

مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس

مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس : مدخل نظري

الباحثة / ايمان سعيد عبد العليم محليس

معيدة بقسم المكتبات والمعلومات جامعة المنوفية

درجة الماجستير في الآداب تخصص المكتبات والمعلومات نظام الساعات المعتمدة

المستخلص :

تتناول الدراسة مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ، فنستعرض أولاً التعريف بمشاركة المعرفة وأهميتها وأهم الآليات المستخدمة للتشارك ونقل المعرفة من خلالها ، ثم نستعرض الدراسة بعد ذلك الدوافع التي تلعب دورا بارزا في الاسهام بالمشاركة المعرفية، ثم تحدد اهم المجالات التي يمكن المشاركة ونقل المعرفة والعمل علي تبادل الرؤي والافكار الجديدة من خلالها ، كما تلقي الدراسة الضوء علي أهم الشروط اللازم توافرها لنجاح عملية التشارك فيما بينهم ، وفي نهاية الدراسة تم ايضاح أبرز المعوقات التي قد تعيق المشاركة المعرفية بين أعضاء هيئة التدريس ومن ثم وضع أهم السبل والاليات المقترحة للتغلب علي تلك المعوقات ، وذلك بالاعتماد علي المنهج الوصفي كإطار عام باستخدام أسلوب البحث الوثائقي لتجميع الجوانب النظرية حول الموضوع .

ومن أهم نتائج الدراسة أنها برزت أهمية تكنولوجيا المعلومات والتي تلعب دورا هام في أنشطة مشاركة المعرفة حيث تعمل علي تسريع وتيرة العمل ، وكذلك تحسين الاتصال الفعال والتقارب التقني بين أفراد المؤسسة حيث جاء تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي مشاركة المعرفة بأنها تسهل الوصول الي المعرفة المخزنة في قواعد المعرفة وكذلك تساعد في تنظيم المعرفة حسب المجالات المختلفة ، والحد من عوائق الزمن ، والمكان فأصبح بسهولة المشاركة المعرفية مع الاخرين، ومن توصيات الدراسة وضع استراتيجية واضحة لتفعيل مشاركة المعرفة وذلك من خلال تحديد الاجراءات للمشاركة وتوزيع الأدوار والمسئوليات بين أعضاء هيئة التدريس لتوطيد العلاقات بين مختلف الأعضاء المشاركة، العمل علي تعزيز نشر ثقافة مشاركة المعرفة بين اعضاء هيئة التدريس من خلال اقامة ورش العمل المختلفة والندوات التي تحت علي نشر العمل

الجماعي وبث ثقافة المشاركة في كافة الاعمال وعقد اللقاءات العلمية المتعددة لتعزيز هذه الثقافة .

(١/٠) المقدمة :

- يعتمد الزمن الحاضر اعتمادا كليا على المعرفة في جميع أمور الحياة باعتبارها من أنفس الموارد الثمينة لمن يمتلكها والتي تتمثل بالخبرة الإنسانية والقيم والمعتقدات والمهارات فهي أكثر العناصر فاعلية وتأتي في الوقت الحالي، باعتبارها من الأسس التي يقوم عليها التطور الفكري والتقني الذي يتلاءم مع التغيرات المستمرة السريعة، والتي تركز على الميزة التنافسية، ودورها بالرؤية المستقبلية في عصر إدارة المعرفة، الأمر الذي يعزز من استثمار المعرفة والإبداع في شتى المجالات، من أجل تحقيق أهداف مختلف المؤسسات ومنها الجامعات في تشييد البناء المعرفي والفكر النير المتطور الذي يدعم ويرفد المعرفة المتخصصة والمتنوعة للارتقاء بالمجتمع وأفراده
- تمثل مشاركة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي نشاطا محوريا يركز في الأساس على رصيد المعرفة المتاح حيث تعد مشاركة المعرفة بين اعضاء هيئة التدريس من العوامل المؤثرة على الارتقاء بالقدرات البحثية للجامعات ومستويات الجودة للأنشطة ذات الصلة^١.
- وتعد مشاركة المعرفة بين اعضاء هيئة التدريس القدامى والمنتسبين حديثا واحده من التقاليد المهنية الهامة التي تعمل على تحسين المستوي الاكاديمي بينهم ، وعلى الرغم من اهمية مشاركة المعرفة في الجامعات ومراكز البحوث تواجه معظم المؤسسات مشكله تتجسد في عزوف معظم الاكاديميين عن مشاركة المعرفة وتزايد الرغبة في الحد من مشاركة المعرفة لدي الاكاديميين بصفه خاصه عندما يمتلكون معارف متخصصه ونادره لا يمتلكها زملاؤهم ، وبناء علي ذلك جاءت فكرة الدراسة وهي قياس واقع المشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس.

¹ khalil , yahi et . knowledge sharing degree among the undergraduate students:Acase study At Applied science private univeristy students:Acase study At Applied science nternational journal of Academic Research.Vol 3 ,No 1(2011).p20 .

٢/٠ (ظاهرة الدراسة :

- تعد مشاركة المعرفة لها اهمية كبيره تتمثل في خلق الميزة التنافسية ولذلك فقد توجه العديد من مديرو الهيئات المختلفة الى العمل على تطبيق واقع مشاركة المعرفة بين العاملين لإنجاز الاعمال وتبادل الخبرات ومع التطور التكنولوجي السريع جاء الاهتمام ايضا بتصميم مجموعه من النظم والنماذج التي تسهم في مشاركة المعرفة التي يمتلكونها فمع تطبيق هذه النماذج وسعى العديد من الهيئات الى تحقيق اكبر قدر من الازدهار والتقدم فمؤسسات التعليم العالي ايضا نظرا للتطورات الحديثة التي تدركها فإنها قد ادركت اهمية مشاركة المعرفة كونها وسيله يمكن النهوض من خلالها
- وبناء علي ذلك تتمثل ظاهرة الدراسة في الوقوف علي واقع مسح للدراسات التي تناولت مشاركة المعرفة واستعراض أهم النقاط التي تلقي الضوء علي مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس من المدخل النظري .

٣/٠ (أهمية الدراسة :

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية مشاركة المعرفة وضرورة تطبيقها لتحقيق التميز في كافة المجالات لما لها قيمة وفائدة كبيرة في تبادل الرؤي والافكار الجديدة ، وبناء علي ذلك تناولت الدراسة التعريف بمشاركة المعرفة وأهميتها والاليات المستخدمة للتشارك المعرفي ، وكذلك أهم المتطلبات اللازمة لتطبيقها ، وتحديد أبرز الدوافع لمشاركة المعرفة ، وأخيرا المعوقات التي تحد من تحقيق المشاركة الفعالة .

