

مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج: دراسة ميدانية

إسراء سليمان مصطفى سليمان

مدرس مساعد بقسم المكتبات والمعلومات
كلية الآداب - جامعة سوهاج

solimanesraa717@gmail.com

مراجعة وإشراف

أ.د. حسناء محجوب

أستاذ المكتبات والمعلومات
كلية الآداب - جامعة المنوفية

أ.د. عبد الرحيم محمد عبد الرحيم

أستاذ المكتبات والمعلومات
كلية الآداب - جامعة سوهاج

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى (معرفة واقع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج) ، ومن هذا الهدف العام تتفرع مجموعة من الأهداف الفرعية التي تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقها وأهمها : قياس مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لمشاركة المعرفة ، تحديد مجالات وأشكال مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج ، الكشف عن قنوات ووسائل التواصل المستخدمة في مشاركة المعرفة ، إضافة للتعرف على دور أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لدعم مشاركة المعرفة ، كذلك الأمر التطرق إلى دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج ، وأخيراً تحليل الصعوبات والمعوقات التي تحد من مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج. ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي ، كما اعتمدت في جمع البيانات على الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لمصطلح مشاركة المعرفة وذلك بمستوى مرتفع، ولقد أظهرت النتائج أن أشكال المعرفة التي يتم مشاركتها متنوعة ومتعددة حيث احتلت المقررات الدراسية وطرق

التدريس الحديث مستوى تقديري مرتفع، كما توصلت الدراسة إلى أن القنوات والوسائل المستخدمة في مشاركة المعرفة بدرجة كبيرة هي شبكات التواصل الاجتماعي واتس آب what's up، فيس بوك Face book، ، كما وضحت الدراسة تنوع جهات مشاركة المعرفة وكان أبرزها مشاركة المعرفة مع الزملاء في نفس التخصص أو القسم، كذلك الأمر أظهرت النتائج اختلاف الدوافع نحو مشاركة المعرفة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن المعوقات التي تحد من مشاركة المعرفة تمثلت في عدم توفر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس لمشاركة معارفهم مع زملائهم ثم عدم وجود آلية ونظام مميز يسهل وينظم عملية مشاركة المعرفة مع أصحاب الخبرة.

الكلمات المفتاحية: المعرفة - إدارة المعرفة - مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس.

تمهيد

غدت المعرفة أحد أهم عوامل الإنتاج في العصر الحديث فأصبحت المعرفة تفوق عوامل الإنتاج التقليدية كالأرض ورأس المال ونتيجة للاقتناع التام من قبل المؤسسات الحديثة بأهمية المعرفة باعتبارها المصدر الأساسي للميزة التنافسية Competitive advantage للمحافظة على البقاء والاستمرار في ظل التغيرات المتسارعة التي تجتاح العالم وفي مقدمتها الثورة المعلوماتية والتقنية.

ولإدراك تلك المؤسسات بأهمية تلك المعرفة للارتقاء والنهوض بمستوى مؤسستها فلا بد من إدارة تلك المعرفة من خلال نشرها ومشاركتها بين أعضاء المؤسسة لان ذلك يمثل المصدر الاستراتيجي الأهم والعامل الأقوى والأكثر تأثيراً لنجاح هذه المؤسسة على المستوى التنظيمي . وحديثاً امتد تطبيق إدارة المعرفة إلى الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الأخرى، بعد أن كان مقتصرًا على منظمات الأعمال الهادفة للربح، ولكن الجديد في الأمر هو المشاركة في المعرفة المتوفرة والسماح للأعضاء أن ينتفعوا منها بشكل جماعي لدفع دورة المعرفة نحو الأمام ولتحقيق الاستفادة في التمييز بين المؤسسات الأكاديمية المتواجدة في السوق الأكاديمي. ورفع مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة وتحقيق مكانة مرموقة بين الجامعات عالمياً. وتعد مشاركة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي نشاطاً محورياً يركز في الأساس على رصيد المعرفة المتاح بها. وتأسيساً على ما تقدم تأتي مؤسسات التعليم الجامعي كأبرز المنتجين للمعرفة وأكبر المخزنين والمصدرين لها في المجتمع ومن ثم فان هذه المؤسسات يفترض فيها أن تطور وتتشارك المعارف والخبرات بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم ، حيث تعد مشاركة المعرفة فيما بينهم من العوامل المؤثرة في الارتقاء بالقدرات البحثية والتعليمية والأعمال الإدارية للجامعات ومستويات الجودة للأنشطة ذات الصلة. (Khalil,2011)

فكان ذلك أبرز دافع للباحثة للقيام بإجراء تلك الدراسة لمعرفة الواقع الفعلي لمشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج.

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة

1/1 أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع نفسه الذي تناوله وهو (مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج) . فيمكننا القول بأن أهمية الدراسة تتمثل في:

أن عملية مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية تحقق أهداف الجامعة في امتلاكها للميزة التنافسية ومن هذا المنطلق يمكننا القول بأن الدراسة سوف تركز على واحدة من القضايا التي تهم المؤسسات الأكاديمية بشكل وثيق وتعد من أهم عمليات إدارة المعرفة التي تعد المحرك الرئيسي للإبداع والتميز في المؤسسات الجامعية والتي أصبح من أهم سماتها الأساسية التطوير والتجديد والابتكار، ولقد أصبحت الاستجابة لهذه التطورات ضرورة ملحة للارتقاء والنهوض بالمؤسسة الجامعية.

2/1 مشكلة الدراسة

تتيح مشاركة المعرفة للمؤسسات الأكاديمية القدرة على المنافسة ومن ثم الاستمرار في تحقيق أهدافها بفعالية ونجاح، ونتيجة لأهميتها في تطوير الموارد البشرية للمؤسسات الجامعية من خلال العمل على دعم تبادل المعرفة بين أعضائها عن طريق التواصل والتفاعل فيما بينهم للمساهمة في الارتقاء بالمؤسسة الجامعية والنهوض بأفرادها، ومن هنا يمكن تجسيد هذه المشكلة في:-

- تشخيص الوضع الراهن لطبيعة مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج وبعضهم البعض في ظل وجود إخفاق في السياسات والاستراتيجيات المعلنة التي تحث على مشاركة المعرفة بالمؤسسة الجامعية، مما يمثل عائقاً يؤثر بشكل سلبي على مشاركة المعرفة وتبادلها ونقلها من أجل الاستفادة منها ومن ثم إثراءها وتطويرها لكي تعود بالنفع على مخرجات العملية التعليمية والبحثية .

3/1 أهداف الدراسة

اتساقاً مع طبيعة الدراسة فنجد أن للدراسة هدف رئيسي يتمثل في (معرفة واقع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج)، ومن هذا الهدف العام تتفرع مجموعة من الأهداف الفرعية التي تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقها وهي كالتالي :

1. قياس مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لمشاركة المعرفة .
2. تحديد مجالات وأشكال مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج .
3. الكشف عن قنوات ووسائل التواصل المستخدمة في مشاركة المعرفة .
4. التعرف على دور أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لدعم مشاركة المعرفة .
5. التطرق إلى دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج.
6. تحليل الصعوبات والمعوقات التي تحد من مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج.

(4/1) تساؤلات الدراسة

تسعي الدراسة للإجابة عن التساؤلات التي تدور حول النقاط الآتية :

1. ما مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لمشاركة المعرفة .
2. ما مجالات وأشكال مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج .
3. ما قنوات ووسائل التواصل المستخدمة في مشاركة المعرفة .
4. ما دور أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لدعم مشاركة المعرفة .
5. ما دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج.
6. ما الصعوبات والمعوقات التي تحد من مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج.

(5/1) حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود الموضوعية

تناولت هذه الدراسة " مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج " لإلقاء الضوء على واقع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم .

الحدود المكانية

ركزت الدراسة على تناول مجتمع جامعة سوهاج الواسع بما فيه من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بمختلف الكليات بالجامعة والبالغ عددهم (17) كلية في مختلف العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم البحتة والتطبيقية.

الحدود الزمنية

تم تجميع المعلومات وإجراء الدراسة الميدانية بداية من عام 2017م حتى الانتهاء من الدراسة عام 2022م.

(6/1) منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي لكونه أنسب المناهج لهذه الدراسة، وذلك لاستقاء البيانات ذات الصلة بموضوع الدراسة ولتحليل ورصد واقع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج .

(7/1) أدوات جمع وتحليل البيانات

أولاً- الاستبانة Questionnaire

اعتمدت الباحثة على الاستبانة فهي تعد الأداة الأساسية الأكثر شيوعاً لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة الراهنة عن مجتمع الدراسة المتمثل في أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج، نظراً لما تمتاز به هذه الأداة من إمكانية جمع كمية من المعلومات في وقت قصير. ولقد تم توزيع الاستبانة على السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج بكافة الكليات بالجامعة حيث ان الباحثة قامت بتوزيع الاستبانة يدوياً وكانت نسبة الاستجابة التي حصلت عليها بعدد (55) استبانة لوحظ وجود عدد (15) استبانة منهم غير مجابة بشكل كامل مما اسفر عنه استبعادهم ، بعد الاكتفاء بالاستبانات الصحيحة وعددهم (40) استبانة، وهذا عدد غير كافي لتحقيق نسبة العينة المطلوبة ، مما اضطر الباحثة إلى القيام بإعداد استبانة الكترونية على google docs من خلال الرابط http://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdS7hHfyRUSV0eB0aYfX_NDQ0NxwkNNr-izdvHbzc3xHG67g/viewform، وقامت بإرسالها لأفراد عينة الدراسة عن طريق المجموعات البريدية التي تضم السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالجامعة ، كذلك الأمر إرسال الرابط من خلال الفيس بوك (chat messenger) و الواتس اب (what's up) ، وعن طريق

التيليجرام (Telegram) الخاص بأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج وذلك لاستكمال حجم العينة المطلوبة الذي يبلغ عدد قدره (327) بعد جمع الاستبانات وفلترتها واستبعاد الاستبانات الخاطئة .

ثانياً- المقابلات الشخصية Interviews

قامت الباحثة بإجراء مقابلات مع عدد من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج، وقد كان لهذه المقابلات أثر كبير في مساعدة الباحثة على تكوين صورة أكثر وضوحاً عن موضوع الدراسة.

8/1) مصطلحات الدراسة concepts

المعرفة Knowledge

هي مجموعة من الحقائق والمعلومات والمهارات والخبرات التي اكتسبها الفرد عن طريق التجارب او التعليم (الشامي، 2018)

عرفها قاموس ويبستر Webster Dictionary بأنها الحقائق والخبرات والمعارف لدى شخص أو لدى مجموعة من الأشخاص . (Webster,2018)

إدارة المعرفة Knowledge Management

هي إدارة رأس المال الفكري (الثروة الفكرية التي تعد رأس مال المؤسسة) من خلال توليدها وتنظيمها وتخزينها وتوزيعها للاستخدام من أجل زيادة قيمة ممتلكات المؤسسة من الثروة الفكرية وتقع هذه المعرفة ضمن فئتين الفئة الأولى وهي المعرفة الواضحة والصريحة التي تتألف من أي شيء يمكن توثيقه باستخدام التكنولوجيا، والفئة الثانية هي المعرفة المهمة والضمنية التي يصعب تحديدها فهي كامنة في عقول الأفراد وتحتاج لجهود كبير لتحديدها والتعرف عليها ومن ثم تنظيمها ونشرها وتعتبر هذه الفئة عقبة كبيرة تواجه معظم المؤسسات في وقتنا الحالي. (الشامي، 2022)

مشاركة المعرفة knowledge sharing

هي الوسائل التي تنتقل المعرفة من خلالها من المصدر إلى المستقبل فهي عملية تبادلية يتم من خلالها تبادل المعرفة بين اثنين أو أكثر من المتشاركين. (Kim,2008)

9/1 مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مجتمع جامعة سوهاج بما فيه من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وعددهم الإجمالي (2275) عضو، وذلك للعام الجامعي (2021-2022)، وتم حصر هذا العدد من خلال النشرة الإحصائية السنوية التي تصدرها (الإدارة العامة لتنظيم المعلومات والتحول الرقمي بجامعة سوهاج). وتمثل عدد الكليات (17) كلية وهي كالاتي (الطب البشري، الطب البيطري، العلوم، الصيدلة، التمريض، الهندسة، الزراعة، التكنولوجيا والتعليم الصناعي، الحقوق، التجارة، الآداب، الآثار، التربية الرياضية، التربية، التربية النوعية، الطب البيطري، الألسن، الحاسبات والذكاء الاصطناعي)، وقسمت الباحثة الكليات إلى كليات نظرية (العلوم الإنسانية والاجتماعية) وكليات علمية (العلوم البحتة والتطبيقية)

عينة الدراسة

قامت الباحثة بعد استقصاء العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجميع كليات جامعة سوهاج، حيث تبين أن العدد الإجمالي بلغ (2275)، ونظراً لتباين مجتمع الدراسة الناتج عن انتماء أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لكليات ذات تخصصات مختلفة فقامت الباحثة باختيار عينة حصصية طبقية من هذا المجتمع بنسبة قدرها 15% بعدد 342 وجاءت الاستجابات الصحيحة الفعلية بنسبة 14,37 بعدد 327 من عدد المجتمع الكلي والذي يشتمل على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكافة الفئات الوظيفية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس - مدرس مساعد - معيد) من إجمالي مجتمع الدراسة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج من الكليات النظرية والعلمية الممثلة لمجتمع الدراسة ب (17) كلية.

10/1 الدراسات السابقة previous studies

لقد أصبح الاهتمام بإدارة المعرفة من أكثر الموضوعات أهمية، وكجهد مكمل لهذا الاهتمام بدأ التوجه نحو مشاركة المعرفة والتي تعد بحسب وجهة نظر الكثير من الكتاب والباحثين الحجر الأساسي والمكون الأهم لتطوير إدارة المعرفة، وتحتاج الجامعات إلى مشاركة معارفها لتنفيذ عمليات تطوير خدماتها التعليمية، والمجتمعية، والبحثية والوصول من خلال هذه المشاركة إلى المستويات العالمية. وبناءً عليه فسوف تقوم الباحثة في هذا الفصل بعرض أدبيات الموضوع (الدراسات السابقة) التي تناولت موضوع مشاركة المعرفة وذلك من خلال تقسيم هذه الأدبيات وفقاً للآتي:

أولاً: الدراسات العربية

1- الحر، محمد (2013). الدور المعدل لثقافة مشاركة المعرفة في العلاقة بين أنماط القيادة وأداء أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الرسمية . (أطروحة ماجستير) / إعداد محمد الحر؛ إشراف أسعود المحاميد ، كلية الأعمال .قسم الاعمال الإلكترونية، جامعة الشرق الاوسط.

ركزت هذه الدراسة على معرفة أثر أنماط القيادة (التبادلية، التحويلية) على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية مع وجود ثقافة المعرفة حيث جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور ثقافة مشاركة المعرفة في الجامعات الأردنية الرسمية بصفتها الرائدة في التعليم العالي الأردني وتأثير تلك الثقافة في العلاقة بين قيادات الجامعات الأردنية الرسمية وأداء أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات وتألف مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية وكان عددهم (6738) ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أنه لا يوجد أي دور معدل لثقافة مشاركة المعرفة في أثر نمط القيادة (التبادلية، التحويلية) في أداء أعضاء هيئة التدريس وان نمط القيادة السائد في الجامعات الأردنية الرسمية هو القيادة التبادلية، وأن الجامعات الأردنية الرسمية تمارس ثقافة مشاركة المعرفة بدرجة عالية وانه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد ثقافة مشاركة المعرفة (الثقة والتحفيز وفرق العمل) في أداء أعضاء هيئة التدريس .

2- عيد، سهير عبدالباسط (2015) . مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف :دراسة مسحية .- الفهرست . س13 ، ع51-52 .، ص 183-228.

تمثل هدف هذه الدراسة في التعرف على الوضع الحالي لمشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف، من حيث أنواع المعارف التي تتم مشاركتها، والقنوات 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 كأداة لجمع البيانات. وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج منها 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، اختلفت آليات مشاركة

المعرفة وجاءت المحادثات المباشرة في المرتبة الأولى بينما جاءت المدونات والمنتديات في المرتبة الأخيرة. توفر إدارة الجامعة دعمًا متوسطًا لتشجيع عملية مشاركة المعرفة. كذلك يتوافر مناخ تنظيمي متوسط داعم لمشاركة المعرفة. إضافة إلى توافر بنية تحتية تكنولوجية متوسطة تدعم مشاركة المعرفة في الجامعة. 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).

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات منها 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، كذلك 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

3- حسن، محمد إبراهيم (2016). مشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية: دراسة مسحية على جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة. - المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات . مج3، ع2. - ص ص 159-209 .

