

التشارك المعرفي: أهميته وأشكاله ومتطلباته لدى أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا

إعداد

محمود عبدالمنعم السيد أحمد قورة

أ.د أحمد عبادة العربي

أستاذ المكتبات والمعلومات بكلية الآداب \_ جامعة طنطا

### المستخلص:

هدفت الدراسة إلي التعرف علي واقع ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا من حيث الوسائل المستخدمة في عملية التشارك، والعوامل المؤثرة في التشارك المعرفي من وجهة نظر السادة أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الدوافع التي تحفز علي عملية التشارك المعرفي، والمعوقات التي تحد من تلك العملية، وذلك مع وضع مقترح لتعزيز الاستفادة من عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس داخل وخارج الجامعة للارتقاء بمستوياتهم وزيادة فعاليتهم وكفاءتهم.

تكونت عينة الدراسة من ٢٤٠ مفردة موزعه توزيعاً متساوياً بين الكليات الأربعة التي مثلت الجامعة وهم (الطب – الهندسة – العلوم – الآداب) وذلك بواقع ٦٠ مفردة لكل كلية، حيث وزعت العينة بشكل عشوائي منتظم.

اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد علي وصف المشكلة عن طريق جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها.

وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها أن ١٥٨ عضو هيئة تدريس بنسبة مئوية قدرها ٦٥,٨% لديهم علم بموضوع التشارك المعرفي، وفي المقابل نجد أن هناك ٨٢ عضو هيئة تدريس بنسبة مئوية قدرها ٣٤,٢% ليس لديهم علم بموضوع التشارك المعرفي، هناك ١٠٠ من أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا يؤكدون على أن هناك دعماً من إدارات الكليات لعملية التشارك المعرفي حيث وصلت نسبة هؤلاء الأعضاء إلى ٤١,٧%، بينما ظن البعض الآخر من الأعضاء أن إدارة كليتهم تدعم عملية التشارك المعرفي وبلغ عددهم ١٣١ عضواً تدريسياً بنسبة مئوية قدرها ٥٤,٦%، وهناك عدد ليس بكثير من الأعضاء أكدوا أن إدارة كليتهم لا تدعم تلك العملية ووصل عددهم ٩ أعضاء فقط بنسبة مئوية لا تتخطي ٤%، أما الدافع الأساسي والمحرك الرئيسي لأعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا هو (تحقيق الإبداع والابتكار) وذلك بنسبة مئوية قدرها ٧٥,٨% من إجمالي العينة، وحظيت (عدم وجود الدعم الكافي من الجامعة لتشارك المعرفة) على التصنيف الأول للمعوقات التي تعرقل عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا بنسبة مئوية قدرها ٣٩,٥% من إجمالي عينة الدراسة.

الكلمات الإفتتاحية: المعرفة - التشارك المعرفي - مشاركة المعرفة - تقاسم المعرفة - تبادل المعرفة - جامعة طنطا.

تأتي مؤسسات التعليم الجامعي كأبرز المنتجين للمعرفة وأكبر المخزنيين والمصدرين لها في المجتمع في الوقت الحالي، ومن ثم فإن هذه المؤسسات يفترض فيها أن تطور وتشارك المعارف والخبرات بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، خاصة وأنها أصبحت تواجه اليوم بمطالب عديدة لتحقيق جودة التشارك في الموارد والخبرات، فأعضاء هيئة التدريس - بوصفهم عمالاً للمعرفة - يعتبرون العنصر الأساسي والرئيسي في التأثير علي التغيير في مجتمع المعرفة في العصر الحالي؛ حيث إنهم يؤدون أدواراً أساسية في تطوير تكنولوجيا المعلومات والتغيرات في نظم العمل والإنتاج ومن ثم تشكل عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات الجامعية الأساس الذي تبني عليه أية عمليات تحول أو تطور، وأي توجه نحو الجودة والتميز.