٤/٠ (أهداف الدراسة :

- انطلاقا من مشكلة الدراسة سعت الدراسة الى تحقيق النقاط التالية :
 - ١- التعريف بطبيعة مشاركة المعرفة وما أهم الأليات المستخدمة للتشارك المعرفي .
 - ٢- دراسة علاقة تكنولوجيا المعلومات بمشاركة المعرفة .
 - ٣- القاء الضوء علي أبرز الدوافع التي تساعد علي مشاركة المعرفة بين اعضاء هيئة التدريس.
 - ٤- الوقوف علي المتطلبات اللازمة لتحقيق المشاركة المعرفية .

الباحثة / ايمان سعيد عبد العليم محليس

(٥/٠) تساؤلات الدراسة :

- ١- ما المقصود بمشاركة المعرفة و أهم الأليات المستخدمة للتشارك المعرفي ؟
- ٢- هل توجد علاقة لتكنولوجيا المعلومات بمشاركة المعرفة ؟
- ٣- ما هي الدوافع التي تساعد علي مشاركة المعرفة بين اعضاء هيئة التدريس ؟
- ٤- ما المتطلبات اللازمة لتحقيق المشاركة المعرفية الفعالة ؟

(٦/٠) منهج الدراسة :

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ، وذلك بالاعتماد على أسلوب البحث الوثائقي لتجميع الجوانب النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة.

(٧/٠) الدراسات السابقة :

رصدت الباحثة حركة الانتاج الفكري حول الموضوع ، وذلك من خلال البحث عن مصادر معلومات متعلقة بموضوع الدراسة وهو مشاركة المعرفة العلمية وتم البحث في قواعد البيانات بينك المعرفة المصري منها (Elsevier- EBSCO- Eric - Proquest) بالإضافة الي القواعد العربية مثل دار المنظومة ، وهذه القواعد تتيح العديد من المقالات وبحوث المؤتمرات ، وايضا تم البحث في محركات البحث المختلفة (Google- yahoo) باستخدام مصطلحات البحث المختلفة كالآتي :
مشاركة المعرفة - المعرفة - إدارة المعرفة - نقل المعرفة sharing knowledge (knowledge transfer)، ومن خلال البحث تم رصد العديد من الدراسات والأبحاث والمقالات ذات الصلة بموضوع الدراسة مشاركة المعرفة ، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات التي تناولت الموضوع ، وتم ترتيب عرضها ترتيب زمني من الاحدث الي الاقدم كالآتي:

أولاً : دراسات تتعلق باتجاهات مشاركة المعرفة :

دراسة المبروك ، خيرية عمر . واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية ، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث .- المركز الديمقراطي العربي ، ألمانيا ، ع ٤ ، ٢٠١٩

مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس

تناولت الدراسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية حيث استهدفت معرفة درجة توافر مهارات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ، وتحديد مجالات التشارك المعرفي بينهم ودرجة ممارسة عمليات التشارك المعرفي بشكل عام تبعاً للدرجات العلمية ، بالاعتماد علي المنهج الوصفي لوصف الوضع الراهن لواقع مشاركة المعرفة بالأكاديمية الليبية ، وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها : تبين أن هناك ضعف في درجة توفر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بينما كانت درجة توفر مهارات التشارك الإلكتروني لديهم متوسطة ، كما تبين أن درجة التشارك المعرفي في مجالات (التدريس ، البحوث ، الاستشارات وخدمة المجتمع) كانت جميعها ضعيفة . ومن أهم التوصيات السعي لإرساء ثقافة تنظيمية محفزة وداعمة لإنتاج المعرفة ومشاركتها بين أعضاء هيئة التدريس ، فتح وتدعيم قنوات الإتصال بين أعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم في كل القضايا التي تهمهم ومنحهم فرص التشاور والمبادرة لتبادل الأفكار .

الحضرمي ، نواف بنت خلف محمد . معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها . - مج ٦ ، ٩٤ ، ٢٠١٧

جاءت الدراسة للتعرف علي أهم المعوقات التي تقف عائقا امام مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وسبل التغلب عليها، ولتحقيق هدف الدراسة؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال استبانة صممت لهذا الغرض. وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والنظرية التابعة لجامعة تبوك في المملكة العربية السعودية وجاء عددهم (٣٠٠ عضو).

وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج لعل أبرزها : وجود معوقات للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة وجاء ترتيب هذه المعوقات وفقا لدرجة الموافقة تنازليا كما يلي: المعوقات المادية يليها المعوقات التنظيمية ثم الشخصية. كما أشارت الي الاستفادة من الخبرات الاكاديمية المتميزة وإعداد أدلة واضحة بخبراتهم وثروتهم المعرفية واطاحتها لأعضاء هيئة التدريس والعمل علي توفير الثقافة التنظيمية المحفزة والمشجعة علي تبادل أعضاء هيئة التدريس، وكذلك التركيز علي محور التدريب وأهميته باعتباره

المدخل الرئيسي لتنمية الموارد البشرية وتطويرها. ومن أهم توصيات الدراسة : تطوير التشريعات والأنظمة الإدارية التي تساهم في تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس ولتكن واضحة ومعلنة وملزمة للجميع . وتوفير الدعم المادي اللازم لتفعيل التشارك المعرفي ونشر ثقافة التشارك المعرفي وتنمية قيم العمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس من خلال عقد اللقاءات المفتوحة والندوات وورش العمل.

عبد الحافظ، ثروت & المهدي، ياسر . واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس : دراسة تطبيقية علي كليات التربية في بعض الجامعات العربية .- مجلة العلوم التربوية والنفسية ، مج ١٦ ، ٤٤ ، ٢٠١٥

هدف البحث الي التعرف علي واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه لدي أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات العربية ، وصولا الي أليات مقترحة لتعزيز ممارسة التشارك المعرفي والتغلب علي معوقاته بين أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت المعالجة المنهجية علي المنهج الوصفي بالاستعانة بأسلوب التحليل العملي الاستكشافي لتحديد أهم العوامل المؤثرة فيه ، وقد أسفر البحث عن مجموعة من النتائج منها: أن النسبة الاجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدي أعضاء هيئة التدريس تقع في المدي المتوسط وكذلك ضرورة الحاجة والعمل علي تنمية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس . وكذلك تحديد أثر العوامل المؤثرة علي عملية التشارك المعرفي جاءت متمثلة في كل من العامل التنظيمي والعامل الشخصي.