هدفت الدراسة إلى المساهمة في التعرف على اتجاهات الأكاديميين ونواياهم نحو أنشطة مشاركة المعرفة في دولة الإمارات العربية المتحدة، والوقوف على آرائهم تجاه بعض العوامل التي يمكن أن تؤثر في هذه الأنشطة، كنموذج لمشاركة المعرفة في البيئة الأكاديمية العربية، ولقد اعتمدت الدراسة على منهج البحث الميداني حيث تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في 15 جامعة داخل الإمارات العربية المتحدة للتعرف على اتجاهات وآراء عينة الدراسة نحو مشاركة المعرفة والعوامل التي تؤثر فيها والإنجازات المتوقعة من وراء مشاركة المعرفة والمعتقدات السائدة في بيئة العمل تجاه مشاركة المعرفة وخلصت الدراسة إلي مجموعة من النتائج وهي أن أعضاء هيئة التدريس (عينة الدراسة) يمتلكون نوايا واتجاهات إيجابية نحو

مشاركة المعرفة كما توضح الدراسة انتشار ثقافة مشاركة المعرفة في الجامعات الإماراتية غير أن هذه الثقافة تركز على دافعية الأفراد أنفسهم بهذا النشاط لا على اهتمام الجامعات. جاءت أهم التوصيات متمثلة في إنشاء إدارة مختصة في الجامعات تتولى عملية الإشراف على نشاط المعرفة لتسهيل الاتصال العلمي بين أعضاء الهيئة التدريسية المنتسبين لها. ويجب أن تشمل العوامل المحفزة على مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية المنتسبين للجامعات كلا النوعين من التحفيز: التحفيز المادي (المالي)، والتحفيز المعنوي وعدم الاكتفاء بأحدهما دون الآخر سواء أكان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

4- الشهري، فوزية بنت ظافر علي (2017). دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدرسه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد -. اطروحة ماجستير/إشراف سلطان سعيد المخلافي 0- المملكة العربية السعودية، جامعة الملك خالد - كلية التربية- قسم الإدارة والإشراف التربوي.

هدف البحث إلى التعرف على الدور الثقافي، والدور التحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة على دورهم كما يدرسه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة حول الدور الثقافي والتحفيزي للقيادة الأكاديمية والعوامل المؤثرة على الدور طبقاً لمتغيرات البحث (الجنس، ونوع الكلية، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية) من وجهة نظر عينة البحث وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وطُبقت على عينة مكونة من (309) عضو هيئة تدريس في إحدى عشرة كلية بجامعة الملك خالد بأبها، وقد تم التطبيق في الفصل الدراسي الثاني من عام 1437- 1436، وخلص البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنّ الدور الثقافي والتحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي متحقق بدرجة "متوسطة"، وأنّ العوامل المؤثرة على دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تتحقق بدرجة "كبيرة". وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة للدور الثقافي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تعزى إلى متغيرات (الجنس، ونوع الكلية، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية) وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة للدور التحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تعزى إلى

متغيرات (الجنس، ونوع الكلية، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية)، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة للدور التحفيزي للقيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور وقد ختم البحث بتقديم بعض التوصيات والمقترحات؛ منها: تبني القيادة الأكاديمية مفهوم التشارك المعرفي وممارساته وأساليبه، العمل على تفعيل مستودع الأبحاث على موقع جامعة الملك خالد.

5- محليس، إيمان سعيد (2019). مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية: دراسة ميدانية. - أطروحة ماجستير / إشراف حسناء محمود محجوب، أسماء صلاح علي. - جامعة المنوفية - كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات .

تطرقت الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق مشاركة المعرفة في جامعة المنوفية وآراء واتجاهات الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في هذه العملية والاستفادة منها في كافة النواحي المهنية وكذلك عرض نماذج مشاركة المعرفة، ومن ثم توضيح أهم التحديات التي تواجه عملية مشاركة المعرفة وعرض القنوات والوسائل التي يتم من خلالها مشاركة المعرفة، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي للوصف والتعريف بالموضوع من كل جوانبه واستخدام بعض أساليب ذلك المنهج حسب متطلبات الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات منها أنها كشفت عن موقف أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة الأكاديمية وجاءت بنسبة متفاوتة حيث بلغ نسبة الموافقين على المبدأ كوسيلة من وسائل الاتصال العلمي 95,8% وأما عن مستوى دعم الكليات محل الدراسة لمشاركة المعرفة فاحتلت كلية الطب المقدمة على مستوي الدعم تليها كلية الآداب ثم كلية العلوم وأخيراً كلية التربية وذلك نتيجة لتوفير ورش العمل والندوات التي تدعم المشاركة والعمل الجماعي. ومن أهم التوصيات التي توصلت لها الدراسة توظيف تقنيات المعلومات الداعمة لمشاركة المعرفة من خلال التشجيع على توفير البنية التحتية لتقنيات المعلومات وذلك من خلال العمل على بناء مستودعات وقواعد بيانات تستخدم في تخزين ونقل المعرفة فيما بينهم باستخدام الأساليب المختلفة للتشارك، والعمل على إقامة حلقات نقاش جماعية لمناقشة الأفكار والرؤى البحثية في التخصصات العلمية المختلفة، وكذلك تفعيل دور القيادة الأكاديمية داخل الجامعات وذلك من خلال ضرورة انشاء إدارة مستقلة تتولى عملية الإشراف والتوجيه لعملية مشاركة المعرفة

وذلك لتسهيل الاتصال الفعال بين أعضاء هيئة التدريس والتعريف بأصحاب الخبرات المختلفة في مختلف التخصصات .

6- أبو العلا ، وفاء صلاح أحمد(2020) .مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة: دراسة ميدانية .- أطروحة دكتوراه/ إشراف حامد الشافعي دياب، ثناء إبراهيم موسى فرحات .- جامعة عين شمس - كلية الآداب ، قسم المكتبات والمعلومات .

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

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1- M. Sadiq ,Sohail. (2009).Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia", VINE, Vol. 39 Iss (2), pp.125 - 142.

سعت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تسهم في تبادل المعرفة والمعوقات التي تعيق مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الماليزية الحكومية والخاصة وأسهمت الدراسة في توضيح هذه العوامل وهي (طبيعة المعرفة، ثقافة العمل، مواقف واتجاهات أعضاء هيئة التدريس، والتحفيز على المشاركة، والفرص المتاحة لمشاركة المعرفة) واتضح ذلك من خلال جمع البيانات الأولية من خلال مسح عينة من أعضاء هيئة التدريس من الجامعتين العامة

والخاصة في ماليزيا حيث اثبت نتائج الدراسة ضعف الدعم المؤسسي كأسلوب تحفيزي لمشاركة المعرفة ، كشفت الدراسة عن أهمية التكنولوجيا في كونها محركاً رئيسياً لتقاسم المعرفة وذلك من خلال توفير البنية التحتية الداعمة وبرامج للتدريب عليها، العمل على توفير وتوسيع قواعد البيانات التي تتناسب مع الاحتياجات المعرفية، العمل على توفير ندوات ومنتديات ومناقشات مفتوحة من قبل القيادات العليا بالجامعة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة ، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المعرفة والعوامل السابق ذكرها في عمليات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الحكومية الماليزية .

2- Iqbal, Salman. (2011). HRM Practices and Individual Knowledge-Sharing: An Empirical Study of Higher Education Institutions in Pakistan. - Proceedings of the International Conference on Intellectual Capi, vol (2), p699.

تمثل هدف هذه الدراسة في تحليل العوامل الرئيسية المتعلقة بمشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وقد تم جمع النتائج من خلال عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلاً من الجامعات الحكومية والخاصة في ولاية البنجاب بـ باكستان تتكون عينة البحث من 390 مستجيباً ولقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط وثيق الصلة بين ممارسة إدارة الموارد البشرية ومشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس. كما ان الدراسة أظهرت دور إدارة مؤسسات التعليم العالي لتشجيع ودعم ممارسات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس. إضافة إلى أنها أظهرت الدراسة التأثير الإيجابي التجريبي لممارسات إدارة الموارد البشرية على سلوك تبادل ومشاركة المعرفة أعضاء هيئة التدريس في باكستان للارتقاء بمستوى مشاركة المعرفة تشير النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية التعاونية لها تأثير إيجابي على سلوك مشاركة المعرفة كذلك الأمر أظهرت الدراسة أن سلوك تبادل المعرفة غير مرتبط بأنظمة المكافآت .

3- Fullwood, Roger. (2013) . "Knowledge sharing amongst academics in UK universities", Journal of Knowledge Management, Vol. 17 Iss: (1), pp.123 - 136

تمثل الهدف من هذه الدراسة في معرفة وجهات نظر الأكاديميين المنتسبين لجامعات المملكة المتحدة لبعض العوامل التي من المتوقع أن تؤثر على أنشطة مشاركة المعرفة في الجامعات من خلال تحديد المواقف والنوايا تجاه تبادل ومشاركة المعرفة للأكاديميين في المملكة المتحدة واعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات عن وجهات نظر الأكاديميين في المملكة المتحدة ونواياهم تجاه مشاركة المعرفة والعوامل ذات الصلة بذلك والتي تشمل (المكافآت المتوقعة ، عضوية الجمعيات المهنية ، القيادة ، الاستقلالية ، الانتماء إلى المؤسسة استخدام منصات التكنولوجيا) ولقد وردت الردود من 230 من الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في 11 جامعة بالمملكة المتحدة. وكشفت الدراسة عن مجموعة من النتائج وهي هناك اتجاهات ايجابية تجاه مشاركة المعرفة ونوايا واضحة لدعم مشاركة المعرفة وقد يكون هذا مرتبطاً باعتقادهم أن مشاركة المعرفة سوف تحسن من علاقاتهم مع زملاءهم ، إضافة إلى توفير فرصاً للترقية الداخلية والتعيينات الخارجية ، أثبتت الدراسة انخفاض مستوى العوامل التنظيمية والتكنولوجية لدعم تبادل المعرفة .

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

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

ثانياً: الإطار النظري للدراسة

(1/2) - هيكل المعرفة (Knowledge structure)

من المهم في البداية التطرق لمفهوم المعرفة كأساس لفهم التشارك المعرفي حيث أنها تعد وتمثل أعظم الموارد الاستراتيجية التي تمتلكها المؤسسات؛ ويتكون هيكل المعرفة من أربع عناصر أساسية وهي كالآتي (البيانات، المعلومات، المعرفة، الحكمة).

أ- البيانات Data

هي مواد خام وحقائق مجردة غير منظمة ومستقلة عن بعضها البعض على شكل أرقام أو كلمات. (Suurla,2019)

ب- المعلومات Information

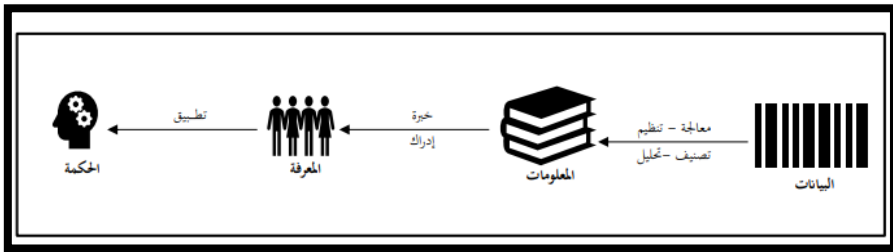
تعرف بأنها مجموعة من البيانات التي تمت معالجتها من خلال التصنيف والتنقيح والتحليل، ثم جمعت مع بعضها في إطار واضح يُمكن من فهمها والإفادة منها واستخدامها في اتخاذ القرارات. (حرب، 2013)

ج- المعرفة Knowledge

هي مجموع الحقائق ووجهات النظر والآراء والأحكام وأساليب العمل والخبرات والتجارب والمعلومات والبيانات والمفاهيم والاستراتيجيات والمبادئ التي يمتلكها الفرد أو المؤسسة، والتي تستخدم في تفسير المواقف المختلفة ومعالجتها. (المليحي، 2010)

د- الحكمة (wisdom)

الحكمة هي أعلى درجة من المعلومات والمعرفة كونها تتعلق بالإبداع الإنساني في اختياراته للبدائل والأولويات فالحكمة تتجسد في الذكاء والتوظيف الأخلاقي الأمثل للمعرفة البشرية المتوفرة في المجتمع. (عمران، 2016)



شكل رقم (1/1) هيكل المعرفة

(2/2) - أنماط المعرفة

تنقسم المعرفة إلى نوعين وهما:

(1/2/2) - المعرفة الصريحة (الظاهرة) (Explicit Knowledge)

وهي الخبرات والتجارب المحفوظة في الكتب، والوثائق، أو أي وسيلة أخرى سواء أكانت مطبوعة أو إلكترونية وهذا النوع من المعرفة من السهل الحصول عليه والتلفظ به بوضوح، وتداوله ونشره. (العتيبي، 2007) كما انه يمكن للأفراد تقاسمها فيما بينهم، وتشمل كلاً من البيانات والمعلومات التي يمكن الحصول عليها وتخزينها، وكذلك البيانات والمعلومات المخزنة والتي تتعلق بالسياسات والإجراءات والبرامج والموازنات، والمستندات الخاصة بالمنظمة، بالإضافة إلى أسس التقويم والتشغيل والاتصال ومعاييرها، ومختلف العمليات الوظيفية. (حجازي، 2005) وهذه المعرفة جاهزة وسهلة الوصول، حيث أنها موثقة في مصادر المعرفة الرسمية التي عادة ما تكون جيدة التنظيم (بوعشة، 2012)

(2/2/2) - المعرفة الضمنية (الكامنة) (Tacit Knowledge)

وهي المعرفة الموجودة في عقول الأفراد (صفاء، 2019)، والمكتسبة من خلال تراكم خبرات سابقة، وغالباً ما تكون ذات طابع شخصي، مما يصعب الحصول عليها على الرغم من قيمتها البالغة لكونها مخزنة داخل عقل صاحب المعرفة. (العتيبي، 2007) (الضerman، 2017)، وقد تكون المعرفة هنا فنية أو إدراكية، وليس من السهل فهمها على أنها عملية أو التعبير عنها بكلمات، وهذا النوع من المعرفة يصعب إدارتها والتحكم فيها، إلا أنه يمكن استثمارها من خلال بعض الممارسات وتحويل بعضها إلى معرفة صريحة كما يمكن تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ضمنية أخرى من خلال مشاركة الفرد بمعرفته الفنية مع الآخرين لنقل وتبادل المهارات والخبرات والمواقف والاتجاهات والقدرات والأحداث والممارسات فهي معرفة ثمينة للغاية وممثلة فريد يصعب على منظمات أخرى استنساخه أو تقليده، كل ذلك يجعلها أساساً للتميز، يصعب تحويلها وتناقلها بالتكنولوجيا بل هي تنتقل بالتفاعل الاجتماعي. (سودان، 2017)

(3/2) - مصادر المعرفة الأساسية في المؤسسات الأكاديمية

• المصادر الداخلية

تتمثل هذه المصادر في خبرات أفراد المؤسسة المتراكمة حول مختلف الموضوعات وقدرتها على الاستفادة من تعلم الأفراد والجماعات والمؤسسة ككل وعملياتها والتقنيات المعتمدة، ومن

الأمثلة على المصادر الداخلية (المؤتمرات الداخلية، المكتبات الالكترونية، الحوار، والعمليات الداخلية للأفراد عبر الذكاء والعقل والخبرة والمهارة أو من خلال التعلم بالعمل أو البحوث)

• المصادر الخارجية

هي المصادر التي تظهر في بيئة المؤسسة المحيطة، والتي تتوقف على نوع العلاقة مع المؤسسات الأخرى الرائدة في الميدان أو الانتساب إلى التجمعات التي تسهل عملية استنساخ المعرفة، ومن أمثلة هذه المصادر (المكتبات و الانترنت، القطاع الذي تعمل فيه المؤسسة والمنافسون لها والجامعات ومراكز البحث العلمي). وتعد البيئة المصدر الخارجي للبيانات التي يتم اكتسابها، ومن خلال القدرات الإدراكية للأفراد مثل (التأمل والفهم) يستطيعون، تفسير هذه المعلومات ووضعها في معنى لتتحول إلى معرفة، والاختلاف في مستوى هذه المعرفة يتوقف على الاختلاف في الوسائل والمدرجات بالإضافة إلى ذلك فإن هناك عدداً من المصادر الخارجية للمعرفة ومنها (المشاركة في المؤتمرات العلمية، انتداب أعضاء هيئة التدريس، تصفح المواد المنشورة على شبكة الانترنت). (الزطمة، 2011)

4/2- مشاركة المعرفة (Knowledge Sharing)

يعد التشارك المعرفي أحد أكثر نشاطات إدارة المعرفة أهمية وأحد التحديات الكبيرة للمنظمات الحديثة (الدخيل، 2018) حيث أن المشاركة بالمعرفة شيء ضروري وجانب أساسي في المنظمات دائمة التعلم مثل الجامعات حيث تدعم هذه المنظمات المشاركة وإعادة استخدام معرفة الأفراد أو معرفة المنظمات وذلك من خلال تكنولوجيا المعلومات وأدواتها المختلفة مثل نظام إدارة الوثائق، وجماعات العمل، والبريد الإلكتروني، وقواعد البيانات المختلفة. (الذنيبات، 2011) حيث تضطلع الآليات التقنية والتكنولوجية بدور مهم في تفعيل مشاركة المعرفة وتبادلها من خلال توليد المعرفة واقتنائها، وإدارتها، ومشاركتها، واختزنها، بيد أنه يتعين الانتباه إلى أن التقنية ماهي إلا أدوات تستخدم للارتقاء بتطبيقات المعرفة، وأنها وسيلة لا غاية في حد ذاتها ومن ثم فإن التقنيات الحديثة ينبغي توظيفها على نحو يدعم عمليات مشاركة المعرفة؛ ففي حين تقدم التقنيات الحديثة آليات مفيدة لا يمكن أن تقدر بثمن، فيمكن أيضاً أن تسبب في تعقيد عمليات مشاركة المعرفة وتشابكها من خلال: تكرار المعلومات، تضخمها،

وصعوبة الاستخدام، والتغير المستمر للنظم التقنية، والحاجة للصيانة بشكل دوري لأنها لها دور ملموس إذا تم استخدامها بشكل صحيح.

