملاء آخرين في الجامعة.	٩
			أشارك معارفي مع الزملاء لتزويد معارفي وخبرتي الشخصية	١٠
			أشارك معارفي لأنها وسيلة لتحقيق الابتكار والإبداع.	١١
			أشارك معارفي لتحسين الانطباع عني لدى الآخرين من خلال تكوين صورة جيدة لي.	١٢
			أشارك معارفي مع الآخرين أملا في اختياري مستشارًا لجهة أخرى خارجية.	١٣

J. النتائج المتوقعة من مشاركة المعرفة: إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية:

غير موافق	محايد	موافق	العبارة	
			مشاركتي للمعرفة ستساعد الآخرين في الجامعة على حل المشكلات.	١
			مشاركتي للمعرفة سوف تحسن من إجراءات العمل في الجامعة.	٢
			مشاركتي للمعرفة سوف تزيد من الإنتاجية العلمية في الجامعة.	٣
			مشاركتي للمعرفة سوف تساعد الجامعة في تحقيق أهدافها.	٤
			مشاركتي للمعرفة سوف تساعد الجامعة في تحقيق ميزة تنافسية لها	٥

٦	مشاركتي بالمعرفة سوف تساعد في تقليل التكاليف بالجامعة		
٧	مشاركتي بالمعرفة سوف تساعد في توفير الوقت		
٨	مشاركتي للمعرفة سوف تحسن من علاقتي بالآخرين في الجامعة.		

K دور الانتماء للقسم والتخصص في مشاركة المعرفة: إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية:

	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
١-	أعضاء قسمي يحتفظون بعلاقات قوية مع بعضهم البعض			
٢-	أعضاء قسمي لديهم شعور قوي بأننا فريق واحد			
٣-	أعضاء قسمي يتعاونون مع بعضهم البعض بشكل جيد			
٤-	لدي اتصال قوي مع الأكاديميين الآخرين من نفس التخصص			
٥-	يشعر أعضاء قسمي بولاء قوي لتخصصهم الأكاديمي			

L دعم الإدارة العليا في مشاركة المعرفة: إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية:

	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
١	لدى أعضاء هيئة التدريس معرفة واضحة برؤية وأهداف الجامعة.			
٢	تقدر الإدارة العليا بالجامعة آراء أعضاء هيئة التدريس.			
٣	يحظى فريق الإدارة العليا بمكانة محترمة بين أعضاء هيئة التدريس.			
٤	أستطيع أن أثق في حكم رئيسي لكونه سليماً			
٥	تُظهر الإدارة العليا المحاباة تجاه أشخاص بعينهم.			
٦	توفر الإدارة العليا نظم مكافآت وحوافز تميز الأفراد الذين يشاركون معارفهم.			

M دور المناخ التنظيمي في مشاركة المعرفة: إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية:

	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
١-	البناء التنظيمي بالجامعة يعزز من العمل الجماعي وليس الفردي			
٢-	تنظم الجامعة أنشطة مختلفة لتسهيل تبادل المعرفة بين الأقسام العلمية.			
٣-	تشجع الجامعة الناس على الذهاب إلى أي مكان يحتاجونه لأجل الحصول على المعرفة بغض النظر عن البناء التنظيمي.			
٤-	تحرص الجامعة على بناء شراكات مجتمعية لتبادل المعرفة.			
٥-	تعقد الجامعة اتفاقيات دولية لتبادل المعرفة.			

مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف – الفهرست س ١٣، ع ٥١ - ٥٢ (يوليو - أكتوبر ٢٠١٥)

N دور تكنولوجيا المعلومات في مشاركة المعرفة: إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية:

غير موافق	محايد	موافق	العبرة	
			تهتم الجامعة بتعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات	١
			تربط تكنولوجيا المعلومات كل الأعضاء في الجامعة معا	٢
			تربط تكنولوجيا المعلومات الجامعة بالمؤسسات الخارجية ذات الصلة	٣
			عندما يتم إدخال تكنولوجيا اتصالات جديدة توفر الجامعة التدريب عليها بسرعة	٤
			نظم وبرمجيات المعلومات بالجامعة سهلة الاستخدام	٥

O ما مقترحاتك لتحسين مشاركة المعرفة بين زملاء في الجامعة؟

- ١
- ٢
- ٣
- ٤
- ٥
- ٦