ثانيا / الدراسات الأجنبية :

Dube,Luyanda&Ngulube ,Patrick .knowledge sharing in a Multicultural environment : Challenges and opportunities .south African journal of Libraries &information Science .vol 78,no 1,2012.

تعرض الدراسة تأثر عملية مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لقسم علم المعلومات بجامعة جنوب أفريقيا التنوع الثقافي الناتج عن تنوع الأجناس والأعراق والأعمار والتوجهات الثقافية ؛ حيث حاولت الدراسة رصد المواقف والأحداث

مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة ، بهدف إستيعاب اتجاهات الباحثين ، وسلوكياتهم ، وآرائهم ، والتعرف علي أساليب مشاركة المعرفة بين الأجيال المختلفة ، وبين الباحثين من ذوي الاهتمامات الثقافية المتنوعة كفرصة لتبادل ونقل الآراء والأفكار البحثية الجديدة .

Renu ,vashish ,Ravinder Kumar and Abhijeet Chandra .Barriers and Facilitators to knowledge Management : Evidence from Selected Indian universities .The iup journal of knowledge management .vol 4.No 4,2010

تناولت الدراسة أهم الاتجاهات للباحثين المنتسبين للأقسام العلمية الجامعية والمراكز البحثية الهندية نحو المعوقات والمحفزات المتعلقة بإدارة ومشاركة المعرفة ، حيث ركزت الدراسة علي الجوانب الفردية والمؤسسية والتقنية للمعلومات ذات الصلة بعمليات مشاركة المعرفة ، وابتكارها ونشرها في كليات ومراكز البحوث التابعة لثلاث جامعات في العاصمة الهندية (نيودلهي) ، وتوصلت النتائج إلي وجود إهتمام واضح بجوانب ادارة ومشاركة المعرفة الفردية والمؤسسية علي حساب الجوانب التقنية .

المحور الثاني : دراسات متعلقة بالدوافع المؤثرة في مشاركة المعرفة

الدراسات العربية :

العميدي ، ضرغام علي مسلم . دوافع مشاركة المعرفة وتأثيره ا في الالتزام التنظيمي :دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة . - مجلة الادارة والاقتصاد ،جامعه الكوفة . - ١١٥،٢٠١٨ع

يهدف البحث إلي التعرف علي الدور الذي يمكن أن تلعبه دوافع مشاركة المعرفة في تعزيز الالتزام التنظيمي وذلك من خلال استثمار الإمكانيات المتاحة لدي المنظمات لتحسين وتطوير أدائها ، وقد تم اختيار رئاسة جامعة الكوفة كميدان للبحث وشملت عينة البحث (٤٩) من موظفي جامعة الكوفة ، وتم اعتماد خمسة دوافع لقياس المتغير المستقل مشاركة المعرفة وهي (الكفاءة الذاتية ، الحوافز اللفظية ، المكافآت المادية ، السمعة ، الموقف من مشاركة المعرفة) في حين اعتمد البحث علي ثلاثة أبعاد لقياس المتغير التابع الالتزام التنظيمي وهي (الالتزام العاطفي - الالتزام المعياري - الالتزام

الاستمراري) وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج استندت عليها استنتاجات البحث والتي أشارت إلى أن دوافع مشاركة المعرفة يمكن أن تساهم في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي ، وأوصي البحث بمجموعة من التوصيات منها ضرورة التركيز علي عمليات مشاركة المعرفة مع ضرورة إهتمام المنظمات بكادرها الوظيفي والعمل علي إشراكهم واستشارتهم في عملية إتخاذ القرار من أجل تعزيز أشكال الالتزام لديهم للوصول إلي الأداء الفعال في العمل .

محمد ، محمد ابراهيم حسن. مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية :دراسة مسحية على جامعات دولة الامارات العربية .- المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات.- مج ٣، ٢٤، (ابريل - يونيو ٢٠١٦)

تهدف الدراسة إلى المساهمة في التعرف على اتجاهات ونوايا اعضاء هيئة التدريس نحو أنشطة مشاركة المعرفة في دولة الإمارات العربية المتحدة، والوقوف على بعض العوامل التي يمكن أن تؤثر في هذه الأنشطة، كنموذج لمشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية العربية. اعتمدت الدراسة على منهج البحث الميداني؛ من اهم النتائج هذه الدراسة الي أن أعضاء هيئة التدريس الذين شملتهم الدراسة ، يمتلكون نوايا واتجاهات ومعتقدات ايجابية بشكل عام نحو مشاركة المعرفة ، وأن ثقافة مشاركة المعرفة تنتشر فيما بين أعضاء هيئة التدريس بجامعات الامارات العربية المتحدة بنسبة كبيرة . جاءت أهم التوصيات متمثلة في انشاء إدارة مختصة في الجامعات تتولي عملية الاشراف علي نشاط المعرفة، لتسهيل الاتصال العلمي بين أعضاء الهيئة التدريسية المنتسبين لها . ويجب أن تشمل العوامل المحفزة علي مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس المنتسبين للجامعات كلا النوعين من التحفيز: التحفيز المادي المالي، والتحفيز المعنوي الأدبي وعدم الإكتفاء بأحدهما دون الآخر، سواء أكان بطريقة مباشرة أم غير مباشرة

عيد ، سهير عبد الباسط. مشاركة المعرفة بين اعضاء الهيئة التدريسية بجامعه بني سويف :دراسة مسحية .- مجله العلوم التربوية والنفسية .- مج ١٦، ٢٤، (ديسمبر ٢٠١٥).

مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس

تعد عملية مشاركة المعرفة من أهم عمليات 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، والتقنيات التي تستخدم في عملية مشاركة المعرفة، والعوامل التي تحد منها وأبرز الدوافع المحفزة لمشاركة المعرفة وكذلك رصد العوامل التي تؤثر فيها، سواء أكانت عوامل فردية أو تنظيمية أو تكنولوجية مستخدمة في ذلك المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي وتم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات للتعرف على آراء واتجاهات أعضاء هيئة التدريس بموضوع مشاركة المعرفة.

ثانيا : الدراسات الأجنبية

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

تهدف الدراسة الى معرفة الآثار الوسيطة للالتزام العاطفي والثقة القائمة على التأثير على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) وسلوك تبادل المعرفة بالكلية. استناداً 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 تجريبياً عن تأثير 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 باكستان.