فمن خلال الاتصالات والتقنيات التكنولوجية يتم توصيل كل من المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة إلى الآخرين والتي يتم من خلالها التحويل الفعال للمعرفة بحيث يستطيع مستلم المعرفة أن يفهمها فهماً كافياً، ويصبح قادراً على القيام بالفعل بموجهاً. (داهش، 2015) ومن هنا يمكننا القول بأن عملية مشاركة المعرفة تعد عملية ثنائية الأوجه، ينطوي الوجه الأول منها على نشاط اجتماعي تفاعلي يجعل الأفراد يقدمون على مشاركة الأفكار، وتقديم النصح والإرشاد والمشورة للشخص الذي يتلقى التعلم من خلال الملاحظة والاستماع والاستجابة وذلك من خلال إدراك الاحتياجات المعرفية للمتلقي. ومن ناحية أخرى، يتوقف نشاط مشاركة المعرفة على التفاعل الإنساني الذي يتناقل الأفراد من خلاله معارفهم الخاصة، وما يترتب على ذلك من انتشار للمعرفة على المستوى المؤسسي. واستناداً على ما سبق فمشاركة المعرفة ليست مجرد إعادة هيكلة للرصيد المعرفي، إنما هي معالجة لتدفق المعرفة في سياق البيئة المحيطة وهي عملية تحتاج إلى فضاء تخطيطي جيد يشجع على تفعيل إجراءات مشاركة المعرفة (حسن، 2016) ونجاح عملية مشاركة المعرفة يتطلب توافر بعض المقومات مثل الوعي بمفهوم المعرفة، والثقافة التنظيمية الملائمة، والجهود التنظيمية لإدارة مشاركة المعرفة، والتدريب والتوجيه واستخدام الطرق والأساليب المناسبة بما يلائم المؤسسة وثقافتها (عمر، 2015)

- مفهوم مشاركة المعرفة

يشير مصطلح المشاركة بالمعرفة إلى قدرة الأفراد على نقل معارفهم إلى الآخرين وقدرة الآخرين على استقبالها وفهمها، وتشير هذه العملية إلى قيام المؤسسات بالاستحواذ على المعرفة من مصادرها المختلفة ونشرها، وكذلك اكتشاف المعرفة من خلال البحث والتنقيب المستمر عن البيانات والمعلومات، وتتم عملية مشاركة المعرفة من خلال نشر أفضل الممارسات، وتنمية رغبة حقيقية لدى الأفراد في التعلم من خلال التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد داخل المؤسسة، وأيضاً من خلال تجميع الموارد الفكرية وجعلها متاحة عبر الوحدات التنظيمية. (محمد، 2017) ومن الجدير بالذكر أن هناك عدداً من المصطلحات باللغة العربية التي استخدمها الباحثون العرب في ترجمتهم للمصطلح الانجليزي Knowledge Sharing ألا وهي: (تقاسم المعرفة، تشاطر المعرفة،

- تشارك المعرفة، مشاركة المعرفة) وهناك العديد من التعريفات التي تناولت مشاركة المعرفة. (عيد، 2015) ومنها ما يلي:
- أنها ثقافة اجتماعية تتضمن تبادل العاملين للمعرفة والخبرات والمهارات في جميع أجزاء المنظمة. (Ling,2007)
 - تبادل الأفراد مع بعضهم البعض كلاً من المعرفة الضمنية والظاهرة والإيجاد المستمر للمعرفة الجديدة. (Rivera, 2009)
 - وعرفها لينغ (Ling) بوصفها نشر المعلومات والمعرفة في عموم المنظمة. (Ling, 2009)
 - كما عرفها مينجوك (Menguc) على أنها السلوكيات التي تجعل المعرفة متاحة بشكل يمكن فهمه واستيعابه من قبل الأفراد الآخرين في المنظمة. (Menguc,2011)
 - وتم تناولها باعتبارها عملية تداول المعرفة وتبادلها بين الأفراد داخل المنظمة وبين المنظمة والأوساط الخارجية. (العتيبي، 2007).
 - وعرفت بأنها عملية تنسيق أنشطة التعلم التي يتبادل فيها الأفراد معرفتهم ويخلقون معاً معارف جديدة، وهي تتكون من كلا الأمرين (من يجلب المعرفة، ومن يحصل على المعرفة). (Ajie, 2019)
 - في حين تناول لينج (Nya Ling Tan) التشارك المعرفي بأنه التفاعل الاجتماعي، والثقافة التي تنطوي على تبادل، وتحويل ونقل المعارف والخبرات والمهارات من خلال كل قسم في المنظمة. (Nyaling,2010)
 - إضافة إلى أن هناك من عرفها بأنها العملية التي يتم فيها تقاسم (المعلومات والمهارات والممارسات... إلخ) بين العاملين في المنظمة ويمكن استخدام ما يعرف بتقنيات إدارة المعرفة من برامج ونظم وغيرها لرفع مستوى مشاركة المعرفة. (السرحاني، 2013)
 - كما تعني مشاركة المعرفة أيضاً 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. (yaghi,2011)

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن وضع تعريفاً إجرائياً يتناسب مع طبيعة الدراسة الحالية كما يلي:

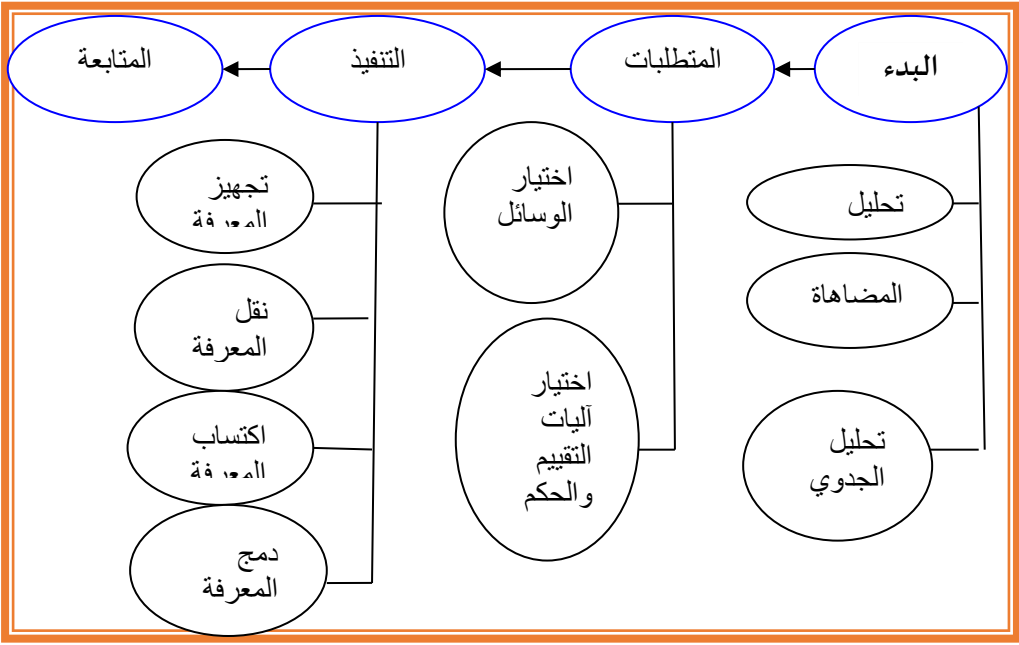
هي عملية تفاعلية تبادلية تحدث بين طرفين أو أكثر داخل المؤسسة الجامعية وتتم بين مصدر المعرفة (من يجلب المعرفة) ومستلم المعرفة (من يحصل عليها)، ويتم من خلالها تبادل الخبرات والأفكار والمعلومات ومشاركتها بين الأشخاص أو الكليات أو الأقسام العلمية وقد تكون هذه المعرفة ضمنية أو صريحة وعلى مستلم المعرفة أن يفهمها فهماً جيداً يؤهله للقيام بالعمل وتنفيذ المهام بهدف تحسين العملية التعليمية والبحثية لتحقيق التمييز والابداع للمؤسسة الجامعية التي ينتمي إليها.

5/2- إجراءات مشاركة المعرفة

هناك مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تعتمد عليها مشاركة المعرفة وتستهل هذه العمليات.

بمرحلة التجهيز، ففي هذه المرحلة يكتشف المتلقي، أو المصدر الحاجة إلى المعرفة (مرحلة تحليل الطلب Demand Analysis)، ثم تبدأ مرحلة البحث عن الشريك المناسب (مرحلة المضاهاة Matching)، ثم يقرر مصدر المعرفة مدى جدوى القيام بعملية مشاركة المعرفة (مرحلة تحليل الجدوى Feasibility study).

وفي مرحلة المتطلبات يحتاج كل من مصدر المعرفة والمتلقي على حد سواء اختيار الوسائل التي سوف يتم استخدامها في مشاركة المعرفة. وآليات الحكم أو التقييم. وتشكل ملامح عملية مشاركة المعرفة أثناء مرحلة التنفيذ؛ حيث يتجه مصدر المعرفة إلى القيام بتجهيز المعرفة من خلال جمع أجزاء المهمة، ثم تقسيمها إلى عناصر بما يتوافق مع احتياجات المتلقي. وعلى الجانب الآخر يعمد المتلقي إلى امتصاص المعرفة الجديدة واستخدامها في ضوء احتياجاته حيث يحاول تنقية المعرفة التي حصل عليها من خلال المشاركة للوصول إلى الجزء المفيد الذي يمكن الانتفاع به في حل المشكلة المستهدفة وفي النهاية يقوم المتلقي بدمج ذلك الجزء المفيد من المعرفة في القاعدة المعرفية للمؤسسة. وأثناء مرحلة المتابعة، يحتاج كل من المصدر والمتلقي إلى تقييم الموضوعات المتعلقة بمراحل عملية مشاركة المعرفة؛ فعلى سبيل المثال هل كانت وسائل مشاركة المعرفة صحيحة؟ هل كانت مناسبة؟... إلخ. (Othman,2014)



شكل (2/1) اجراءات مشاركة المعرفة (حسن، 2016)

6/2- أهمية مشاركة المعرفة وفوائدها في المؤسسات الأكاديمية

هناك حاجة ماسة لتشارك المعرفة في المؤسسة الجامعية ؛ لدعم قدرتها الإبداعية والتنافسية. (مهموي، 2021) بالإضافة إلى أهميتها التنظيمية له أيضاً أهمية على المستوى الفردي والشخصي لأعضاء هيئة التدريس ف على المستوى الفردي يتضح أن حقيقة مشاركة المعرفة تكمن في تبادل وإنتاج معرفة جديدة وهذا يولد قيمة تنظيمية للمنظمة (Demirel, 2011)، إضافة إلى الأهمية الاجتماعية لتشارك المعرفي من حيث دعم العلاقات والروابط الإنسانية بين الزملاء أو من خلال تحقيق مفهوم التطور المهني ودعم التعلم المستمر

7/2- مجالات مشاركة المعرفة في المؤسسات الجامعية

تضطلع الجامعات بمهام ابتكار المعارف وتقويمها وتوزيعها من خلال أنشطة البحث والتدريس، وقد أدى تطور الجامعات في نهاية القرن العشرين إلى ظهور برامج ومقررات جديدة غير مسبوقه، حيث أصبح تحول الجامعات من تقليدية ونمطية إلى متطورة مرهوناً بتوفير أنماط التعلم الابتكاري، أو ما يعرف بالمجتمعات المعرفية. ويعد التعلم والتدريس والبحث

والتطوير هي الأنشطة الأساسية لجميع منتسبي الجامعات من طلاب وأعضاء هيئة تدريس وإداريين ، وتعتمد ممارسة هذه الأنشطة على عنصرين هما (المعرفة، والتفاعل الاجتماعي لدعم المشاركة) ، وتنظم عمليات التعلم والتدريس من خلال المقررات الدراسية التي يمكن اعتبارها وسيلة لبث المعرفة وبناء المعرفة المشتركة، بينما البحوث العلمية فيتم تنظيمها من خلال المشروعات البحثية التي يمكن اعتبارها وسائل لتوليد المعرفة.

ويحظى البحث العلمي بأهمية خاصة في المؤسسات الجامعية حيث أنه بمثابة إنجازاً علمياً غير مسبوق وهذا مؤشر قوي يدل على مستوى البحث العلمي في هذه المؤسسات، حيث أنها غالباً ما تعكس عمق وصلابة واستقرار النظام التأسيسي للجامعة ولكي تحقق الجامعة إنجازات علمية مبتكرة، يتعين على الباحثين المنتسبين إليها اجتياز قيود النظام الروتينية، والسعي إلى دمج مختلف النظم التقليدية في نظام جديد مبتكر يعتمد على فرق البحث الجامعية لتحسين القدرات البحثية. وتقتضي الرؤية المعرفية المثالية لمشاركة المعرفة داخل الجامعات بأن يدرك الأكاديميون بمختلف درجاتهم العلمية والإدارية قيمة عملية مشاركة المعرفة وتبادلها مع الزملاء في الأنشطة اليومية التي يمارسونها بوصفها قيمة أكاديمية سامية. (حسن، 2016)

• مشاركة المعرفة في المواد التدريسية (نشر المعرفة)

يعد التدريس أحد أهم الوظائف الأساسية لعضو هيئة التدريس بالجامعة ويمثل أحد أهدافها الأساسية ، وهو من أقدم وظائفها على الإطلاق، حيث أرتبط التدريس بالجامعة منذ نشأتها؛ لنقل المعرفة من جيل إلى جيل، والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع والإعداد لبعض المهن السائدة . وينتج أعضاء هيئة التدريس كميات هائلة من المواد ذات الصلة بالمقررات الدراسية، والتي يبتكرونها وينظمونها للاستخدام في المحاضرات، والندوات، واللقاءات، والدروس، والدورات التدريبية ، والمختبرات وتطوير المناهج ، ومهارات التدريس الفعال وغيرها، وفي الغالب يتم تنظيمها والحفاظ عليها من قبل أعضاء هيئة التدريس بشكل فردي ولا يتم مشاركتها بكفاءة بين الزملاء الذين يدرسون نفس المقررات في نفس الفصل الدراسي أو في الفصول التالية، وبعضها له قيمة علمية عالية فضلاً عن مزاياها العلمية، ومع ذلك هذه المواد لا يتم جمعها وتنظيمها نظراً لعدم وجود قناة اتصال دائمة ومنظمة للتشارك، ومع مرور الزمن يتم إعادة صياغة نفس المواد في كثير من الأحيان وتتضمن مجالات التشارك المعرفي في مجال

التدريس (المقررات الدراسية وتطويرها، مهارات وطرق التدريس، الخبرات والمعارف). (حسن، 2016)

• **التشارك المعرفي في مجال البحوث (إنتاج المعرفة وإبداعها)**

يعد البحث العلمي من أهم الأنشطة الفكرية بالجامعة وركناً أساسياً من أركانها، حيث أن فعالية وظائفها تعتمد على مدى تطوره، فهو القائم على إنتاج المعرفة وتطويرها وأيضاً إيجاد حلول لجميع قضايا المجتمع المختلفة بهدف تحقيق التنمية بمختلف أبعادها ومتغيراتها، الأمر الذي يمكنه من الاستحواذ على مكانة هامة في مجتمع المعرفة لتصدره للأدوار والأهداف التي تسعى الجامعة لتحقيقها. (أبو العلاء، 2020) فإن إنتاج البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات يمثل مصدراً أساسياً في إبداع المعرفة وتطويرها، وذلك من خلال ما يتمتعون به من قدرات عقلية مبدعة وخلاقة تسهم في ابتكار أفكار جديدة تترجم في صورة اكتشافات علمية أو بحوث علمية في شتى ميادين المعرفة، ومن ثم فإن بحوثهم تسهم في تطوير المعرفة، وتضمن للجامعة المحافظة على الميزة التنافسية. (أبو العلاء، 2020) ورفع مكانة الجامعة على الساحة الدولية والوضع النسبي لها في التصنيفات العالمية ويرتكز تطوير الخبرات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس في تحسين سبل أداء فرق البحث المشتركة، الإشراف العلمي المشترك الذي ينتج عنه معارف مبتكرة وجديدة، الاحاطة بقواعد البيانات العالمية، تعزيز مهارات البحث التقنية. (أبو عاصي، 2020)

وتشتمل هذه المهمة على عدة مهام فرعية يقوم بها أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات منها: (أبو العلاء، 2020)

(المشاركة في المؤتمرات والندوات والحلقات العلمية، التعاون البناء والفعال مع الباحثين في المشروعات البحثية المشتركة، المشاركة في وضع خطط استراتيجية للقسم، أو الكلية، المشاركة في مناقشة بحوث الطلاب في مرحلتي الماجستير والدكتوراه وتقييمها والإشراف عليها، المشاركة في البحوث البينية ذات التخصصات المتعددة عن طريق تكوين فرق بحثية تتيح لجميع الباحثين العمل معاً بحيث يدرس الحل من وجهات، ومنظورات مختلفة عن طريق تكوين شبكات اتصال بين الباحثين، التأليف المشترك في الإصدارات المتمثلة في شكل كتب أو مقالات أو تقارير فنية أو أوراق عمل في المؤتمرات، عقد الدورات التدريبية وورش العمل لمعرفة الجديد في مجال البحث

العلمي ومهاراته، التواصل العلمي المنظم والمستمر مع مؤسسات التعليم الجامعي ومراكز البحث العلمي بالجامعات المتقدمة).