وبالرغم من ذلك يظل التحدي الرئيسي أمام مؤسسات التعليم الجامعي في حقيقته أن الأكاديميين عموماً لن يكونوا مستعدين لتشارك معارفهم إلا عندما يدركون أن الفوائد التي تعود عليهم تتجاوز التكاليف المتصورة، وهذا ما يدفع إلى أهمية توفير العوامل أو المقومات التنظيمية التي تحفز على التشارك، وتعزز الدافع لدي الأفراد على تبادل المعارف وتشاركتها، ومن هنا جاءت فكرة الدراسة. (هاشم، ٢٠٠٥)

#### ١/٠ مشكلة الدراسة:

لاحظ الباحث من خلال الاطلاع على الأدبيات في مجال التشارك المعرفي أنه على الرغم من أهمية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من جامعات ومعاهد عليا، وما يمكن أن يحققه التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس من الارتقاء بمستوياتهم وزيادة فعاليتهم مما يؤدي الي تحقيق التنمية المهنية لديهم، وما يمكن أن يحققه للمؤسسات من تطور وتوجه نحو الجودة والتميز والتنافسية، وأن مشاركة المعرفة تضمن استدامتها وعدم فقدانها، إلا أن معظم أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي يعزفون عن مشاركة المعرفة، ويسعون باستمرار إلي الاستقلال عن الآخرين والعمل بشكل فردي، بالإضافة إلي عدم توافر المعلومات الكافية عن عمليات تشارك المعرفة في البيئات الأكاديمية العربية.

#### ٢/٠ أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية التشارك المعرفي وضرورة تطبيقه وممارسته من جانب أعضاء هيئة التدريس والطلاب، حيث يعد التشارك المعرفي إحدى أهم عمليات إدارة المعرفة، لما له من دور كبير في نقل الأفكار والخبرات والمهارات بين الأفراد، وما يمكن أن يحققه من التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتفوق الطلاب وزيادة تحصيلهم العلمي، وتقدم المؤسسات وتطورها وتحقيق الميزة التنافسية، وتوجهها نحو الجودة والتميز. إضافة إلى ذلك ما لجامعة طنطا من مكانة مهمة بين الجامعات.



٣/٠ أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- تحديد مفهوم التشارك المعرفي وأهميته.
- ٢- تحديد أشكال ومتطلبات التشارك المعرفي.
- ٣- التعرف على واقع ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا.

٤/٠ تساؤلات الدراسة:

- ١- ما هو مفهوم التشارك المعرفي وأهميته بما يتوافق مع الدراسة؟
- ٢- ما هي أشكال ومتطلبات التشارك المعرفي من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا.
- ٣- ما واقع ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا؟

٥/٠ حدود الدراسة:

١- الحدود الموضوعية:

تتناول هذه الدراسة موضوع التشارك المعرفي من حيث أهميته وأشكاله ومتطلباته، والعمول التي تؤثر عليه، فضلاً عن واقع تطبيق عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا.

٢- الحدود المكانية:

سوف يتم تطبيق هذه الدراسة على عينة طبقية من أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والعملية بجامعة طنطا.  
وهي: - كلية الطب - كلية الهندسة - كلية العلوم - كلية الآداب

٦/٠ مجتمع الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة الحالية جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا، حيث يصل إجمالي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ٥٤٧٠ عضو هيئة تدريس حسب الإحصائيات المشار إليها على الموقع الرسمي للجامعة، وتتمثل عينة الدراسة في أن الباحث اختار عينة طبقية من جزء من مختلف كليات الجامعة تمثل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة طنطا.

الجدول ( ١ ) توزيعات العينة وفقاً للكلية

الكلية	المجتمع الكلي	العينة الكلية	الاستبيانات المستبعدة	العينة النهائية
الطب	١٤٦٩	١٠٣	٤٣	٦٠
الهندسة	٢٢٢	٩٢	٣٢	٦٠
العلوم	٤٥٢	٩٢	٣٢	٦٠
الآداب	٢٢٢	٦٦	٦	٦٠
الإجمالي	٢٣٦٥	٣٥٣	١١٣	٢٤٠



اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على وصف المشكلة عن طريق جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها حول الوضع الراهن.

اعتمد الباحث على استبيان إلكتروني موجه لعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا.

تعددت مفاهيم التشارك المعرفي، حيث إن العلماء نظروا إليه من جوانب مختلفة وفقاً لخلفيتهم المهنية، وبالتالي يصعب إيجاد تعرف محدد للتشارك المعرفي، وفيما يلي نستعرض أهم المفاهيم للتشارك المعرفي.