Santosh, Sujata; Panda, Santosh. Sharing of Knowledge among Faculty in a Mega Open University, Open Praxis, v8 n3 p247-264 Jul-Sep 2016

تناولت الدراسة أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في مجتمعات المعرفة مع التركيز علي ثقافة التشارك المعرفي ودورها في العملية التعليمية، ولذلك فقد أجريت هذه الدراسة لاستكشاف سلوك تقاسم كلية الجامعة الوطنية المفتوحة في الهند ومعرفة أهم دوافع التحفيز لنشر ثقافة التشارك المعرفي . تم جمع البيانات من خلال استبيان منظم حول سلوك تبادل المعرفة والحواجز التي تحول دون مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات. تشير النتائج إلى أن المشاركة كانت أقل تفضيلاً في الشبكات الاجتماعية ؛ بينما كان النشر كقناة لتبادل المعرفة الأكثر تفضيلاً ؛. وجاءت ابرز المعوقات التي تحد من المشاركة الفعالة بين الاعضاء في كل من عدم الاعتراف بأهمية ثقافة مشاركة المعرفة وغياب ثقافة تبادل المعرفة التنظيمية بين القيادات.

(٠/١) مشاركة المعرفة : التعريف والاهمية

يتناول الإطار النظري للدراسة المفاهيم المتعلقة بمشاركة المعرفة وذلك إستناداً للأدب النظري في هذا المجال المعرفي ، فمشاركة المعرفة من العمليات الضرورية في إسناد ودعم الابتكار لتحسين أداء المؤسسات .

- التعريف اللغوي : كلمة مشاركة هي من الفعل يشارك ومعناه ان يكون له حصة او جزء او نصيب وكذلك معناه يقسم او يحصل على الشئ بالتساوي .وفي مجال التكنولوجيا أن تعطى للناس حق الوصول للمحتوي الرقمي، عن طريق البريد الالكتروني أو الفيس بوك أو تويتر .فالمشاركة تدل على التعاون والاسهام في اي وجه من اوجه النشاط^١
- التعريف الاصطلاحي:

"قدم (داهش) تعريفا لمشاركة المعرفة: هي تلك العملية التي يجري من خلالها توصيل كل من المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة الي الاخرين عن طريق الاتصالات، وهي

١ عبد العظيم ،محمد حسن . مشاركة المعرفة بين اعضاء مجالس ادارات الجمعيات الاهلية بينى سويف :دراسة مسحية .- مجله بحوث في علم المكتبات والمعلومات ، كلية الاداب . جامعة القاهرة .- ع ١٩،٢٠١٧ .ص ١١٢

مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس

تعنى التحويل الفعال للمعرفة بحيث يستطيع مستلم المعرفة ان يفهمها فهما كافيا، ويصبح قادرا علي القيام بالفعل بموجبها"¹

- "ويعرض (العميدي) مشاركة المعرفة بانها العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة الصريحة او الضمنية الي الافراد الاخرين وذلك من خلال التواصل الذي يتم بينهم ، وفي هذا الاطار فانه يمكن النظر الي ثلاثة تفسيرات هامة يمكن توضيحها كما يلي :

❖ **التفسير الأول :-** فالمشاركة المعرفية تم تفسيرها علي أنها البحث عن المعرفة في جميع أنحاء المنظمة بحيث يتشارك الافراد والجماعات المعرفة المختزنة في جميع أماكن تخصص المعرفة . ويتضح من هذا المعني ان المستقبلين للمعرفة يحصلون علي المعرفة من أماكن تواجدها ويقوم بالعمل بها .

❖ **بينما التفسير الثاني:-** تعتبر مشاركة المعرفة : هي عملية ادراك التفسيرات المختلفة المعتمدة علي المعرفة بحيث يقوم المستقبلين للمعرفة باستخدامها ، كما أنهم يكتسبون المعرفة للقيام بأعمال معتمدة علي هذه المعرفة التي تم اكتسابها .

❖ **وأخيرا التفسير الثالث:-** المشاركة بالمعرفة تعني التحويل الفعال للمعرفة ، وأن من يمتلك المعرفة يكون قادرا وراغبا علي مشاركة الاخرين ، فقد تكون المعرفة موجودة عند الافراد أو الجماعات أو المنظمات الا أن وجود المعرفة لا يعني أن هناك مشاركة في المعرفة."²

ويعد عرض بعض التعريفات عن مشاركة المعرفة فتضع الباحثة تعريف اجرائيا

لمشاركة المعرفة كالاتي :

هي عملية الإتصال بين إثنين أو أكثر من المشاركين لنقل المعلومات والمهارات والممارسات المختلفة . حيث تتضمن هذه العملية مخزوناً معرفياً متاحاً لدي مصدر

١ داهش ، جمال عبد الحميد . اثر المشاركة المعرفية بوصفها متغيرا وسيطا في العلاقة بين الثقة التنظيمية وفاعلية المعرفة : دراسة تطبيقية علي شركات انتاج الادوية بقطاع الاعمال العام في مصر .- مجله العربية للعلوم الإدارية ، مصر .- مج ٢٢، ٢٤، ٢٠١٥. ص ١٢٥

٢- العميدي ، ضرغام علي مسلم . دوافع مشاركة المعرفة وتأثيره ا في الالتزام التنظيمي :دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة .- مجلة الإدارة والاقتصاد ،جامعة الكوفة .- ١١٥، ٢٠١٨، ص ١٣٠
نقلا عن : نجادات ، عبد السلام . واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة في المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة ، لبنان ، ١٥-١٧ ديسمبر ٢٠١٢ ، لبنان، ٢٠١٢، ص ٦-٧ .

المعرفة ، ومن خلال تفسير المعارف الجديدة بواسطة متلقي المعرفة ، فإن مخرجات هذه العملية تمثل انتاجاً لمعرفة جديدة.

تظهر أهمية التشارك المعرفي وذلك من خلال عدد من النقاط الآتية :

- تساعد في الحصول علي معارف جديدة مما يؤدي الي اكتساب الميزة التنافسية.
- تفعل سلوكيات التشارك المعرفي من الابتكار.
- تعد مصدرا مهما للمعرفة التنظيمية حيث تمكن من تنفيذ الانشطة اليومية ، والعمل علي توليد معارف جديدة.
- تساهم سلوكيات التشارك المعرفي في تحسين أداء الفريق ،والعمل علي خلق جو من الثقة بين الاعضاء.
- يقلل من الاوقات الضائعة من محاولات الخطأ والتجربة ويشكل ملحوظ سوف تزداد موارد المؤسسة.
- تساعد في توسيع المجال المعرفي وذلك عن طريق اتاحة الفرص لمناقشة اهم المعارف ومن ثم يتم تقاسم المهارات والممارسات بين الاعضاء.