• التشارك المعرفي في مجال الفعاليات المهنية (تطبيق المعرفة)

ويتم من خلال (تقديم الاستشارات البحثية حيث تعد الاستشارات البحثية التي تقدمها الجامعة لقطاعات المجتمع المختلفة مجالاً خصباً تمكن الجامعة من انجاز وظيفتها المجتمعية بشكل فعال ، وكذلك إلحاق أعضاء هيئة التدريس كمستشارين وخبراء بمواقع العمل ، والانتاج المختلفة بهدف المساعدة على تطويرها وحل مشاكلها وحسن إدارتها، ومن خلال تقديم استشارات تعليمية وإلقاء الندوات مما يعزز من تقدير عضو هيئة التدريس لذاته ومعرفته وتزيد من إحساسه بالرضا الوظيفي وجودة أدائه، إضافة إلى المشاركة في تصميم البرامج التدريبية لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتطوير مهاراتهم ومعرفتهم واتجاهاتهم وزيادة الانتاجية العلمية، والمشاركة في عضوية لجان تحرير الدوريات، وأخيراً المشاركة في عضوية الجمعيات المهنية المتخصصة التي تعد بمثابة منتديات علمية يتحاور فيها العلماء ويتناقشون ويتبادلون الآراء ووجهات النظر بالنسبة لمواضيع الأبحاث العلمية المقترحة ، ولذلك فإنها تهدف إلى تبادل المعلومات والخبرات البحثية ومناقشة أحدث النتائج التي يتوصلون إليها. (ابوالعلا،2020)

وتأسيساً على ما سبق وباعتبار أن أعضاء هيئة التدريس هم المنتجين للمعرفة سواء في انتاج المقررات الدراسية التي يستخدمونها في محاضراتهم و في الدورات التدريبية التي يشاركون فيها أو في الندوات والمؤتمرات العلمية وغالباً قد تكون هذه المادة العلمية قاصرة على صاحبها الذي يقوم بإنتاجها وابتكارها دون أن يشاركها مع غيره من زملاءه من أعضاء هيئة التدريس، لذلك ترى الباحثة ضرورة قيام المكتبات بإنشاء قواعد بيانات ومستودعات من أجل تخزين هذه المعرفة الضمنية التي تكمن في عقول أعضاء هيئة التدريس والعمل على التشجيع للوصول لهذه الدروس التي تم تخزينها في قواعد البيانات والمستودعات من خلال استخدام تطبيقات مجموعة المحادثة مثل تقنية البريد الإلكتروني كوسيلة اتصال لمشاركة المعرفة وتراسلها لمن تتناسب مع احتياجاته من أعضاء هيئة التدريس، وأن يتم إدخال أنظمة المكافآت للشخص الذي قام بمشاركة معرفته مع الآخرين داخل مؤسسته والتي اسهمت في تحويل معرفته

الضمنية إلى معرفة صريحة معلنة يمكن الاستفادة منها في خدمة أهداف المنظمة وهذا كنوع من التحفيز والتقدير لهم

8/2- آليات وأشكال مشاركة المعرفة

تتم مشاركة المعرفة بشكلين أحدهما مقصود يخدم المعرفة الصريحة والآخر غير مقصود يدعم المعرفة الضمنية كفرق العمل والتدريب.(عبدالمالك،2014)

- الشكل المقصود

ويعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصدياً داخل المنظمة من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد، أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات، والتقارير، والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يتم مشاركة المعرفة قصدياً من خلال استخدام الفيديو، والأشرطة الصوتية، وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية، وبرامج الإرشاد، وبرامج التدريب، وإجراء التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء.(عنترة،2011)

- الشكل غير المقصود

يتمثل في مشاركة المعرفة بشكل غير مباشر داخل المؤسسة وذلك من خلال شبكات غير رسمية داخل المؤسسة مثل غرفة المحادثة والتي تخصصها المؤسسة ليلتقي فيها الأعضاء للعمل سوياً وتبادل المعارف المختلفة فيما بينهم وكذلك يوم الابداع ويقصد به حدث يعقد سنوياً داخل المؤسسة لعرض الموضوعات الجديدة ويتم تبادل الافكار بين الأفراد (Schwantm, 2000,

فضلاً عن ذلك فيتم استخدام وسائل متنوعة لمشاركة المعلومات بين العلماء والباحثين ومهما يكن من أمر أساليب أو أشكال أو أنماط مشاركة المعرفة فيمكن إجمالها في الطرق الآتية:

- الاتصال وجهاً لوجه.(حسن،2016)
- رسائل البريد الإلكتروني،
- المؤتمرات العلمية والمحاضرات.
- الاجتماعات الرسمية .
- الدورات التدريبية
- جلسات الحوار وتبادل الآراء.(Awodoyin,2016)
- المكالمات الهاتفية(Nazim,2012)

- المناقشات على الانترنت.

- المدونات الإلكترونية الشخصية (Lawal,2019)

المواقع الخاصة بالجامعات ومراكز البحوث. (حسن، 2016)

(9/2)- دو افع مشاركة المعرفة.

- دعم الثقة Trust

تستطيع المؤسسات زيادة الفوائد والعائدات التي تحصل عليها من خلال دعم الثقة التي تدفع الأفراد نحو الانفتاح على الآخر (Chiu,2006)، والشعور بالأمان، ومن ثم مشاركة الأهداف والمخرجات. حيث أن الثقة المتبادلة هي الركيزة التي تستند عليها عملية مشاركة المعرفة بوصفها العنصر الفعال الذي يولد الارتباط القوي بين مصدر المعرفة والباحث عنها. (رفاعي، 2019). وهذا الوضع يمثل قدراً كبيراً من الأهمية للعاملين في أي مؤسسة؛ حيث يتعين عليهم إدراك حقيقة مؤكدة تقضي بأنهم لن يتقدموا في مهنتهم ما لم يملكوا روابط اجتماعية قوية فيما بينهم.

- السمعة Reputation

تعد من أقوى الدوافع التي تعمل على التحفيز على مشاركة المعرفة، فيشعر البعض بمتعة ليس لها حدود عند مساعدة الآخرين (Dezdar.2017) والسمعة الطيبة ليست شيئاً يمكن الحصول عليه بسهولة، فالأفراد الذين يدركون ذلك قد يكونوا أكثر ميلاً للانخراط في عملية مشاركة المعرفة على المدى الطويل وهذا قد يتطلب تغيير دائم في الموقف تجاه مشاركة المعرفة. وكذلك بناء السمعة الجيدة والحفاظ عليها يحتاج إلى التزام طويل الأجل. (العميدي، 2018)

- المكافآت Rewards

تعد الحوافز عاملاً مؤثراً على نجاح عملية التشارك في المعرفة فهي تساعد على تطوير العمل، وتساهم في إيجاد بيئة ملائمة للتشارك والإبداع كما تلعب الحوافز دوراً مهماً في زيادة الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو ممارسة التشارك المعرفي، وان عدم مكافأة التعلم وتشارك المعرفة يعد عقبة أمام تشارك المعرفة (Jahani,2011) فمن الممكن منحهم فرصة للحصول على مكافآت جوهرية مثل فرصة الذهاب إلى المؤتمرات والتدريبات (Anna,2013) او الثناء عليهم او إعطاءهم البدلات ومن الواضح أن الموظفين يعملون بشكل أفضل عندما تكون المكافآت متناسبة مع الجهد الذي يحتاجون القيام به لإنجاز المهام المطلوبة

منهم (Lwanga,2019) فلا بد أن تقوم إدارة الجامعة بوضع نظام للمكافآت من أجل تسهيل دعم وتشجيع خلق المعرفة ومشاركتها بين الأعضاء في مجتمع الجامعة (Edda,2006)

- الكفاءة الذاتية Self- efficacy

إن الكفاءة الذاتية تعتبر من أهم الدوافع الجوهرية لمشاركة المعرفة والتي تتمثل في القدرة على تنفيذ سلوك معين وهو ما يعني أن شعور الفرد بالكفاءة الذاتية يكون أكثر ثقة بأنه قادر على تنفيذ سلوك معين فالأفراد الذين ينظرون إلى كفاءتهم الذاتية على أنها ضعيفة فمن المرجح أنهم سوف يقدمون جهداً أقل عكس الأفراد الذين يرون الكفاءة الذاتية لديهم قوية ، فإنهم يبذلون المزيد من الجهود لإتقان المهام الصعبة. (عنترة،2011)

- دعم مستوى جودة المناهج التعليمية والأنشطة البحثية

ففي المؤسسات الجامعية ووفقاً لطبيعة الأهداف المنوطة بها تلك المؤسسات والتي تتمثل في خدمة العملية التعليمية والبحث العلمي ، فنجد أن دوافع مشاركة المعرفة تختلف عن غيرها من المؤسسات الحكومية والتجارية ، فالدافع الأهم في تلك المؤسسات يتمثل في تنفيذ البحوث العلمية الناجحة وتشجيع الباحثين والعلماء على مشاركة المعارف البحثية فيما بينهم حيث أن تنفيذ البحوث العلمية الحديثة المثمرة والفعالة من شأنها أن ترضي طموح الباحثين وتحثهم على مشاركة نتائج تلك البحوث مع زملائهم المهتمين بنفس القضايا والاهتمامات البحثية لابتكار أفكار ومعارف جديدة في شتى ميادين المعرفة ، إضافة إلى دعم مستوى جودة المناهج والبرامج التعليمية المقدمة من خلال تحديد وتوفير أفضل الممارسات والتجارب وفحص وتقييم المخرجات مما يضمن للجامعة المحافظة على الميزة التنافسية .

وبعد استقراء الباحثة لدوافع أعضاء هيئة التدريس نحو مشاركة المعرفة ، فترى أن الدافع الذي يسهم في دعم مشاركة المعرفة بين الأعضاء هو وجود الثقة بين الأطراف المختلفة من أعضاء هيئة التدريس حيث أن هذا يجعلهم أكثر استعداداً للانخراط في العمل التعاوني ومشاركة معارفهم التي يمتلكونها ، إضافة لرغبة هؤلاء الأعضاء في بناء سمعة طيبة لديهم حيث أنها تكسبهم المصداقية فيما يبادرون بطرحه من أفكار وآراء تساعد على اتخاذ القرارات المناسبة لحل ما يواجههم من مشكلات ، وتعد الطريقة الأكثر فاعلية لتعزيز مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس هي ربطهم بالحوافز التي تشجع من ينتمون للمؤسسة على القيام بمشاركة معارفهم لانهم يعلمون أن وراء هذه المشاركة نوعاً من التقدير سواء مادي او معنوي

وهذا يجعلهم يتبادلون معارفهم دون تردد. وقد يكون السبب لعدم رغبة أعضاء هيئة التدريس في مشاركة معارفهم هو الافتقار للحوافز لذلك يجب على المؤسسات الجامعية التي ترغب أن تكون ناجحة في مشاركة المعرفة أن تنمي ثقافة مشاركة المعرفة التي تضم المعايير الثلاثة (التحفيز، الاقناع، تشجيع الاعضاء على مشاركة المعرفة). إضافة إلى الرغبة في الارتقاء بالمقررات الدراسية والانشطة البحثية لدفع تقدم حركة الإنتاج العلمي ورفع مستوى العملية التعليمية للارتقاء بالمؤسسة الجامعية.

(10/2) - معوقات مشاركة المعرفة في المؤسسات الأكاديمية

على الرغم من أهمية مشاركة المعرفة في المؤسسات الجامعية إلا أنها تواجه مشكلة كبرى تتجسد في عزوف الأكاديميين عن مشاركة المعرفة أو على أقل تقدير ضعف الميل لتفعيلها، ويكاد هذا الموقف يمثل اتجاهاً شائعاً للأكاديميين دون استثناء، للاعتقاد بأنهم يضعون أولوية أعلى في الانجاز العلمي والتدريس الفردي أكثر من المشاركة في رؤى مشتركة نحو أهداف الجامعة وغاياتها ويسعون باستمرار إلى الاستقلال عن الآخرين مع الحفاظ على مسافة موضوعية عن عمل أقرانهم.

وعلى أية حال، فإن بناء الأسوار العالية حول المعرفة وأدواتها وإخفاءها عن الآخرين ما هو الا اتجاهات تعكس الطبيعة الإنسانية للأكاديميين فغالبية الأفراد يحرصون بالفطرة على عدم مشاركة المعرفة، لإدراكهم بأن المعرفة سلعة قيمة أو رأس مال فكري لا ينبغي توزيعها بالمجان. (أبو العلا، 2020) وتتمثل معوقات مشاركة المعرفة في الآتي (بوخلوه، 2020):

أولاً : الصعوبة المتعلقة بالمعرفة الضمنية (Kakabadse, 2001)، فلا يمكن نقلها بالتعليم أو التدريب كما أنها تمثل ذلك الجزء الذي لا يمكن تضمينه في التوصيف القياسي للمهام في أدلة العمل أو في توصيف الفريق الذي توصل إلى المعرفة الجديدة. وبالتالي فإن المعرفة الجديدة يظل منها جزء ضمني لا يمكن نقله وتشاركه ويتطلب وقتاً من أجل تكراره أمام الآخرين وتعلمه ببطء وروية وممارسة. وهذه الصعوبة هي التي تجعل المنظمة على الأقل في الفترة الأولى لإنشاء المعرفة تواجه تعارضاً بين من يملكون المعرفة الضمنية الجديدة ومن لا يملكونها

ثانياً : الصعوبة المتعلقة بالمهنيين أصحاب المعرفة الجديدة، وهؤلاء قد لا يميلون إلى تشارك معرفتهم مع الآخرين لأنها مصدر أساس من مصادر قوتهم وأهميتهم في المنظمة.