عملية تبادل المعرفة ظاهرة كانت أو ضمنية من قبل الأفراد من أجل إنتاج معارف

عملية تبادل وتداول الأنواع المختلفة للمعرفة بين الأفراد، والتفاعل مع الآخرين

توفير المعلومات النظرية وغيرها من المعلومات الفنية من أجل مساعدة الآخرين،

والعمل على حل المشكلات وإنتاج أفكار جديدة أو تطبيق إجراءات جديدة (Wang &

تحويل المعرفة الفردية لمعرفة تنظيمية لكي تمكن الفرد من زيادة المعرفة وتعزيز

هي العملية التي يتم فيها التبادل المعرفي بين شخصين أو أكثر، وتسمح بإعادة ضبط

← عرفه " زينج" بأنه:

هو الأساس الذي تستخدمه المؤسسات في تطبيق معارفها، وابتكار معارف

جديدة. (Zheng, 2017)

← عرفه " عبد الملك ججيق - سارة عبيدات" بأنه:

هو من أهم الأنشطة الديناميكية للإدارة والمعرفة، وتهدف لتطوير القدرات الفكرية

للموارد البشرية، وتدعيم المخزون المعرفي للمؤسسات عن طريق نقل المعارف

الضمنية والمعارف الظاهرة وتبادلها. (ججيق & عبيدات، ٢٠١٤)

← عرفه "سانتوس - أنطونيو" بأنه:

هي العملية التي يتم فيها تحويل المعرفة ونقلها سواء كانت (مهارات - خبرات - مفاهيم

) من فرد إلى فرد داخل المنظمة. (Santos et al., 2012)

وبناءً على ما تقدم من مفاهيم، يرى الباحث أن مفهوم التشارك بما يتوافق مع الدراسة الحالية هو:

العملية التي يتم فيها إتاحة المعارف والخبرات لجميع فئات الجامعات والمؤسسات لتبادل معارفهم مع الآخرين بل والعمل على إنتاج معرفة جديدة، ويستطيع الأشخاص الذين لديهم مشاكل مماثلة أو أهدافاً مشتركة أن يتبادلوا المعلومات والمعارف والأفكار لينتج عنها معرفة أكبر وعلى نطاق أوسع تساعدهم في الوصول إلى مبتغاهم.

٢/١ أهمية التشارك لمعرفي:

يمكن تقسيم أهمية التشارك المعرفي وفقاً للأدبيات إلى:

(١) أهمية فردية:

يعتبر التشارك المعرفي ذا أهمية كبيرة على مستوى الفرد بالنسبة للمؤسسات، لأن الفرد يعد مصدراً رئيسياً للمعرفة، حيث إنه يساعد الأفراد على:

- ١- أداء الأنشطة اليومية، إيجاد معارف جديدة.
- ٢- تحقيق الأهداف، وتقليل الأخطاء، والاستثمار في الوقت، وإكسابهم المعارف والخبرات. (البلوي، ٢٠١٩)
- ٣- تحقيق مصلحة شخصية للأفراد، ومساعدتهم على أداء الوظائف على نحو أكثر فاعلية.
- ٤- تعزيز التنمية الشخصية، والتقدم الوظيفي، وجلب المكافآت.
- ٥- التكيف مع أنفسهم في أماكن عملهم، ويجعل الأفراد المتبايعين جغرافياً يتبادلون المعلومات من أجل تحسين الأداء. (عبد الحافظ & المهدي، ٢٠١٥)

## (٢) أهمية تنظيمية:

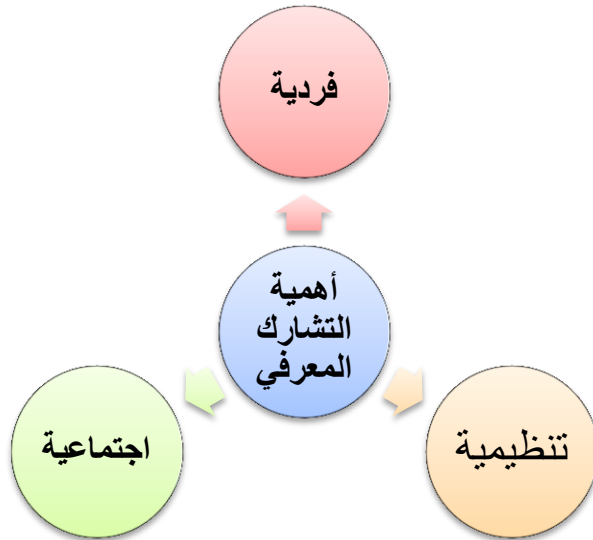
يساعد التشارك المعرفي على المستوى التنظيمي في تحقيق قيمة كبيرة للمؤسسات الجامعية، فيمكن للتشارك المعرفي أن:

- ١- يحسن الكفاءة ويخفض تكاليف التدريب، والحد من المخاطر التي تنتج عن عدم التأكد.
- ٢- يساعد في نشر الأفكار المبتكرة، وتحقيق التعلم الفردي والتنظيمي.
- ٣- يجنب المؤسسات تكرار الجهد أو الأخطاء، زيادة الكفاءة التنظيمية عن طريق التحسين المستمر لأفضل الممارسات. (عبد الحافظ & المهدي، ٢٠١٥)
- ٤- يساهم بتزويد المنظمات والمؤسسات بفرصة المناقشة في (ماذا تعرف - كيف تعرف) للسير نحو التوسع والنمو. (Mitchell, 2008)
- ٥- يساهم في تعزيز قدرة المنظمة في الاحتفاظ بالأداء الذي يعتمد على الخبرة والمعرفة، ويحسن صورتها، ويطور علاقتها بمثيلاتها.
- ٦- ينقل المعرفة الضمنية من عقول أصحابها إلى معرفة صريحة تساعد في (استثمار رأس المال الفكري - إنتاج معرفة جديدة) (داود، ٢٠١٩)

## (٣) أهمية اجتماعية:

تسعى الأهمية الاجتماعية لبناء علاقات إنسانية قوية وسليمة بين أفراد المجتمع من أعضاء هيئة التدريس، والمدرسين المساعدين والمعيرين لضمان بناء صلة اجتماعية، وترسيخ روح التعاون بينهم؛ وينتج عن ذلك:

- ١- تعزيز روح المشاركة المعرفية والتضامن بين أفراد المجتمع الأكاديمي.
- ٢- معالجة العديد من المشكلات التي تواجه المجتمع، وترسيخ فكرة نشر المعرفة.
- ٣- تغيير وجهة النظر الخاطئة عن عدم نشر وتداول المعرفة. (أبو العلا، ٢٠٢٠)



الشكل (١) أهمية التشارك المعرفي

يشير "على كمونة - نغم الحساوي - رنا صبر" نقلاً عن "MARQUARDT" إلى أن المعرفة لها نوعان من الأشكال:

#### (١) الشكل المقصود:

وهو أن تتم عملية التشارك المعرفي قصدياً داخل الهيئات والمنظمات بواسطة الاتصالات الفردية التقنية بين الأفراد أو عن طريق الأساليب المكتوبة. مثل (المذكرات - النشرات الدورية - التقارير - جميع أنواع المطبوعات الداخلية)

إضافة إلى ذلك يمكن أن تشارك المعرفة قصدياً بواسطة: (الفيديو - الأشرطة الصوتية - برامج الإرشاد والتدريب - الندوات - المؤتمرات - تدوير الأعمال بين الأعضاء)

#### (٢) الشكل غير المقصود:

وهو أن تتم عملية التشارك المعرفي داخل الهيئات والمنظمات بشكل غير مقصود بواسطة: (الشبكات غير الرسمية - القصص - المقابلات الشخصية مع المتقاعدين)

إضافة إلى ذلك يمكن أن تشارك المعرفة بشكل غير مقصود بواسطة: (المدونات الإلكترونية - البريد الإلكتروني - شبكات المعلومات.. إلخ) (كمونة وآخر، ٢٠١٩) (Marquardt, 2002)



الشكل (٢) أشكال التشارك المعرفي



للتشارك المعرفي مجموعة من المتطلبات لتنفيذه، وهي كالآتي:

#### (١) الهيكل التنظيمي المناسب:

يمكن أن يحدث التعلم بواسطة تبادل المعارف والخبرات بين أفراد المؤسسة، لذا يجب على المؤسسات الحرص على بناء هيكل تنظيمي مناسب يوفر الفرصة للتشارك المعرفي والمعلوماتي بشفافية، والسماح بتوفير بيئة عمل تساعد على الانفتاح وزيادة المشاركة المعرفية.

#### (٢) القيادة الفعالة:

وهي تعمل على توجيه ودعم أفراد العمل بشكل قيادي دون السيطرة عليهم وذلك من خلال:

- التدريب.
- التحفيز.
- خلق بيئة عمل تساعد على حل المشكلات.

#### (٣) فرق العمل:

إن تكوين فريق عمل يتميز بالتواصل والثقة المتبادلة بين جميع الأفراد تساعد بشكل أساسي في عملية التشارك المعرفي، تعمل بواسطة أدوات برمجية تسهل التشارك، ويساعد على حفظ الوثائق والعصف الذهني.

#### (٤) تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أحد المتطلبات المهمة للتشارك المعرفي، حيث إنها لها دور فعال في إدارة المعرفة ومشاركتها بين الأفراد.