١/١) آليات مشاركة المعرفة :

يقصد بالآليات :هي تلك الأساليب والاجراءات والعمليات التي تساعد علي التشارك المعرفي ، وتؤثر علي فعالية سلوك وممارسات التشارك المعرفي . واقتراح عدد من العلماء تصنيف ل آليات التشارك المعرفي "فعلي سبيل المثال صنف كلا من "مناف ومرزوقي " الاليات الي اربع فئات وهي :

١. آليات رسمية : يقصد بها الأساليب التي تشرف عليها المؤسسة مثل المذكرات والتقارير والنشرات الدورية و المؤتمرات الرسميةالخ .
٢. آليات غير رسمية : يقصد بها الأساليب غير المبرمجة في المؤسسة كاللقاءات التي تتم خارج المؤسسة والنقاشات في غرفة المحادثة
٣. آليات شخصية (مباشرة) :أساليب تكون المشاركة فيها وجهه لوجه مثل حضور ورش العمل والندوات

مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس

أليات غير شخصية (غير مباشرة) : أساليب يتم التشارك فيها عن بعد مثل عقد المؤتمرات عن بعد ، مجموعات الأخبار ، والبريد الإلكتروني ، والمناقشات علي شبكة الانترنت^١

٢/١) دور تكنولوجيا المعلومات بمشاركة المعرفة :

تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا هاما بتقديمها لآليات يمكن من خلالها تسريع وتيرة توليد مشاركة المعرفة ، وتعمل علي تحسين الاتصال والتقارب التقني بين أفراد المؤسسة مما يزيد من عدد المشاركين في عمليات تداول توليد المعرفة ، وجعلهم جزء من القاعدة المعرفية للمنظمة .

"ويذكر هند رانك أربع إيجابيات لتأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي التشارك المعرفي وهي

١. تقليص تكنولوجيا المعلومات والاتصال عوائق التشارك المعرفي (عوائق الزمان، عوائق المكان،العوائق الاجتماعية)
 ٢. تسهل الوصول الي المعرفة المخزنة في قواعد المعرفة
 ٣. تسهل الوصول الي معارف الخبراء عن طريق الأنظمة الخبيرة
 ٤. تساعد علي تحديد ما وراء المعرفة وتنظم المعرفة حسب مجالات المعرفة المطلوبة^٢
- وللاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل كامل لابد أن يكون أفراد المؤسسة مدربين علي استخدامها ،ومدركين للتغيرات العميقة التي تحدثها تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية اكتساب المعرفة وتشاركتها . فتوفر تكنولوجيا المعلومات ليس شرطا كافي لتشارك المعرفة وتوفرها في المؤسسة لايفيد اذا لم تكن المؤسسة وأفرادها مهيبين

^١ الشهري ، فوزية بنت ظافر علي . دور الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ، جامعه الملك خالد ، كلية التربية . ٢٠١٧. ص٢١-٢٢.

^٢ - الذنبيات ، معاذ يوسف . المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف : اطار مقترح لتطوير دارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس . المجلة العلمية ، كلية التجارة ، جامعة أسيوط ، ع ٢٠١١ ، ص٥١ ، ص١٤٥

نقلا عن " Hendriks, P. H. J. Why share knowledge? the influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 1999, vol 6 issue(2), p 91-100

لاستخدامها ، حيث يؤثر مستوى استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في المؤسسة علي سلوكيات مشاركة المعرفة بين العاملين بها بدرجة كبيرة ، بما يحقق الفوائد والمميزات التالية:-

- "ترشيد جهود العاملين وتوجيهها للبحث عن المعارف والخبرات الجديدة.
- تحسين كفاءة العاملين من خلال توفير الوقت الذي تستغرقه عمليات البحث عن المعلومات وتوجيهه للتحليل.
- توفير المراقبة الفعالة التي تساعد في تتبع سائر الوثائق والمعلومات.
- تحويل المؤسسات الي مؤسسات تعليمية من خلال نشر ثقافة مشاركة المعرفة.
- بناء بيئة ترتكز علي الثقة المتبادلة والانفتاح علي الاخرين.
- الحد من الاعمال الروتينية اليومية.
- اتاحة الفرصة لمشاركة الافكار ، والتجارب الناجحة ، والتعلم من الدروس المستفادة في مختلف اقسام المؤسسة¹

٣/١) دوافع مشاركة المعرفة :

هناك عدد من الدوافع التي تسهم في تحفيز والتشجيع علي مشاركة المعرفة مع الآخرين ويمكن استعراض أبرز تلك الدوافع من خلال ما يلي :

١- الكفاءة الذاتية

يبرز بناء الكفاءة الذاتية ضمن مفاهيم النظرية المعرفية الاجتماعية ، حيث تشير الكفاءة الذاتية الي "اعتقاد الفرد ضمن ظروفه بالقدرة علي أداء مهمة محددة "فضلا عن ذلك ،" فقد أثبتت العديد من الدراسات بأن الكفاءة الذاتية هي واحدة من أفضل المحفزات للأفراد وأنها تساعد علي فهم لماذا يميلون لمشاركة المعرفة ، كما أن الكفاءة الذاتية هي نوع من التقييم الذاتي التي ممكن أن تؤثر علي السلوكيات التي ينبغي استخدامها .

¹ Renu ,vashish ,Ravinder Kumar and Abhijeet Chandra .Barriers and Facilitators to knowledge Management : Evidence from Selected Indian universities .The iup journal of knowledge management .vol 4.No 4,2010.p7-24

مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس

كما تعد الكفاءة الذاتية حافزا جوهريا هاما للغاية لمشاركة المعرفة و التي تتمثل بالقدرة علي تنفيذ سلوك معين ، وهو ما يعني أن شعور الفرد بالكفاءة الذاتية يكون أكثر ثقة بأنه قادر علي تنفيذ سلوك معين ، فالأفراد الذين ينظرون الي كفاءتهم الذاتية علي انها ضعيفة ، فمن المرجح أنهم سوف يقومون جهدا أقل عكس الأفراد الذين يرون الكفاءة الذاتية لديهم قوية ، فانهم يبذلون المزيد من الجهود لإتقان المهام الصعبة"¹

٢- الحوافز اللفظية (غير المادية)

أن مفهوم الحوافز غير النقدية تمثل " الحوافز الذاتية والمعنوية والتي تشجع علي الانخراط في علاقة اجتماعية لأداء مهمة محددة للأجل للآخرين ، كما أن نجاح أي منظمة مرتبط بدوافع العاملين فيها ورغبتهم القوية في تبادل المعرفة فيما بينهم أو مع الآخرين .