ثالثاً : صفة التجاهل، رغم إن تكنولوجيا المعلومات (IT) جعلت إمكانية الاتصال عالية ومستمرة إلا أنه في حالات كثيرة يكون هناك عقبة التجاهل تظهر بين المرسل والمستلم، إذ إن كلا منهما لا يعرف أن الآخر يمتلك المعرفة التي يبحث عنها لهذا تظهر سلوكيات سلبية. رابعاً: عقبة القدرة الاستيعابية للمستلم، إن المعرفة قد يتم نقلها إلى الأطراف المعنية بالتشارك إلا أن القدرة الاستيعابية تحول دون تحقيق التشارك الفعال. خامساً : غياب الرابطة الشخصية الموثوقة والقوية التي من الممكن أن تعيق من استعداد كل طرف من الطرفين للوصول إلى الآخر بطريقة ملائمة وهذا بالتأكيد يؤدي إلى الحد من إمكانية نقل المعرفة وتشاركتها.(جرادات،2013)

سادساً :مشاركة المعرفة الخطأ وتعريض المؤسسة والآخرين للضرر وإحجام الأفراد عن إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة حين يشعرون بأنه ليس هناك فائدة أو مكافأة تنتظرهم.(عبدالمالك، 2014)

ثالثاً: الدراسة التحليلية

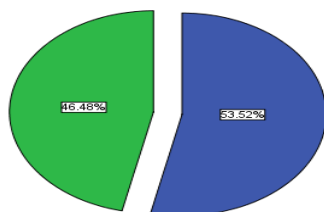
1/3- البيانات الشخصية والمهنية
- توزيع مفردات العينة وفقاً للنوع

جدول (1) توزيع مفردات العينة وفقاً للنوع

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
النوع	ذكور	175	53.52%
	إناث	152	46.48%
	المجموع	327	100%

النوع

ذكور
إناث



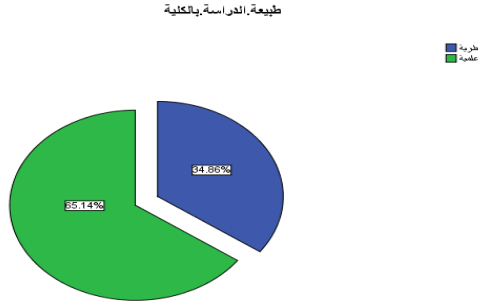
شكل رقم (1) توزيع مفردات العينة وفقاً للنوع

يتضح من خلال عرض الجدول رقم (1) أن إجمالي عدد الذكور بلغ 175 عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة بنسبة مئوية قدرها 53.52% من إجمالي عينة الدراسة التي تضمنت 327 عضواً أكاديمياً، في مقابل عدد 152 من الإناث بنسبة مئوية قدرها 46.48%. وهذا يشير إلى أن أعداد الذكور أعلى من أعداد الإناث.

- توزيع مفردات العينة وفقاً لطبيعة الكلية

جدول (2) توزيع مفردات العينة وفقاً لطبيعة الكلية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية %
طبيعة الكلية	كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية	114	34.86%
	كليات العلوم البحتة والتطبيقية	213	65.14%
	المجموع	327	100



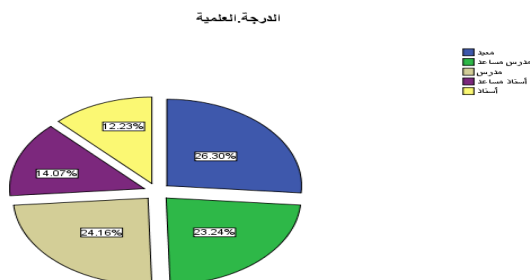
شكل رقم (2) توزيع مفردات العينة وفقاً لطبيعة الكلية

يتبين من الجدول (2) أنه يوجد فروق كبيرة بين أفراد عينة الدراسة المنتمين إلى كليات (العلوم البحتة والتطبيقية) حيث بلغ عددهم 213 بنسبة مئوية قدرها 65.14% ، بينما بلغ عدد الافراد الذين ينتمون إلى كليات (العلوم الانسانية والاجتماعية) 114 بنسبة مئوية قدرها 34.86%، مما يدل على أن أكثر أفراد عينة الدراسة جاءوا في القطاع التطبيقي للكليات .

- توزيع مفردات العينة وفقاً للدرجة العلمية

جدول (3) توزيع مفردات العينة وفقاً للدرجة العلمية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية %
الدرجة العلمية	معيد	86	26.3%
	مدرس مساعد	76	23.24%
	مدرس	79	24.16%
	أستاذ مساعد	46	14.07%
	أستاذ	40	12.23%
	المجموع	327	100%



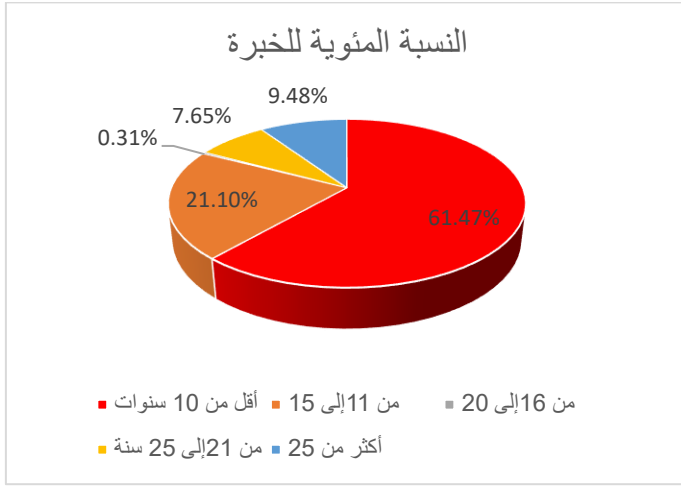
شكل رقم (3) توزيع مفردات العينة وفقاً للدرجة العلمية

ويتبين من الجدول (3) ان درجة معيد هي التي في الصدارة بإجمالي عدد 86 عضو بنسبة مئوية قدرها 26.3% من إجمالي عينة الدراسة، ثم جاء أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون درجة مدرس حيث بلغ عددهم 79 بنسبة مئوية قدرها 24.16%، ثم يلي ذلك أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون درجة مدرس مساعد حيث بلغ عددهم 76 بنسبة مئوية قدرها 23.24%، ثم يلي ذلك أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون درجة أستاذ مساعد حيث بلغ عددهم 46 بنسبة مئوية قدرها 14.07% ثم يلي ذلك أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون درجة أستاذ حيث بلغ عددهم 40 بنسبة مئوية قدرها 12.23%، ومما سبق يتضح أن الدرجة العلمية التي حصلت على أعلى نسبة هي درجة معيد وتعد هذه الفئة هي الأصغر في الدرجة الأكاديمية والأكثر سعياً لاستكمال الدرجات العلمية للحصول على الترقيات للدرجات الأخرى .

- توزيع مفردات العينة وفقاً للخبرة الأكاديمية

جدول (4) توزيع مفردات العينة وفقاً للخبرة الأكاديمية (عدد السنوات بالجامعة)

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية %
الخبرة	أقل من 10 سنوات	201	61.47%
	من 11 إلى 15	69	21.10%
	من 16 إلى 20	1	0.31%
	من 21 إلى 25 سنة	25	7.65%
	أكثر من 25	31	9.48%
	المجموع		327



شكل رقم (4) توزيع مفردات العينة وفقاً للخبرة الأكاديمية

- يتضح من خلال الجدول (4) أن هناك تفاوت في سنوات الخبرة لدى أفراد عينة الدراسة وتفسر الباحثة ذلك التفاوت بسبب اختلاف الدرجات العلمية التي يشتمل عليها أفراد عينة الدراسة والتي تتمثل في (معيد ، مدرس مساعد ، مدرس ، أستاذ مساعد ، أستاذ) فتبين أن الغالبية يقع في الفئة الأولى من (أقل من 10) سنوات بواقع 201 عضو بنسبة مئوية قدرها 61.47% .

- وبالنظر إلى الجدول نجد ان الفئة الثانية كانت لسنوات الخبرة من (11 إلى 15) وذلك بعدد 69 عضو وبنسبة مئوية قدرها 21.10% .

- كما نجد أن الفئة الثالثة تمثلت في السادة الأعضاء الذين عملوا فترات زمنية (أكثر من 25) سنة 31 عضو بنسبة مئوية قدرها 9.48% .

- كما تبين ان الفئة الرابعة كانت من (21 إلى 25 سنة) وذلك بعدد 25 عضو بنسبة مئوية قدرها 7.65%

- بينما تمثلت الفئة الخامسة على الاعضاء الذين عملوا من (16 إلى 20) وعددهم (1) بنسبة مئوية قدرها 0.31% .

واستناداً إلى ما سبق ترى الباحثة أن زيادة سنوات الخبرة الأكاديمية لها تأثير إيجابي لأنها تزيد من فرصة الأعضاء لاكتساب المهارات والخبرات والمعارف التي تساعدهم على حل المشكلات البحثية ومشاركة معارفهم في كل ما يخص الأنشطة البحثية، وتطوير العملية التعليمية

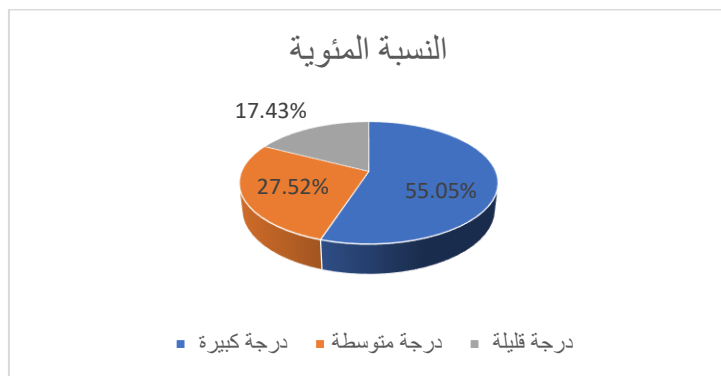
وتوضيح آراءهم في تطوير المقررات الدراسية للمساهمة في تطوير المؤسسة الجامعية التي ينتسبون إليها.

(2/3)- الجوانب العامة لمشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج.

- إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لمصطلح مشاركة المعرفة

جدول (5) إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لمصطلح مشاركة المعرفة

م	الاستجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
1	درجة كبيرة	180	55.05%
2	درجة متوسطة	90	27.52%
3	درجة قليلة	57	17.41%
4	المجموع	327	100%



شكل (5) إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لمصطلح مشاركة المعرفة

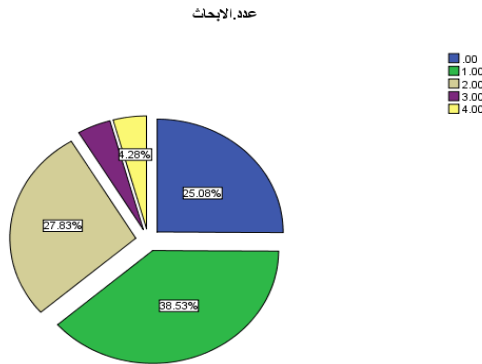
تشير البيانات الواردة في الجدول السابق (5) إلى أن معظم الإجابات جاءت في فئة درجة كبيرة ممن لديهم فكرة مسبقة عن مشاركة المعرفة فأجاب عنها 180 عضو من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بنسبة مئوية تقديرها 55.05% ، بينما أشار 90 عضو بنسبة مئوية تقديرها 27.52% بأنهم على درجة متوسطة من الدراية بمصطلح مشاركة المعرفة ، كما تبين ان فئة درجة قليلة أجاب عنها عدد 57 عضو بنسبة مئوية تقديرها 17.41% وبذلك هم النسبة الأقل في معرفتهم بمصطلح مشاركة المعرفة .

وترى الباحثة ان الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج اجابوا بأنهم على دراية بمصطلح مشاركة المعرفة وهذا يدل على إيمانهم بأهمية مشاركة المعرفة في حل المشكلات و تبادل الخبرات والمعارف سواء في العملية البحثية او التعليمية أو كل ما يخص العمل الإداري بالمؤسسة الجامعية مما يعود بالنفع العام على تلك المؤسسة لضمان تطورها وتقدمها ولتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة لمواجهة التحديات المستقبلية .

- متوسط عدد الأبحاث التي تنشر سنوياً في المجالات العلمية

جدول (6) متوسط عدد الأبحاث التي تنشر سنوياً في المجالات العلمية

م	الاستجابة	التكرارات	النسبة المئوية %
1	لا يوجد	82	25.08%
2	بحث واحد	126	38.53%
3	بحثين	91	27.83%
4	ثلاثة أبحاث	14	4.28%
5	أربعة أبحاث	14	4.28%
6	المجموع	327	100%



شكل (6) متوسط عدد الأبحاث التي تنشر سنوياً في المجالات العلمية

لقد أظهرت البيانات الواردة في الجدول السابق (6) أن متوسط عدد الأبحاث التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في المجالات العلمية سنوياً، قد بلغ أقصاها للبحث الواحد بعدد 126 بنسبة مئوية تقديرها 38.53%، ويلمها بمعدل بحثين سنوياً بعدد 91 بنسبة 27.83%، بينما أعرب عدد قليل من أفراد عينة الدراسة عن تقديمهم لثلاثة، أو أربعة بحوث سنوياً بعدد 14 لكلاً منهما وبنسبة مئوية تقديرها 4.28%، في حين أجاب عدد 82 بنسبة 25.08% بأنهم لم ينشروا أي بحوث في المجالات العلمية سنوياً، مما يوضح أن نسبة الصدارة جاءت لنشر بحثاً واحداً سنوياً وهو الأكثر تعميماً بين أفراد عينة الدراسة، وتفسر الباحثة ذلك بأنه قد يرجع إلى ضعف الدعم المادي المخصص للبحوث العلمية.

- أشكال المعرفة التي يتم مشاركتها لدى أفراد عينة الدراسة

جدول (7) أشكال المعرفة التي يتم مشاركتها لدى أفراد عينة الدراسة

الترتيب	الوزن	لا اشارك		اشرك بدرجة قليلة		اشرك بدرجة كبيرة		أشكال المعرفة التي يتم مشاركتها
		ك	%	ك	%	ك	%	
3	2.43	50	15.29	87	26.61	190	58.10	إعداد الابحاث العلمية المشتركة ونشرها في المجالات العلمية (الأنشطة البحثية)
1	2.58	17	5.20	104	31.80	206	63.00	المقررات الدراسية وطرق التدريس الحديث التي تتلاءم مع الطلاب
4	2.31	46	14.07	132	40.37	149	45.57	المشاركة في تأليف وانتاج الكتب (المؤلفات العلمية)
2	2.48	24	7.34	123	37.61	180	55.05	المعارف المتعلقة بالاتجاهات الحديثة في التخصص
5	2.23	46	14.07	159	48.62	122	37.31	المشاركة في الفعاليات العلمية (حضور السمينارات، حضور مناقشات الرسائل)
6	2.06	98	29.97	104	31.80	122	37.31	المعرفة المرتبطة بالإجراءات (الإدارية) والأكاديمية
	2.35		14.32		36.14		49.39	متوسط المحور

يتضح من جدول (7) ما يلي:

- جاء في مقدمة أشكال مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج [المقررات الدراسية وطرق التدريس الحديث التي تتلاءم مع الطلاب] حيث بلغ المتوسط المرجح " 2.58 وبذلك يعتبر في مستوى التحقق (أشارك بدرجة كبيرة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أشارك بدرجة كبيرة 63.00% ثم أشارك بدرجة قليلة 31.80% وأخيراً لا أشارك 5.20% .

- بينما جاء في المرتبة الثانية العبارة التي نصها [المعارف المتعلقة بالاتجاهات الحديثة في التخصص] حيث بلغ المتوسط المرجح للعبارة " 2.48 وذلك في مستوى التحقق (أشارك بدرجة كبيرة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أشارك بدرجة كبيرة 55.05% ثم أشارك بدرجة قليلة 37.61% وأخيراً لا أشارك 7.34%.

- ولقد أعرب أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج عن استحواذ العبارة التي نصها [إعداد الأبحاث العلمية المشتركة ونشرها في المجلات العلمية (الأنشطة البحثية)] على المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط المرجح للعبارة 2.43 ذلك في مستوى التحقق (أشارك بدرجة كبيرة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أشارك بدرجة كبيرة 58.10% ثم أشارك بدرجة قليلة 26.61% وأخيراً لا أشارك 15.29%.

- بينما العبارة التي نصها [المشاركة في تأليف و انتاج الكتب (المؤلفات العلمية)] جاءت في المرتبة الرابعة والتي بلغ المتوسط المرجح لها " 2.31 وذلك في مستوى التحقق بدرجة متوسطة (أشارك بدرجة قليلة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أشارك بدرجة كبيرة 45.57% ثم أشارك بدرجة قليلة 40.37% وأخيراً لا أشارك 14.07%.

- وجاءت العبارة التي نصها [المشاركة في الفعاليات العلمية حضور السمينارات، حضور مناقشات الرسائل] في المرتبة الخامسة (قبل الاخيرة) والتي بلغ المتوسط المرجح لها 2.23 وذلك في مستوى التحقق بدرجة متوسطة (أشارك بدرجة قليلة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء

هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أشارك بدرجة كبيرة 37.31 % ثم أشارك بدرجة قليلة 48.62 % وأخيراً لا أشارك 14.07 %.

- أما المرتبة السادسة والاخيرة فتمثلت في العبارة التي نصها أشارك [المعرفة المرتبطة بالإجراءات (الإدارية) والأكاديمية] حيث بلغ المتوسط المرجح للعبارة " 2.06 وذلك في مستوى التحقق بدرجة متوسطة (أشارك بدرجة قليلة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أشارك بدرجة كبيرة 37.31 % ثم أشارك بدرجة قليلة 31.80 % وأخيراً لا أشارك 29.97 %.