"وتظهر في الادبيات أن الحوافز اللفظية تتمثل في الثناء وردود الفعل هي أحد المحفزات الخارجية ،حيث من خلال هذه المحفزات عندما يحصل عليها الفرد تكون محفزة من خلال منح الشخص الشعور بالكفاءة ورفع قدرات احترام الذات وبذلك تكون عامل جوهري مهم لمشاركة المعرفة "²

٣- المكافآت المادية

تعد المكافآت المادية عاملا رئيسا يؤثر علي مشاركة المعرفة ومن الأمثلة علي المكافآت المادية هي الزيادات في الاجور والمكافئات وقد تناول عدد من الباحثين أهمية نظم المكافآت لتشجيع مشاركة المعرفة ، اذ انهم يعتقدون ان الافراد يجب ان يكافئوا علي الجهود التي يبذلونها عند مشاركة معارفهم

٤ - السمعة

¹ Savolainen, R. Information sharing and knowledge sharing as communicative activities. Information Research, VOL. 22 NO. 3, SEPTEMBER, 2017.p45-47. Available a <http://www.webcitation.org>

² - المبروك ، خيرية عمر . واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية ، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث .- المركز الديمقراطي العربي ، ألمانيا ، ع ٤ ، ٢٠١٩ ص٢٩٩.

"يشار الي السمعة الطيبة ليست شيئا يمكن الحصول عليه بين يوم واحد الي اخر ، فالأفراد الذين يدركون ذلك قد يكونوا أكثر ميلا للانخراط في عملية مشاركة المعرفة علي المدى الطويل وهذا قد يتطلب تغيير دائم في الموقف تجاه مشاركة المعرفة. وكذلك بناء السمعة الجيدة والحفاظ عليها يحتاج الي التزام طويل الأجل ، فعندما يدرك الأفراد أن مشاركة المعرفة يمكن أن تعزز من موقفهم تجاه مشاركة المعرفة وبطريقة ايجابية" ^١.

٥-الموقف من مشاركة المعرفة

يعد الموقف هو المتغير الاساسي الذي يؤثر في السلوك، ويشير الموقف الي " تقييم الفرد بإيجابية أو سلبية نحو ما يدور حوله ، كما ينظر الي الموقف بمثابة الاستعداد العام في حد ذاته والذي لا يؤدي بالضرورة الي أداء الفرد لسلوك معين. أما ما يخص مواقف الأفراد من المشاركة فإنها تتمثل في المعتقدات المحفزة للفرد التي تؤثر علي موقفه تجاه مشاركة المعرفة وهي تنقسم الي مجموعتين المحفزات الجوهرية والمحفزات الخارجية ، وتعكس المحفزات الجوهرية الاعتقاد بأن الافراد سوف يتلقى فوائد جوهرية عندما يشارك معرفته مع الاخرين ، وتشير الابحاث أن الافراد الذين لديهم حافزا جوهريا في الحصول علي مزيد من الاهتمام فهذا بدوره يمكن أن يؤدي الي زيادة الابداع والابتكار والتعلم ، كما أن هذه المحفزات الجوهرية التي من المرجح بشكل خاص أن تكون مهمة بالنسبة للسلوكيات الاجتماعية الطوعية والمؤيدة لمشاركة المعرفة وأما بالنسبة للمحفزات الخارجية تعكس المعتقدات بأن الفرد سوف يحصل علي استحقاقات خارجية عندما يشارك المعرفة ، كذلك تشير الي الفوائد الخارجية المتصورة التي يمكن للفرد أن يتخذ موقف من خلالها للانخراط في عملية مشاركة المعرفة ^٢ ويمكن القول أن التحفيز الخارجي يمثل الدافع وراء مشاركة المعرفة للفرد وذلك لأنه يبني تصورات لدي الافراد حول الفوائد الخارجية التي يمكن أن يستفيدوا منها جراء مشاركة

^١ العميدي ، ضرغام علي مسلم . دوافع مشاركة المعرفة وتأثيرها في الالتزام التنظيمي :دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة .- مجلة الإدارة والاقتصاد ،جامعة الكوفة .- ع، ١١٥، ٢٠١٨، ص ١٣٩-١٤٠.

^٢ داهش ، جمال عبد الحميد . اثر المشاركة المعرفية بوصفها متغيرا وسيطا في العلاقة بين الثقة التنظيمية وفاعلية ادارة المعرفة : دراسة تطبيقية على شركات انتاج الادوية بقطاع الاعمال العام في مصر .- مجلة العربية للعلوم الإدارية ، مصر .- مج ٢٢، ٢٤، ٢٠١٥، ص ١٥٥.

مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس

المعرفة أن المؤسسة الجامعية لا تمتلك مبررا في أن تستند الي حقيقة أن عملية التشارك المعرفي عملية طوعية ، ومن ثم تتراجع عن اتخاذ التدابير اللازمة لتنميتها ؛حيث جوهر عملها وأهدافها يفرض عليها التزاما اخلاقيا وادبيا في أن تكون قائدة لا مقوده في تبني استراتيجية أو ثقافة لنشر المعرفة وتشاركها ، سواء علي المستوي الداخلي أو الخارجي ، وهو ما يجعلها عكس أي مؤسسة أخرى .^١ "

ومن خلال عرض مجموعة من الدوافع التي تسهم في عملية التشارك المعرفي فتري الباحثة ان الدافع الذي يمكن ان يزيد من عملية التشارك هو الكفاءة الذاتية للشخص والثقة التي تلعب دورا هاما في عملية التشارك فكلما كان هذين الدافعين متوفرين لدي الشخص الذي سيقوم بالمشاركة سيكون الاداء افضل ومن ثم يأتي دافع السمعة وبناء العلاقة الطيبة بين المصدر والمستلم للمعلومة ،واما بالنسبة للدوافع الخاصة بالحوافز المادية ففي الغالب لا تعد دافعا جوهريا للقيام بمشاركة المعرفة حيث من خلال عملية المشاركة التي يقوم بها الشخص في بعض الاوقات من الممكن تعود عليه ايضا بالفائدة ومن هنا يتحدد الموقف من المشاركة هل هو بناء العلاقات القوية ام البحث عن الحوافز المادية .