- ولاحظت الباحثة استناداً على ما سبق أن المتوسط المرجح لمتوسط إجمالي المحور " انماط أشكال المشاركة في المعرفة " بلغ نسبة قدرها 2.35 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (أشارك) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أشارك بدرجة كبيرة 49.39 % ثم أشارك بدرجة قليلة 36.14 % وأخيراً لا أشارك 14.32 % . وهذا يدل على وجود مستوى مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج للمشاركة في أشكال المعرفة المختلفة والمتنوعة .

كما تبين أن اهتمامات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم التي حصلت على نسبة تقديرية مرتفعة تركزت في المقام الأول على الاهتمامات المتعلقة بالعملية التعليمية وطرق التدريس الحديث ، ثم المعارف المتعلقة بالاتجاهات الحديثة في التخصص ، يلها الابحاث العلمية المشتركة ، أما العبارات التي حصلت على مستوى تقديري متوسط تمثلت في المشاركة في تأليف وإنتاج الكتب إضافة واهتمامهم بالفعاليات العلمية التي تتمثل في (حضور السيمينارات، حضور مناقشات الرسائل ، حضور المؤتمرات) ، ثم الاهتمام بالأعمال الإدارية الذي نال المرتبة الاخيرة ويمكن ان ترجع الباحثة سبب ذلك نتيجة لضيق الوقت لديهم وتركيزهم على العملية التعليمية والانشطة البحثية بشكل أكثر لإثراء العملية التعليمية بكل ما هو جديد من معارف.

- قنوات ووسائل التواصل التي تستخدم في مشاركة المعرفة .

جدول (8) قنوات ووسائل التواصل المستخدمة في مشاركة المعرفة

الترتيب	الوزن المرجح	لا استخدمها		استخدمها بدرجة قليلة		استخدمها بدرجة كبيرة		قنوات ووسائل التواصل المستخدمة في مشاركة المعرفة
		%	ك	%	ك	%	ك	
9	2.27	9.79	32	53.52	175	36.70	120	المؤتمرات العلمية .
6	2.42	6.73	22	44.95	147	48.32	158	المحادثات العلمية المباشرة وجهاً لوجه .
3	2.56	4.89	16	34.56	113	60.55	198	الاجتماعات المختلفة داخل الكلية / القسم.
10	1.93	29.0 5	95	48.62	159	22.32	73	الزيارات للجامعات الأخرى .
4	2.55	9.48	31	25.69	84	64.83	212	استخدام البريد الإلكتروني E-mail .
2	2.57	4.59	15	34.25	112	61.16	200	حضور الدورات التدريبية وورش العمل.
1	2.72	3.06	10	21.41	70	75.54	247	استخدام شبكات التواصل الاجتماعي واتساب whats up، فيس بوك Facebook.
7	2.35	10.0 9	33	44.65	146	45.26	148	المحادثات التليفونية العلمية.
8	2.29	14.9 8	49	41.28	135	43.73	143	المحادثات الإلكترونية العلمية chat messenger.
5	2.52	7.34	24	33.33	109	59.33	194	حلقات النقاش العلمي seminars.
	2.42	10		38.22		51.77		متوسط المحور

يتضح من جدول (8) ما يلي:

- جاءت تقديرات أفراد العينة للقنوات المستخدمة في مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج في المرتبة الأولى للعبارة التي نصها " [استخدام شبكات التواصل الاجتماعي واتساب what's up، فيس بوك Facebook] " حيث بلغ المتوسط المرجح 2.72 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (استخدمها بدرجة كبيرة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل استخدمها بدرجة كبيرة 75.54 % ثم استخدمها بدرجة قليلة 21.41 % وأخيراً لا استخدمها 3.06%.

- بينما جاءت في المرتبة الثانية العبارة التي نصها " [حضور الدورات التدريبية وورش العمل] حيث بلغ المتوسط المرجح " 2.57 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (استخدمها بدرجة كبيرة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس على البديل استخدمها بدرجة كبيرة 61.16 % ثم استخدمها بدرجة قليلة 34.25 % وأخيراً لا استخدمها 4.59 %.
- وقد احتلت المرتبة الثالثة العبارة التي نصها [الاجتماعات المختلفة داخل الكلية / القسم] حيث بلغ المتوسط المرجح " 2.56 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (استخدمها بدرجة كبيرة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس على البديل استخدمها بدرجة كبيرة 60.55 % ثم استخدمها بدرجة قليلة 34.56 % وأخيراً لا استخدمها 4.89 %.
- وتبين من خلال تحليل البيانات أن المرتبة الرابعة كانت للعبارة التي نصها [استخدام البريد الالكتروني E-mail] حيث بلغ المتوسط المرجح 2.55 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (استخدمها بدرجة كبيرة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل استخدمها بدرجة كبيرة 64.83 % ثم استخدمها بدرجة قليلة 25.69 % وأخيراً لا استخدمها 9.48 %.
- وحصدت المرتبة الخامسة العبارة التي نصها [حلقات النقاش العلمي.seminars] حيث بلغ المتوسط المرجح 2.52 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (استخدمها بدرجة كبيرة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل استخدمها بدرجة كبيرة 59.33 % ثم استخدمها بدرجة قليلة 33.33 % وأخيراً لا استخدمها 7.34 %.
- ونالت العبارة [المحادثات العلمية المباشرة وجهاً لوجه] على المرتبة السادسة حيث بلغ المتوسط المرجح لها " 2.42 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (استخدمها بدرجة كبيرة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل استخدمها بدرجة كبيرة 48.32 % ثم استخدمها بدرجة قليلة 44.95 % وأخيراً لا استخدمها 6.73 %.
- ثم يليها في المرتبة السابعة [المحادثات التليفونية العلمية] والتي بلغ المتوسط المرجح لها " 2.35 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (استخدمها بدرجة كبيرة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل استخدمها بدرجة كبيرة 45.26 % ثم استخدمها بدرجة قليلة 44.65 % وأخيراً لا استخدمها 10.09 %.

- بينما جاءت العبارة التي نصها [المحادثات الإلكترونية العلمية chat messenger] في المرتبة الثامنة بمتوسط مرجح " 2.29 وذلك في مستوى التحقق بدرجة متوسطة (استخدمها بدرجة قليلة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على البديل استخدامها بدرجة كبيرة 43.73 % ثم استخدمها بدرجة قليلة 41.28 % وأخيراً لا استخدمها 14.98 %.

- في حين صرح أفراد العينة بان وسيلة التواصل التي تلبها هي [المؤتمرات العلمية] "والتي بلغ المتوسط المرجح لها 2.27 وذلك في مستوى التحقق بدرجة متوسطة (استخدمها بدرجة قليلة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس على البديل استخدامها بدرجة كبيرة 36.70 % ثم استخدمها بدرجة قليلة 53.52 % وأخيراً لا استخدمها 9.79 %.

- في حين جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة التي نصها [الزيارات للجامعات الأخرى كإحدى طرق مشاركة المعرفة التي تأتي بكل ما هو جديد من معارف وخبرات مختلفة] " حيث بلغ المتوسط المرجح لها 1.93 وذلك في مستوى التحقق بدرجة متوسطة (استخدمها بدرجة قليلة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس على البديل استخدامها بدرجة كبيرة 22.32 % ثم استخدمها بدرجة قليلة 48.62 % وأخيراً لا استخدمها 29.05 %.

3/3 - و اقع مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة سوهاج الدورالذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لدعم مشاركة المعرفة

جدول(9) الدورالذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لدعم مشاركة المعرفة

الترتيب	الوزن المرجح	لا أو أفق		إلى حد ما		أو أفق بشدة		الدورالذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لدعم مشاركة المعرفة
		%	ك	%	ك	%	ك	
1	2.79	0.00	0	21.41	70	78.59	257	ابادر بنشر المعرفة التي أمتلكها ليستفيد منها الزملاء بشكل تطوعي.
3	2.69	1.53	5	28.13	92	70.34	230	اتبادل التقارير والملفات والكتب مع زملائي في العمل لتعزيز مشاركة المعرفة.
2	2.75	2.14	7	20.80	68	77.06	252	أقوم بتقديم الخبرات والمعارف والتجارب إلى الهيئة المعاونة.
5	2.23	18.3	60	40.37	13	41.28	135	أشارك معارف مع الزملاء فقط عندما أواجه بعض المشكلات المهنية.
4	2.45	9.79	32	35.47	11	54.74	179	أقدم معارف في بناء على طلب الزملاء بالجامعة
	2.58	6.36		29.24		64.41		متوسط المحور

يتضح من جدول (9) ما يلي:

- أظهرت معظم الإجابات الاتجاه الإيجابي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج ورغبتهم الواضحة لتعزيز مشاركة المعرفة فيما بينهم حيث جاء في المرتبة الأولى العبارة التي نصها " ابادر بنشر المعرفة التي أمتلكها ليستفيد منها الزملاء بشكل تطوعي " حيث بلغ المتوسط المرجح نسبة قدرها 2.79 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (موافق) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أوافق بشدة 78.59% ثم إلى حد ما 21.41% وأخيراً لا أوافق 0.00%.

- ويليهما العبارة التي نصها " أقوم بتقديم الخبرات والمعارف والتجارب إلى الهيئة المعاونة " حيث بلغ المتوسط المرجح للعبارة 2.75 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (موافق) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أوافق بشدة 77.06% ثم إلى حد ما 20.80% وأخيراً لا أوافق 2.14%. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى المام كافة الفئات الاكاديمية من أعضاء هيئة تدريس ومعاونهم بأهمية مشاركة المعرفة فيما بينهم حيث نجد اننا هناك اهتمام لمشاركة المعرفة ونقلها بين اعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وكذلك الامر بين الهيئة المعاونة وبعض البعض فكلما من يمتلك الخبرة والمعرفة يسعى بكامل جهده إلى تقديمها لتحقيق النفع العام من مشاركة المعرفة والذي يتمثل في الارتقاء بالمؤسسة الاكاديمية بوجه عام والقسم بوجه خاص .

- بينما جاءت الفقرة التي نصها " ا تبادل التقارير والملفات والكتب مع زملائي في العمل لتعزيز مشاركة المعرفة " في المرتبة الثالثة بمتوسط مرجح 2.69 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (موافق) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أوافق بشدة 70.34% ثم إلى حد ما 28.13% وأخيراً لا أوافق 1.53%.

- في حين بلغ المتوسط المرجح نسبة قدرها 2.45 للفقرة التي نصها " أقدم معارفى بناء على طلب الزملاء بالجامعة " وبذلك احتلت المرتبة الثالثة بمستوى التحقق بدرجة كبيرة (موافق) حيث

بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أوافق بشدة 54.74 % ثم إلى حد ما 35.47 % وأخيراً لا أوافق 9.79 %.

- وأخيراً جاءت الفقرة التي نصها " أشارك معارفي مع الزملاء فقط عندما أواجه بعض المشكلات المهنية" بلغ المتوسط المرجح للعبارة 2.23 وذلك في مستوى التحقق بدرجة متوسطة (موافق إلى حد ما) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أوافق بشدة 41.28 % ثم إلى حد ما 40.37 % وأخيراً لا أوافق 18.35 %. وتفسر الباحثة وتؤكد على أن مشاركة المعرفة لا تقتصر لدى السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج على طبيعة المواقف التي يتعرضون لها عندما تواجههم مشكلات في عملهم فتلتزمهم على مشاركة معارفهم ولكن المشاركة المعرفية تحدث بشكل دائم لديهم لتبادل الخبرات والمعارف الحديثة لمساعدتهم على اتخاذ القرارات والقيام بمهامهم العلمية (تعليمية وبحثية) على أكمل وجه .

- جهات مشاركة المعرفة

جدول (10) جهات مشاركة المعرفة

الترتيب	الوزن المرجح	لا أشارك		إلى حد ما		أشارك		جهات مشاركة المعرفة
		%	ك	%	ك	%	ك	
1	2.82	0.92	3	16.21	53	82.87	271	الزملاء في نفس التخصص او القسم.
5	2.27	8.56	28	56.27	184	35.17	115	أي زميل من جامعة أخرى.
4	2.28	12.23	40	47.40	155	40.37	132	الزملاء من الأقسام الأخرى بالكلية.
2	2.65	1.53	5	31.80	104	66.67	218	الزملاء الأكثر مني خبرة .
3	2.53	4.28	14	38.84	127	56.88	186	الزملاء الأعلى مني في الدرجة الوظيفية.
	2.51	5.51		38.10		56.39		متوسط المحور

يتضح من جدول (10) ما يلي:

- تشير نتائج الجدول إلى تنوع جهات مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج وكان من أهم تلك الجهات الجهة التي شغلت المرتبة الأولى وهي [الزملاء في نفس التخصص او القسم] " حيث بلغ المتوسط المرجح لهذه العبارة نسبة قدرها 2.82 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (أشارك) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس

ومعاونهم على البديل أشارك 82.87% ثم إلى حد ما 16.21% وأخيراً لا أشارك 0.92% وتفسر الباحثة ذلك نتيجة لطبيعة التواجد المستمر والاتصالات المستمرة فيما بين أفراد عينة الدراسة الذين يشغلون نفس الاهتمامات وينتمون إلى نفس القسم فهم الاقرب لبعضهم وتتم المشاركة فيما بينهم رغبة في اكتساب الخبرات والمعارف التي تدعم تخصصهم العلمي وترقى بمستوى قسمهم الذي ينتمون اليه .

- بينما جاءت في المرتبة الثانية مشاركة المعرفة مع [الزملاء الاكثرمي خبرة] حيث بلغ المتوسط المرجح لهذه العبارة " 2.65 نسبة قدرها وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (أشارك) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أشارك 66.67% ثم إلى حد ما 31.80% وأخيراً لا أشارك 1.53%. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن أساس وجوه عملية المشاركة المعرفية تتمثل في امتلاك الخبرة لمن نتشارك معهم المعرفة لان من يمتلكون الخبرات والمعارف هم الأقدر والأجدر على نقلها ومشاركتها لكي يستفيد منها باقي أعضاء المؤسسة الجامعية في أداء مهامهم المختلفة .

- وفيما يخص مشاركة المعرفة مع [الزملاء الأعلى مي في الدرجة الوظيفية]" فجاءت في المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط المرجح لهذه الفقرة 2.53 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (أشارك) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أشارك 56.88% ثم إلى حد ما 38.84% وأخيراً لا أشارك 4.28%. وترى الباحثة ان البعض من أفراد عينة الدراسة يفضلون مشاركة معارفهم مع الزملاء الأعلى منهم في الدرجة الوظيفية باعتبارهم هم الأكثر دراية وخبرة نتيجة لارتفاع مستوى انتاجهم العلمي ، وتنوع معارفهم ، وتعمقهم في التخصص الذي ينتمون اليه ومعرفتهم بكل الموضوعات العلمية الحديثة، إضافة إلى كثرة مؤلفاتهم العلمية ، وكذلك الامر امتلاكهم للكثير من الانشطة البحثية واسس نشرها. إضافة إلى إدراكهم ووعيهم الشديد بأحدث الطرق والأساليب المتبعة للارتقاء والنهوض بالمنهج والمقررات الدراسية .

- وقد أشار عدد من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة سوهاج انهم يتشاركون معارفهم مع [الزملاء من الأقسام الأخرى بالكلية] " حيث احتلت تلك العبارة المرتبة الرابعة و بلغ المتوسط المرجح لها 2.28 وذلك في مستوى التحقق بدرجة متوسطة (أشارك إلى حد ما) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على البديل أشارك 40.37% ثم إلى حد ما 47.40% وأخيراً لا أشارك 12.23%.

وتفسر الباحثة ذلك نتيجة لطبيعة الكليات بجامعة سوهاج فهناك الكثير من التخصصات العلمية المختلفة لديهم صلة ببعضهم البعض لذلك يلجأ البعض من أفراد العينة إلى مشاركة معارفهم مع زملائهم من الأقسام الأخرى بالكلية في حال عدم الحصول على تلك المعرفة من أعضاء القسم الذي ينتمون إليه .

- وجاءت في المرتبة الخامسة والأخيرة لجهات ومصادر مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة سوهاج متمثلة في المشاركة مع [أي زميل من جامعة أخرى] " حيث بلغ المتوسط المرجح للعبارة 2.27 وذلك في مستوى التحقق بدرجة متوسطة (أشارك إلى حد ما) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على البديل أشارك 35.17% ثم إلى حد ما 56.27% وأخيراً لا أشارك 8.56%. وترى الباحثة أن المستوى التقديري للعبارة كان متوسط وليس مرتفع فالبعض من أفراد العينة يميلون إلى مشاركة معارفهم مع زملائهم الذين ينتمون إلى نفس جامعاتهم فمن الوارد ان يكون ذلك بسبب عدم وجود ترابط وعلاقات قوية مما يجعلهم أقل رغبة في الاحتكاك مع الزملاء من الجامعات الأخرى .

4/3- دو افع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج.