٤/١) متطلبات مشاركة المعرفة :

هناك مجموعة من المتطلبات اللازمة لتنفيذ مشاركة المعرفة حيث تعد بمثابة الاسس و القواعد الهامه وهي كالتالي :

١-الهيكل التنظيمي:

لم يكن انشاء معرفة جديدة أو تطوير أحد طرق العمل التقليدية أمرا سهلا ، حيث يصبح التحدي هنا هو تحدي الادارة الواعية القادرة علي نشر المعرفة الجديدة في كافة انحاء المؤسسة ، وذلك للاستفادة منها ومن قيمتها .ومن هنا يجب ان يكون الهيكل التنظيمي اللامركزي مرن وليس هيكلا بيروقراطي مركزي . حيث يجب أن يكون الهيكل التنظيمي

١٢-الشهري ، فوزية بنت ظافر علي . دور الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ، جامعه الملك خالد ، كلية التربية . سلطان سعيد المخلافي، ٢٠١٧. ص ١٤٠ .
نقلا عن : محمد، محمد ابراهيم حسن . مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية : دراسة مسحية علي جامعات دولة الامارات العربية .- المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات ،- مج ٣، ٢٤، ٢٠١٦، ص ١٧٤-١٧٥ .

أكثر مرونة وذلك للمساعدة علي تعزيز وتسهيل الاتصال والعلاقات والتعاون بين الوحدات ،حيث يعد هذا التفاعل مهم لتبادل المعرفة والابتكار"¹
٢ - الثقافة التنظيمية:

أحد العوامل التي تعزز مشاركة المعرفة هو خلق ثقافة هامة وهي تقاسم المعرفة وخاصة اذا ما اعتبرنا أن الثقافة هي قوة مؤثرة داخل التنظيم تحفز أنواع محددة من السلوك الفردي والجماعي كونها تلعب دور مهم في تماسك العاملين وانسجامهم ، وفي هذا السياق يأتي تشجيع العاملين علي مبدأ المشاركة كونه يعتمد علي التفاعل الايجابي للفرد عقليا ، وعاطفيا بطريقة تساهم في تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية .

٣- الثقة :

تعتبر المكون الأساسي في أي نشاط لمشاركة المعرفة حيث أنها عامل حاسم ومهم وشرط أساسي لمشاركة المعرفة كونها المعرفة تستند علي الادراك والتصور وتؤثر علي دوافع العاملين أكثر من تأثير السلوك نفسه خاصة وإذا كانت قيم المجتمع تدعو الي المعاملة بالمثل والصدق والموثوقية والالتزام فهذا يشكل دوافع أكبر للمشاركة في تبادل المعرفة.

٤- التدريب :

" يعتبر التدريب أهم أدوات التفاعل بين عناصر العمل المختلفة ويساعد علي مشاركة المعرفة ونشرها بشكل اعمق في المنظمات وبالتالي فان البرامج التدريبية هنا تحقق فوائد اهمها تعزيز مهارات حل المشاكل ، خلق قوة أكثر كفاءة وفعالية ، عدد أقل من المشاكل في علاقات العاملين مع بعضهم البعض وبالتالي تأكيد علي ايجاد معارف وخبرات جديدة مما يدعم ويزيد من مشاركة المعرفة "٢.

¹ بورنان ، هدي . أثر المناخ التنظيمي علي التشارك المعرفي : دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب ، جامعة محمد حيدر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية لعلوم التيسير : قسم علوم التيسير ، ٢٠١٣ ، ص ٣٧ .
Mark, Sharratt, Abel Usoro, **Understanding Knowledge Sharing In Online Communities Of Practice**, Electronic Journal On Knowledge Management, Vol 1, N 2, Scotland,2003. p 189.

١٤-الصويجي ، هند خليفة . مشاركة المعرفة وعلاقتها بتمكين العاملين : دراسة تطبيقية علي المستشفيات الليبية .- المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، مصر .- ع ٢ ، ٢٠١٥ ، ص ١١٠-١١١ .

هناك مجموعة من المعوقات التي تعرقل من القيام بمشاركة المعرفة وجاءت متمثلة في مجموعة من النقاط التالية :

- الثقافة التنظيمية السائدة وعدم قدرتها علي حل الصراعات ، حيث يقلل الصراع في المنظمة من فاعلية مشروعات نقل المعرفة.
 - "تردد الأفراد في اشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة ، وذلك لعدد من الاسباب أهمها :-
 - الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها مع الآخرين.
 - 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 الاضرار بالمصلحة الشخصية والرغبة في الحصول علي فائدة أو تعويض نتيجة المشاركة بالمعرفة.
 - الاتصال غير الفعال وغير الكفاء بين الاعضاء.
 - الافتقار الي القيادة العليا الداعمة للمشاركة في المعرفة"١
- النتائج والتوصيات :

■ نتائج الدراسة : -

جاءت تلك النتائج للإجابة علي تساؤلات الدراسة وهي كالتالي :-

التساؤل الأول : ما المقصود بمشاركة المعرفة وما أهم الأليات المستخدمة للتشارك

المعرفي ؟

كشفت الدراسة عن تعريف اصطلاحي متفق عليه في الإنتاج الفكري وجاء كالتالي_ عملية الإتصال بين إثنين أو أكثر من المشاركين لنقل المعلومات والمهارات والممارسات

^١ عبد العظيم ، محمد حسن . مشاركة المعرفة بين اعضاء مجالس ادارات الجمعيات الاهلية ببني سويف :دراسة مسحية .- مجله بحوث في علم المكتبات والمعلومات ، كلية الآداب . جامعة القاهرة .- ع ١٩٠٢٠١٧ . ص ٣٣٢ .

المختلفة . حيث تتضمن هذه العملية مخزوناً معرفياً متاحاً لدي مصدر المعرفة ، ومن خلال تفسير المعارف الجديدة بواسطة متلقي المعرفة ، فإن مخرجات هذه العملية تمثل إنتاجاً لمعرفة جديدة .

*وتعتمد مشاركة المعرفة علي أربع آليات مختلفة يمكن التشارك من خلالها وهي آليات رسمية ،آليات غير رسمية ،آليات شخصية وآليات غير شخصية .