جدول (11) دو افع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج

الترتيب	الوزن المرجح	الاجمالي ن= 327						دو افع مشاركة المعرفة لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالجامعة
		لا أو افق		إلى حد ما		أو افق بشدة		
		ك	%	ك	%	ك	%	
1	2.78	5	1.53	62	18.96	260	79.51	تحسين فعالية الاداء في المؤسسة من خلال الاستفادة من الدروس والتجارب السابقة للزملاء.
2	2.73	6	1.83	75	22.94	246	75.23	دعم مستوى جودة المناهج والبرامج التعليمية المقدمة من خلال تحديد وتوفير أفضل الممارسات والتجارب وفحص وتقييم المخرجات.
3	2.69	4	1.22	94	28.75	229	70.03	التعرف علي الموضوعات البحثية الجديدة في مجال تخصصي.
4	2.00	97	29.66	134	40.98	96	29.36	الحصول علي مكافأة مادية.
	2.55		8.56		27.91		63.53	متوسط المحور

يتضح من جدول (11) ما يلي:

- تبين من خلال تحليل البيانات الواردة في الجدول أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج تجاه دوافع مشاركة المعرفة جاءت مرتفعة في ثلاث عبارات ومتوسطة في عبارة واحدة ، كما تبين أن العبارة التي احتلت مركز الصدارة في المرتبة الأولى هي [تحسين فعالية الاداء في المؤسسة من خلال الاستفادة من الدروس والتجارب السابقة للزملاء] " حيث بلغ المتوسط المرجح لها 2.78 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (أوافق بشدة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أوافق بشدة 79.51 % ثم إلى حد ما 18.96 % وأخيراً لا أوافق 1.53%. وترى الباحثة أن هذا الدافع الذي حصل على أعلى مستوى تقديري لدى أفراد العينة ان دل على شيء فإنما يدل على ان ما يدفع اعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج لمشاركة معارفهم هو رغبتهم في الارتقاء بالمؤسسة الجامعية التي ينتمون اليها لتحقيق التقدم العلمي لها ومسايرتها لمثيلاتها من الجامعات الأخرى .

- يلها العبارة التي نصها [دعم مستوى جودة المناهج والبرامج التعليمية المقدمة من خلال تحديد وتوفير أفضل الممارسات والتجارب وفحص وتقييم المخرجات] حيث بلغ المتوسط المرجح للعبارة " نسبة قدرها 2.73 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (أوافق بشدة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أوافق بشدة 75.23 % ثم إلى حد ما 22.94 % وأخيراً لا أوافق 1.83%. ومن وجهة نظر الباحثة فترى ان هذا الدافع المتعلق بدعم مستوى جودة المناهج والعملية التعليمية الذي نال ايضاً على مستوى تقديري مرتفع وهذا يرجع إلى تقدير السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج بأهمية مشاركة المعرفة لدعم وتطوير العملية التعليمية والبحثية باعتبارهما ووفقاً لأرائهم من أكثر المجالات التي يحرصون على تشارك معارفهم فيها.

- ثم يلها في المرتبة الثالثة العبارة التي نصها [أشارك معارف في التعرف على الموضوعات البحثية الجديدة في مجال تخصصي] " فالمستوى التقديري للمتوسط المرجح لها 2.69 وذلك في مستوى التحقق بدرجة كبيرة (أوافق بشدة) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أوافق بشدة 70.03 % ثم إلى حد ما 28.75 % وأخيراً لا أوافق 1.22%. وذلك لمواكبة كل ما هو حديث في مجال التخصص .

- بينما أتى في المرتبة الأخيرة عبارة [الحصول على مكافأة مادية] حيث بلغ المتوسط المرجح للعبارة 2.00 وذلك في مستوى التحقق بدرجة متوسطة (أوافق إلى حد ما) حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل أوافق بشدة 29.36 % ثم إلى حد ما 40.98 % وأخيراً لا أوافق 29.66%. وترى الباحثة أن الدافع المادي ليس هو المحرك الأساسي لقيام أعضاء هيئة التدريس بمشاركة معارفهم ولكن لا بد من دعم الجامعة لهم من خلال (القيام بوضع تخفيضات على الدورات التدريبية التي تلزمهم للترقى الوظيفي ، دعم واتاحة حضور المؤتمرات العلمية على مستوى عربي ودولي من خلال تخفيف الاعباء والمسئوليات الملقاة على عاتقهم من ضغوط العمل الاكاديمي ، منح اجازات لهم لتفرغهم لإنتاج البحث العلمي) .

5/3- معوقات مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج .

جدول(12) معوقات مشاركة المعرفة على مستوى المؤسسة والأفراد

الترتيب	الوزن المرجح	غير موافق		إلى حد ما		موافق		معوقات على مستوى المؤسسة والأفراد
		%	ك	%	ك	%	ك	
2	2.40	7.95	26	44.34	145	47.71	156	عدم وجود آلية ونظام مميز يسهل وينظم عملية مشاركة المعرفة مع أصحاب الخبرة .
3	2.35	12.84	42	39.76	130	47.40	155	الافتقار إلى الإدارة العليا الداعمة لمشاركة المعرفة
6	1.98	20.49	67	61.16	200	18.35	60	عدم وجود الحوافز المعنوية والمالية المناسبة للمشاركين بمعارفهم .
1	2.42	7.03	23	44.34	145	48.62	159	عدم توفر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس لمشاركة معارفهم مع الزملاء.
5	2.16	10.09	33	73.09	239	19.88	65	غياب الثقة المتبادلة بين الزملاء
4	2.31	11.01	36	47.09	154	41.90	137	نقص الخبرة في التعامل مع تكنولوجيا الاتصالات لمشاركة المعرفة .
	2.27	11.57		51.63		37.31		متوسط المحور

أشارت النسب التقديرية لإجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج وكما هو موضح من خلال تحليل البيانات الواردة في الجدول رقم(12) ما يلي:

تناول الجدول رقم (12) معوقات مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج ، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة التي نصها [عدم توفر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس لمشاركة معارفهم مع الزملاء] " والتي بلغ المتوسط المرجح لها نسبة قدرها 2.42 وذلك في مستوى التحقق بدرجة موافق حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل موافق 48.62% ثم إلى حد ما 44.34% وأخيراً غير موافق 7.03%. وتفسر الباحثة ذلك نتيجة لكثرة الأعمال المكلفين بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج والمتمثلة في (أعمال التدريس ، إعداد البحوث العلمية ، الأعمال الإدارية) هذه الالتزامات

أساسية لا يمكن إهمال أي واحدة منها مما يؤثر على عملية مشاركة المعرفة بسبب عدم توفر الوقت الكافي لديهم .

- بينما جاءت في المرتبة الثانية العبارة التي نصها [عدم وجود آلية ونظام مميز يسهل وينظم عملية مشاركة المعرفة مع أصحاب الخبرة] " حيث بلغ المتوسط المرجح لها نسبة قدرها 2.40 وذلك في مستوى التحقق بدرجة موافق حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل موافق 47.71% ثم إلى حد ما 44.34% وأخيراً غير موافق 7.95%. وترى الباحثة ضرورة الاهتمام من قبل الجامعة بوضع آلية مميزة يسهل من خلالها التعرف على أصحاب الخبرات لمشاركة المعرفة معهم سواء من خلال اللقاءات الرسمية او غير الرسمية على أن تعلن الجامعة عن تحديد الوقت المناسب والمكان للقاء أصحاب الخبرات بزلائهم لمناقشة القضايا العلمية التي تدعم العملية التعليمية والبحثية من خلال طرح الآراء ومناقشتها وتبادل معرفتهم مما يسهم في بناء رؤية مشتركة تدعم وتعزز من مشاركة المعرفة .

- في حين نجد أن المتوسط المرجح للعبارة التي نصها [الافتقار إلى الإدارة العليا الداعمة لمشاركة المعرفة] " بلغ نسبة قدرها 2.35 وذلك في مستوى التحقق بدرجة موافق حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل موافق 47.40% ثم إلى حد ما 39.76% وأخيراً غير موافق 12.84%. وترى الباحثة أن الدور القيادي للإدارة العليا بالجامعة يلقي على عاتقه المسؤولية الكاملة تجاه دعم مشاركة المعرفة وتعزيز السبل الداعية إليها وتفعيل الوسائل التي يتم من خلالها تيسير مشاركة المعرفة بين الزملاء وذلك من خلال تطوير البنية التحتية التكنولوجية التي تساعد على مشاركة المعرفة وتبادلها لدعم كل ما ينمي القدرة على الابتكار والابداع العلمي للارتقاء بالعملية التعليمية والبحثية .

- بينما بلغ المتوسط المرجح للعبارة التي نصها [نقص الخبرة في التعامل مع تكنولوجيا الاتصالات لمشاركة المعرفة] " نسبة قدرها 2.31 وذلك في مستوى التحقق بدرجة إلى حد ما ، حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل موافق 41.90% ثم إلى حد ما 47.09% وأخيراً غير موافق 11.01%. ولقد اتضح من خلال الدراسة وجود إخفاق في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تتيحها الجامعة والمتمثلة في قلة عدد الأجهزة الحاسوبية المستخدمة ، إضافة إلى ضعف شبكة الانترنت وانقطاعها المتكرر حيث أن ذلك يحد من مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج وعليه فترى الباحثة

ضرورة تقديم الدعم من قبل القيادات الجامعية لتوفير كافة المتطلبات الداعمة لمشاركة المعرفة حتى يستطيع السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج إيجاد ما يلزمهم لإجراء بحوثهم العلمية وما يخدم العملية التعليمية من معامل مجهزة بالحواسيب ومرتبطة بالإنترنت .

- يلي ذلك العبارة التي نصها [غياب الثقة المتبادلة بين الزملاء] حيث بلغ المتوسط المرجح لها " نسبة قدرها 2.16. وذلك في مستوى التحقق بدرجة إلى حد ما حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل موافق 19.88% ثم إلى حد ما 73.09% وأخيراً غير موافق 10.09%. فترى الباحثة أن توفر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم يساعد على مشاركة المعارف الضمنية التي تكمن في عقول مالكيها من خلال تقديمها للأخريين للاستفادة منها بما يحقق النفع العام للمؤسسة الجامعية التي ينتمون إليها .

- وجاء في المرتبة الأخيرة للمعوقات التي تحد من مشاركة المعرفة العبارة التي نصها [عدم وجود الحوافز المعنوية والمالية المناسبة للمشاركين بمعارفهم] " حيث بلغ المتوسط المرجح نسبة 1.98 وذلك في مستوى التحقق بدرجة إلى حد ما حيث بلغت نسبة استجابات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على البديل موافق 18.35% ثم إلى حد ما 61.16% وأخيراً غير موافق 20.49%. ترى الباحثة أن الحوافز من المعوقات التي تحد من مشاركة المعرفة سواء الحوافز المادية أو المعنوية لذا ترى الباحثة ضرورة اهتمام القيادات العليا بالجامعة بها من خلال (تخفيض الرسوم الخاصة بالدورات التدريبية ، تخصيص ميزانية مالية للبحث العلمي ، تقديم الدعم المادي لهم لحضور المؤتمرات العلمية ، منحهم المناصب الإدارية في الجامعة ، تكريمهم في المناسبات العلمية التي تقيمها الجامعة للثناء على دورهم في مشاركة المعرفة) دعماً وتشجيعاً من الجامعة على ما يقومون ببذله من أجل رفعة مستوى المؤسسة الجامعية التي ينتمون إليها .

6/3- نتائج الدراسة

- أشارت النتائج إلى أن إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لمصطلح مشاركة المعرفة جاءت بمستوى تقديري مرتفع فأجاب عنها 180 عضو من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بنسبة مئوية قدرها 55.05 % ، ممن لديهم دراية ووعي بمصطلح مشاركة المعرفة . يليها 90 عضو أجابوا بأنهم على درجة متوسطة من المعرفة بمصطلح مشاركة المعرفة وذلك بنسبة مئوية 27.52 ، وأخيراً حصلت درجة قليلة على عدد 57 عضو بنسبة مئوية قدرها 17.41 ممن لديهم إدراك لمصطلح مشاركة المعرفة .

- أما بالنسبة لمتوسط عدد الأبحاث التي يقوم أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج بنشرها في المجلات العلمية سنوياً أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط عدد الأبحاث قد بلغ أقصاها للبحث الواحد بعدد 126 بنسبة مئوية تقديرها 38.53% ، ويليها بمعدل بحثين سنوياً بعدد 91 بنسبة 27.83% ، ثم عدد قليل من أفراد عينة الدراسة أعربوا عن تقديمهم لثلاثة ، أو أربعة بحوث سنوياً بعدد 14 لكلاً منهما بنسبة مئوية تقديرها 4.28% ، في حين أجاب عدد 82 بنسبة 25.08% بأنهم لم ينشروا أي بحوث في المجلات العلمية سنوياً.

- ولقد أظهرت النتائج أن أشكال المعرفة التي يتم مشاركتها متنوعة ومتعددة حيث احتلت المقررات الدراسية وطرق التدريس الحديث مستوى تقديري مرتفع فبلغ المتوسط المرجح لها 2.58 ، بينما يليها المشاركة في المعارف المتعلقة بالانجازات الحديثة في التخصص بلغ المتوسط المرجح للعبارة 2.48 ، ثم المشاركة في إعداد الأبحاث العلمية المشتركة بمتوسط مرجح للعبارة 2.43 ، وجاءت المشاركة بدرجة قليلة لكلاً من المشاركة في تأليف ونتاج الكتب (المؤلفات العلمية) بمتوسط مرجح قدره 2.31 ، والمشاركة في الفعاليات العلمية حضور السمينارات، و حضور مناقشات الرسائل بمتوسط مرجح 2.23 ، وأخيراً المشاركة في المعرفة المرتبطة بالإجراءات (الإدارية) والأكاديمية بمتوسط مرجح 2.06.

- أظهرت الدراسة أن القنوات والوسائل المستخدمة في مشاركة المعرفة بدرجة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج جاءت في الصدارة شبكات التواصل الاجتماعي واتساب what's up ، فيس بوك Face book بمتوسط مرجح قدره 2.72 ، ثم حضور الدورات التدريبية وورش العمل حيث بلغ المتوسط المرجح لها 2.57 ، يلي ذلك الاجتماعات المختلفة داخل الكلية أو القسم بمتوسط مرجح قدره 2.56 ، ثم جاء بعد ذلك استخدام البريد

الالكتروني E-mail بمتوسط مرجح نسبته 2.55 ، يلي ذلك حلقات النقاش العلمي seminars حيث بلغ المتوسط المرجح لها 2.52. ثم المحادثات العلمية المباشرة وجهاً لوجه بمتوسط مرجح قدره 2.42 ، يلي ذلك المحادثات التليفونية العلمية والتي بلغ المتوسط المرجح لها " 2.35 ، يليها المحادثات الإلكترونية العلمية chat messenger بمتوسط مرجح نسبته 2.29 ، اما قنوات التواصل التي حازتا على درجة قليلة من الاستخدام تمثلت في المؤتمرات العلمية بمتوسط مرجح قدره 2.27 ، وأخيراً الزيارات للجامعات الأخرى بمتوسط مرجح نسبته 1.93 .

- كشفت الدراسة طبيعة الدور الذي يقومون به أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج لمشاركة المعرفة فأظهرت الدراسة اتجاههم ورغبتهم الواضحة والإيجابية نحو مشاركة المعرفة ، وجاء ذلك بمستوى تقديري مرتفع حيث أشار عدد كبير بقيامهم بالمبادرة بنشر المعرفة التي يمتلكها ليستفيد منها الزملاء بشكل تطوعي بمتوسط مرجح قدره 2.79 ، ثم أجاب البعض بقيامهم بتقديم الخبرات والمعارف والتجارب إلى الهيئة المعاونة حيث بلغ المتوسط المرجح لهم 2.75 ، في حين أجاب البعض بأنهم يتشاركون معارفهم من خلال تبادل التقارير والملفات والكتب مع زملائهم في العمل بمتوسط مرجح نسبته 2.69 ، بينما اوضح جزء من أفراد عينة الدراسة بأنهم يقدمون معارفهم بناء على طلب الزملاء بالجامعة وذلك بمتوسط مرجح قدره 2.45 ، وأخيراً وبمستوى تقديري متوسط أجاب جزء من أفراد عينة الدراسة بأنهم يتشاركون معارفهم مع الزملاء فقط عندما يواجهون بعض المشكلات المهنية وذلك بمتوسط مرجح 2.23 .

- أثبتت نتائج الدراسة تنوع جهات مشاركة المعرفة حيث جاء في مراكز الصدارة وبمستوى تقديري مرتفع مشاركة المعرفة مع الزملاء في نفس التخصص او القسم بمتوسط مرجح بلغ 2.82 ، يلي ذلك مشاركة المعرفة مع الزملاء الأكثر مني خبرة بمتوسط مرجح قدره 2.65 ، ، ثم مشاركة المعرفة مع الزملاء الأعلى مني في الدرجة الوظيفية بمتوسط مرجح 2.53 ، بينما حازتا على مستوى تقديري متوسط مشاركة المعرفة مع الزملاء من الأقسام الأخرى بالكلية و بلغ المتوسط المرجح لها 2.28 ، ومشاركة المعرفة مع أي زميل من جامعة أخرى بمتوسط مرجح قدره 2.27 .

أظهرت الدراسة اختلاف الدوافع نحو مشاركة المعرفة وجاءت ثلاثة منها في الصدارة بمستوى تقديري مرتفع وهي تحسين فعالية الاداء في المؤسسة من خلال الاستفادة من الدروس

والتجارب السابقة للزملاء حيث بلغ المتوسط المرجح لها 2.78 ، ثم دعم مستوى جودة المناهج والبرامج التعليمية المقدمة من خلال تحديد وتوفير أفضل الممارسات والتجارب وفحص وتقييم المخرجات حيث بلغ المتوسط المرجح للعبارة 2.73 ، يليها أشارك معارفني بغية للتعرف على الموضوعات البحثية الجديدة في مجال تخصصي بمتوسط مرجح قدره 2.69، بينما حاز الدافع المادي(الحصول على مكافأة مادية) على مستوى تقديري متوسط بمتوسط مرجح قدره 2.00 .

- أظهرت نتائج الدراسة أن المعوقات التي تحد من مشاركة المعرفة على مستوى المؤسسة والافراد تمثلت في عدم توفر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس لمشاركة معارفهم مع الزملاء والتي بلغ المتوسط المرجح لها نسبة قدرها 2.42 ، ثم عدم وجود آلية ونظام مميز يسهل وينظم عملية مشاركة المعرفة مع أصحاب الخبرة حيث بلغ المتوسط المرجح لها نسبة قدرها 2.40، يلي ذلك الافتقار إلى الإدارة العليا الداعمة لمشاركة المعرفة بلغ نسبة قدرها 2.35، ثم نقص الخبرة في التعامل مع تكنولوجيا الاتصالات لمشاركة المعرفة بنسبة قدرها 2.31 ، يليها غياب الثقة المتبادلة بين الزملاء حيث بلغ المتوسط المرجح لها " نسبة قدرها 2.16، وأخيراً عدم وجود الحوافز المعنوية والمالية المناسبة للمشاركين بمعارفهم حيث بلغ المتوسط المرجح لها نسبة 1.98.

(7/3)- توصيات الدراسة

- التوصيات الخاصة بالقيادات الأكاديمية ودورهم في دعم مشاركة المعرفة

1- تولى الجامعة بقيادتها الحكيمة الواعية وضع استراتيجيات وإدارة مختصة تعني بمشاركة المعرفة وتطويرها ودعم السبل التي تساعد على القيام بها وكذلك توفير كافة أشكال الدعم المادي والمعنوي لهذه الإدارة حتي تتمكن من التخطيط ووضع المقترحات التي تدعم الاتجاه الإيجابي نحو إنتاج المعرفة وتطويرها ومشاركتها داخل الجامعة والعمل على تذليل العقبات التي تواجه مشاركة المعرفة .

2- حث إدارات الكليات ورؤساء الأقسام بالاهتمام بتعزيز مفهوم مشاركة المعرفة ودعم عمليات مشاركة المعرفة بين السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة سواء من خلال دعم تفاعلاتهم الداخلية مع بعضهم البعض أو من خلال دعم تفاعلاتهم الخارجية حيث أن ذلك يساعد المؤسسة الجامعية التي ينتمون إليها بالنهوض والرقى وجعلها قادرة على مواكبة كل ما هو جديد وهذا بدوره يعزز من موقفها التنافسي بين الجامعات الأخرى .

- 3- اهتمام القيادات الجامعية بوضع نظام للحوافز سواء المادية (مكافآت مالية) أو المعنوية (تقديرهم وتكريمهم والاعتراف بجهودهم ومبادراتهم المتميزة ومكافأة الاداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وربط تلك الحوافز بممارسة مشاركة المعرفة وذلك كنوع من التشجيع والمكافأة لهم لقيامهم بمشاركة معارفهم وتبادلها فيما بينهم ودعمهم لصناعة المعرفة ومشاركتها.
- 4- الاهتمام بتطوير قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم المهنية والعلمية لكي يتمكنوا من التكيف مع التغيرات التي تحدث في بيئة العمل من خلال تشجيعهم على المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية سواء على مستوى الجامعة أو خارج الجامعة لاكتساب الأفكار العلمية الحديثة التي تدعم البحوث العلمية .
- 5- تشجيع إدارات الكليات ورؤساء الأقسام على إجراء البحوث العلمية المشتركة ومكافأة المهتمين بقبول فكرة المشاركة في الأعمال البحثية بأن تقدم لهم الجامعة دعماً مادياً لتمويل تلك المشروعات البحثية .
- 6- ضرورة قيام الإدارات العليا بالجامعة بالتعرف على المعوقات التي تعترض عملية تطبيق المشاركة الفاعلة للمعرفة والعمل على الحد منها وتعزيز الدوافع نحو التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بما يمكن الجهات المسؤولة من اتخاذ التدابير اللازمة في الوقت المناسب لتنشيط هذه الدوافع بما يحقق أهداف المؤسسة الجامعية ويعزز موقفها التنافسي

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر العربية

- 1- الشامي ، أحمد محمد . (2008). المعجم الشامي لمصطلحات المكتبات والمعلومات والأرشيف .- متاح على : <http://www.elshami.com> .- تاريخ الاطلاع : 2018/8/21 م .
- 2- حرب ، محمد خميس . (2013). "تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات لتحقيق التميز في البحث التربوي". دراسات تربوية ونفسية . مجلة كلية التربية بالزقازيق. 3(28).
- 3- المليجي ، رضا إبراهيم. (2016). "إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي : مدخل للجامعة المتعلمة في مجتمع المعرفة". - القاهرة : مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع .
- 4- عمران ، ينل . (2016). "إدارة المعرفة في المكتبات ونظم المعلومات". مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية (سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية) . 1(28).
- 5- الشهري ، فوزية بنت ظافر علي . (2017). "دور القيادة الأكاديمية في تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد". أطروحة ماجستير / إشراف سلطان سعيد المخالفي . المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك خالد ، كلية التربية ، قسم الإدارة والإشراف التربوي .
- 6- العتيبي، ياسر بن عبدالله بن تركي . (2007). "إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في الجامعات السعودية :دراسة تطبيقية علي جامعة أم القرى". أطروحة دكتوراه /إشراف الصباغ ، رمضان أحمد عيد . المملكة العربية السعودية ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط .
- 7- حجازي، هيثم . (2005). "إدارة المعرفة :مدخل تطبيقي" .- عمان ، الاردن : الأهلية للنشر والتوزيع .
- 8- مهبوي، إيناس . (2021). "علاقة مشاركة المعرفة بالثقافة التنظيمية : دراسة حالة مؤسسة سونلغاز أم البواقي". أطروحة ماجستير /إشراف يحيى فتيحة . جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير ، إدارة أعمال .
- 9- بوزيدي ، هدى. (2018) . "تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي : قراءة تحليلية لتجارب بعض الدول". مجلة الباحث الاقتصادي . 10(6).
- 10- أبو عاصي ، هشام عبدالعزيز يوسف. (2020) . تصور مقترح لتطوير ممارسات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء الميزة التنافسية للجامعات.- جامعة الأزهر ، كلية التربية ، مجلة التربية . 187(4).

- 11- حسن ، حسين عجلان .(2008). "استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال".عمان،الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع .
- 12- بوعشة ، مبارك . (2012). "إدارة المعرفة كتوجه إداري حديث للمنظمات في عصر العولمة ". المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة .- لبنان .- جامعة الجنان ، كلية إدارة الأعمال.
- 13- صفاء ، مباركي . (2019). "التشارك المعرفي كمدخل لتطوير مهارات التعلم :دراسة استطلاعية لعينة من طلبة الدراسات العليا(الجزائر)". مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية ، 49.
- 14- الضرمان ،فالح بن عبدالله .(2017). "إدارة المعرفة في بيئة المعلومات: بحث تطبيقي في مكتبات جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية". مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية.2(23).
- 15- الرظمة، نضال محمد. (2011). "إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة" . أطروحة ماجستير / إشراف عاشور،يوسف حسين . الجامعة الاسلامية غزة ، كلية التجارة ، قسم إدارة الاعمال.
- 16- سودان ،عبدالناصر عبدالرحمن . (2017). "أثر الثقة بين أعضاء هيئة التدريس على مشاركة المعرفة :دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات اليمنية"المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. 4(8).
- 17 - الدخيل ،هيفاء بنت منصور. (2018). "واقع عمليات إدارة المعرفة (اكتشاف المعرفة ،خزن المعرفة ، مشاركة المعرفة ، استخدام المعرفة)في جامعة الملك سعود : دراسة مسحية على موظفي وموظفات كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك سعود بمدينة الرياض" . مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية . 1(2).
- 18- الذنبيات ، معاذ يوسف .(2011). "المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف : إطار مقترح لتطوير إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" . المجلة العلمية . جامعة اسيوط ، كلية التجارة ، 51.
- 19- داهش ،جمال عبدالحميد.(2015). "أثر المشاركة المعرفية بوصفها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الثقة التنظيمية وفاعلية إدارة المعرفة :دراسة تطبيقية على شركات إنتاج الأدوية بقطاع الأعمال العام في مصر" .- الكويت . المجلة العربية للعلوم الإدارية . 2(22).
- 20- عمر، فدوى فاروق . (2015). "المشاركة في المعرفة في مكتبات الجامعات السعودية التقليدية وجامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية" . المجلة التربوية الدولية المتخصصة . عمان ، الأردن .2(4).

- 21- محمد ، أحمد البكري.(2015) "مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة وعلاقتها بالثقة بيهم" .- جامعة مدينة السادات : كلية التربية.
- 22- عيد ، سهير عبدالباسط.(2015). "مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بني سويف :دراسة مسحية" . الفهرست . س13 ، ع51- 52 .
- 23- السرحاني ، عبد الله بن عوض .(2011). "تطبيقات إدارة المعرفة في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية :دراسة مقارنة على الهيئة الملكية للجبيل وشركة كيان السعودية للبتروكيماويات " .اعلم، ع 12 . متاح على الرابط-http://www.arab-aflil.org/shared/Publications/Journal/AFLI_no_12_April2013/AFLI%20Journal_no_12_April2013_9.pdf
- 24- خمقاني ، عنتره . (2011). "أثر مشاركة المعرفة على أداء العاملين: دراسة حالة المديرية الجهوية للميزانية بورقلة " . المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية 1.(8).
- 25- بوخلوه ، باديس ، الطاهر بن عمارة .(2020). "أثر تكنولوجيا المعلومات في مشاركة المعرفة - دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة " . مجلة الباحث الاقتصادي 2 .(8).
- 26- جرادات ، عمر .(2013). "أثر المعرفة التشاركية والذاكرة التنظيمية على جودة القرارات الإدارية في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية" .- الرياض، السعودية .أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات . مج 2 . متاح في : <http://arab-aflil.org/old/index.php?page=43&link=92&sub=93&type=headings&id=25013> . تاريخ الاطلاع: 2020/10/30
- 27- العميدي، ضرغام علي مسلم .(2018). "دوافع مشاركة المعرفة وتأثيرها في الالتزام التنظيمي:دراسة استطلاعية لأراء عينة من موظفي جامعة الكوفة" . مجلة الإدارة والاقتصاد .

ثانياً: المصادر الاجنبية

1. **Ling, H.F** (2007). effects of extrinsic and intrinsic motivation an employee knowledge sharing intention, journal of information science,, 23(2), ,p 136.
2. **Rivera-Vazquez, Juan. Ortiz-Fournier, Lillian** (2009). overcoming cultural barriers for innovation and knowledge sharing, journal of knowledge management, 13(5).p257.

3. **Ling, Chen wai. Sandhu, Manjit and Jain, Kamal Kishore.** (2009). knowledge sharing in an American multinational company based in Malaysia, journal of workplace learning, , 21(2), , p128.
4. **Menguc, Bulent. Auh, sigyoung & Kim, Young Chan.** (2011). salespeople knowledge sharing behavior with coworkers outside the sales unit , journal of personal selling and sales management, ,6(2)., p103.
5. **Ajie, Ifeoma.** (2019), "Issues and Prospects of Knowledge Sharing in Academic Libraries). *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 25210-University of Nebraska - Lincoln Digital Commons University of Nebraska - Lincoln. , , pp5.
6. **Merriam, Webster**(2018). Online Dictionary:available at: visited in : 22\8\2018 <https://www.merriam-webster.com/dictionary/knowledge>
7. **Kim, S., & Ju, B.** (2008)"An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution". *Library & Information Science Research*, (30), , 282–290
8. **Suurla, R., Markkula, M. & Mustajarvi, O** (2019). Developing and implementing knowledge management in the Parliament of Finland. Available: http://www2.eduskunta.fi/fakta/edustaja/ecprd/KM_Finnish_Parliament.pdf. visited in 10\12\2019.
9. **Nya Ling Tan. Ying How Lye.** (2010). Motivational Factors in Influencing Knowledge Sharing Among Banks .*International Research Journal of Finance and Economics Malaysia*., , Issue 44, ,p188.
10. **Yaghi, Khalil 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.
11. **Demirel, Y., Seçkin**(2011). Interactions between Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behavior. **Editorial Board Members**, 10(11), 1061-1070,
12. **Schwant ,D,R &Marquardt**(2021) .organizational learning from world class Theories to global best practices washington :st Lucie press . 2000. available at:

<https://www.worldcat.org/title/organizational-learning-from-world-class-theories-to-global-best-practices/oclc/963464503>.visited in:24\1\2021.

13. **Awodoyin ,Anuoluwa** (2016). Knowledge Sharing Behaviour Pattern Analysis of Academic Librarians in Nigeria.- *Journal of Balkan Libraries Union*, Vol. 4, No. 1, , pp. 15 .
14. **Nazim ,Mohammad**(2012). Managing And Sharing Knowledge In Academic Libraries .-*Journal of Knowledge Management Practice*, Vol. 13, No. 2, June.-pp2 .
15. **Lawal, W. O.,* Agboola, I. O** (2019).Knowledge Sharing among academic Staff in nigerian UniverSity of agricUltUre: a SURvey<https://www.google.com/search?q=Knowledge+Sharing+among+academic+Staff+in+nigerian+UniverSity+of+agricUltUre&oq=Knowledge+Sharing+among+academic+Staff+in+nigerian+UniverSity+of+agricUltUre&aqs=chrome..69i57.3740j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8> . visited in:22\12\2019
16. **Chiu, C. M., Hsu, M. H., & Wang, E. T**(2006). Understanding Knowledge Sharing in Virtual Communities: An Integration of Social Capital and Social Cognitive Theories. *Decision Support Systems*, 42(3),
17. **Dezdar ,Shahin**, (2017) . Promoting knowledge sharing in academic environments using non-monetary factors, *Library Review* Vol. 66 No. 8/9.-pp597.
18. **Jahani, S., Ramayah, T., & Effendi, A. A**-(2011) . Is reward system and leadership important in knowledge sharing among academics. *American Journal of Economics and Business Administration* 3(1), 87,pp 94.

Knowledge sharing among faculty members and their assistants at Sohag University: a field study

Esraa Soliman Mostafa Soliman

Assistant Lecturer, Library and Information Department

Faculty of Arts - Sohag University

solimanesraa717@gmail.com

Review and supervision

Hasnaa Mahjoub

Professor of Libraries and Information

Faculty of Arts - Menoufia University

Abd El Rahim Muhammad Abd El Rahim

Professor of Libraries and Information

Faculty of Arts - Sohag University

Abstract

This study aims to (know the reality of knowledge sharing among faculty members and their assistants at Sohag University). The faculty members and their assistants at Sohag University reveal the channels and means of communication used in sharing knowledge, in addition to identifying the role of the faculty members and their assistants in supporting knowledge sharing. Limit knowledge sharing among faculty members and their assistants at Sohag University. The study relied on the descriptive approach in its survey style, and it relied on the questionnaire to collect data. The study reached a set of results, most notably the awareness of the faculty members and their assistants of the term knowledge sharing at a high level. Sharing knowledge to a large extent is social networks, Whats App, what's up, Facebook, Face book, and the study also showed the

diversity of knowledge-sharing parties, the most prominent of which was knowledge-sharing with colleagues in the same specialty or department. The results of the study showed that the obstacles that limit the sharing of knowledge were the lack of sufficient time for faculty members to share their knowledge with their colleagues, and the lack of a distinct mechanism and system that facilitates and organizes the process of sharing knowledge with experts.

Key words: Knowledge, knowledge Management, knowledge Sharing Among Faculty Members.