التساؤل الثاني : هل توجد علاقة لتكنولوجيا المعلومات بمشاركة المعرفة ؟

برزت اهمية تكنولوجيا المعلومات والتي تلعب دور هام في انشطة مشاركة المعرفة حيث تعمل علي تسريع وتيرة العمل ، وكذلك تحسين الاتصال الفعال والتقارب التقني بين أفراد المؤسسة حيث جاء تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال علي التشارك المعرفي بأنها تسهل الوصول إلي المعرفة المخزنة في قواعد المعرفة وكذلك تساعد علي تنظيم المعرفة حسب المجالات المختلفة ، والحد من عوائق الزمن ، المكان فأصبح بسهولة مشاركة المعرفة مع الآخرين.

التساؤل الثالث : ما هي الدوافع التي تساعد علي مشاركة المعرفة بين اعضاء هيئة

التدريس؟تتنوع الدوافع التي تحفز أعضاء هيئة التدريس علي المشاركة في كافة الاعمال وهي الكفاءة الذاتية ،الحوافز اللفظية ،المكافآت المادية والسمعة وكذلك الموقف من المشاركة.

التساؤل الرابع :ما المتطلبات اللازمة لتحقيق المشاركة المعرفية الفعالة ؟

يمكن تعزيز مشاركة المعرفة والعمل علي نشر الوعي بهذه الثقافة وذلك من خلال ضرورة تحديد الاحتياجات الاعضاء والسعي للمشاركة وكما تتمثل المتطلبات في كل ضرورة توافر الهيكل التنظيمي اللامركزي ليتسم بالمرونة في التعامل ، الثقافة التنظيمية ، الثقة وأخيرا التدريب الدائم للعمل علي تبادل الأفكار والرؤي الجديدة .

■ التوصيات :

١- التشجيع علي توفير البنية التحتية لتقنيات المعلومات وذلك من خلال العمل علي بناء مستودعات وقواعد بيانات تستخدم في تخزين ونقل المعرفة فيما بينهم باستخدام الأساليب المختلفة للتشارك .

مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس

٢- العمل علي إقامة حلقات نقاش جماعية لمناقشة الأفكار والرؤي البحثية في التخصصات العلمية المختلفة.

٣- التأكيد علي ضرورة العمل المستمر في خلق ثقافة المشاركة المعرفية داخل المجتمع الاكاديمي حيث من الضروري أن نبني القناعات لدي الاعضاء بضرورة الاستثمار والمشاركة في المعرفة مع الاخرين وأهمية الاستفادة من معارف الزملاء الاخرين.

٤- ضرورة انشاء ادارة مستقلة تتولي عملية الاشراف والتوجيه لعملية مشاركة المعرفة وذلك لتسهيل الاتصال الفعال بين أعضاء هيئة التدريس والتعريف بأصحاب الخبرات المختلفة في مختلف التخصصات.

٥- لا بد من إجراء دراسات تطبيقية وميدانية علي مجتمع أعضاء هيئة التدريس

قائمة المصادر والمراجع :

■ المصادر باللغة العربية :

١- داهش ، جمال عبد الحميد . اثر المشاركة المعرفية بوصفها متغيرا وسيطا في العلاقة بين الثقة التنظيمية وفاعلية ادارة المعرفة : دراسة تطبيقية علي شركات انتاج الادوية بقطاع الاعمال العام في مصر . - مجله العربية للعلوم الإدارية ، مصر . - مج ٢٢، ٢٤، ٢٠١٥،

٢- الذنبيات ، معاذ يوسف . المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف : اطار مقترح لتطوير دارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .المجلة العلمية ، كلية التجارة ، جامعة أسيوط ، ٥١، ٢٠١١ع،

٣- الشهري ، فوزية بنت ظافر علي . دور الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ، جامعه الملك خالد ، كلية التربية ، ٢٠١٧

٤- الصويحي ، هند خليفه . مشاركة المعرفة وعلاقتها بتمكين العاملين : دراسة تطبيقية علي المستشفيات الليبية . - المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، مصر . - ع ٢ ، ٢٠١٥

٥- عبد الحافظ ، ثروت عبدالحميد . واقع ممارسة التشارك المعرفي لدي اعضاء هيئة التدريس : دراسة تطبيقية علي كليات التربية في بعض الجامعات العربية . - مجله العلوم التربوية والنفسية مج ١٦ ، ع ٤ ، ٢٠١٥ .

الباحثة / ايمان سعيد عبد العليم محليس

- ٦- عبد العظيم ،محمد حسن . مشاركة المعرفة بين اعضاء مجالس ادارات الجمعيات الالهية بينى سويف :دراسة مسحية .- مجله بحوث في علم المكتبات والمعلومات ، كلية الآداب . جامعة القاهرة .- ع ٢٠١٧، ١٩
- ٧- العسكري ، هناء جاسم محمد . دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدي أعضاء الهيئة التدريسية :دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد ، المجلة المثى للعلوم الادارية والاقتصادية ، ع ٦، ٢٠١٣
- ٨- العميدي ، ضرغام علي مسلم . دوافع مشاركة المعرفة وتأثيره ا في الالتزام التنظيمي :دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة .- مجلة الادارة والاقتصاد ،جامعه الكوفة .- ع ٢٠١٨، ١١٥
- ٩- المبروك ، خيرية عمر . واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية الليبية ، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث .- المركز الديمقراطي العربي ، ألمانيا ، ع ٤ ، ٢٠١٩ .

المصادر الاجنبية :

- 10-Mills, L.A., Knezek, G. & Khaddage, F. Information seeking, information sharing, and going mobile: three bridges to informal learning. Computers in Human Behavior, vol32,2014.
- 11- Robertson, James . Intranets and Knowledge Sharing .2004 . Revised from [http:// www.steptwo.com](http://www.steptwo.com).
- 12- Savolainen, R. Information sharing and knowledge sharing as communicative activities. Information Research, VOL. 22 NO. 3, SEPTEMBER, 2017. available <http://www.webcitation.org>.
- 13-Susanty, A.I. & Wood, P. C. The motivation to share knowledge of the employees in the telecommunication service providers in Indonesia. International Proceedings of Economics Development& Research,vol 5 No2, 2011.
- 14- Skyrme, David . The Knowledge sharing : culture , Co- operation and Commitment,2002. Revised from <http://www.Skyrme.com>.
- 15-Tusi,Lily.Ah and book on knowledge sharing strategies and Recommendations for Researchers, policy makers and service providers . 2016.