#### (٥) مخازن المعرفة:

وهي عبارة عن مخازن يخزن فيها المعرفة الداخلية والخارجية بشكل إلكتروني على موقع واحد يسهل الوصول إليه عند الحاجة من قبل جميع الأفراد، وتعتبر إدارة تلك المخازن آلية تضمن التشارك المعرفي بواسطة التدفق المعرفي وتزويد الأفراد بالمهمات المختلفة.

#### (٦) التدريب:

ويعني تدريب جميع العاملين على استخدام الوسائل المختلفة والأدوات المتخصصة في نظم العمل بهدف تحسين عملية تشارك المعرفة. (ججيق & عبيدات، ٢٠١٤)





وهناك أيضاً مجموعة من المتطلبات التي تساعد على تحويل المعارف من معرفة فردية إلى معرفة مؤسسية نوضح أهمها:

- توفير التكنولوجيات الحديثة التي تتيح للأفراد المشاركة في الموجودات المعرفية.
- توفير المعلومات الكافية عن الأفراد الخبرة داخل المؤسسة.
- إنشاء فرق عمل تطوعي تساعد في تقديم استشارات علمية.
- تفعيل دور الإعلام المؤسسي في تبادل المعرفة بين الأقسام. (عبد الحافظ & المهدي، ٢٠١٥)

#### ٠/٢ الدراسات السابقة:

رصد الباحث الإنتاج الفكري حول موضوع التشارك المعرفي، من خلال البحث في أدلة الإنتاج الفكري الورقية والإلكترونية، وقواعد البيانات البليوجرافية والنصية. وتشمل أدوات حصر الإنتاج الفكري التي تم البحث فيها ما يلي:

- ١- جميع إصدارات دليل "الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات"
  - ٢- قاعدة الهادي للإنتاج الفكري المتاحة من خلال موقع الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.
  - ٣- دليل الرسائل الجامعية بموقع اتحاد المكتبات الجامعية المصرية.
  - ٤- موقع بنك المعرفة المصري.
  - ٥- محرك بحث الباحث العلمي من جوجل.
- وقد تم البحث بالمصطلحات التالية ككلمات مفتاحية:

(Knowledge transfer – Knowledge Sharing التشارك المعرفي-

مشاركة المعرفة- إدارة المعرفة)

وقد أسفرت نتائج البحث عن مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي اهتمت بدراسة التشارك المعرفي، وتجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسات مرتبة وفقاً للتسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

#### أولاً: الدراسات العربية:

(١) دراسة عنتره خمفاني (٢٠٢٢) بعنوان " أثر التشارك المعرفي في أداء الأستاذ الجامعي: دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة ورقلة" تهدف الدراسة إلى معرفة أثر التشارك المعرفي على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرباح بورقلة، تم استخدام

الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستمارات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، وخلصت الدراسة إلى وجود مستوى عال من التشارك المعرفي لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة، والعلاقة الارتباطية بين التشارك المعرفي كمتغير مستقل وأداء الأستاذ الجامعي كمتغير تابع علاقة طردية قوية. وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الأبحاث والمساهمات العلمية في موقع الجامعة لزيادة التشارك. (خمقاني، ٢٠٢٢)

٢) دراسة محمد سعيد محمد سعيد (٢٠٢٢) بعنوان "التشارك المعرفي بين أمناء الفتوى بدار الإفتاء المصرية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز الدوافع التي تحفز أمناء الفتوى بدار الإفتاء المصرية على المشاركة المعرفية والوقوف على المتطلبات اللازمة لتطبيق المشاركة المعرفية بين أمناء الفتوى بدار الإفتاء المصرية، وكذلك تحديد مجالات التشارك المعرفي بين أمناء الفتوى بدار الإفتاء المصرية، وأيضا رصد الإتجاهات العامة لأمناء الفتوى بدار الإفتاء المصرية نحو مشاركة المعرفة، وأخيرا التعرف على المعوقات التي تعوق مشاركة أمناء الفتوى بدار الإفتاء المصرية للمعرفة وبيان سبل التغلب عليها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على جميع أمناء الفتوى بدار الإفتاء المصرية. ومن أهم ما خلصت إليه الدراسة أن جميع أمناء الفتوى بدار الإفتاء المصرية ذكروا أن هدفهم من تقاسم المعرفة هو لتوضيح بعض المعلومات المغلوطة عند الرأي العام المصرى، وأيضا ذكروا أن العوامل المحفزة لتقاسم المعرفة من وجهة نظرهم هي - ( توضيح صحيح الدين الإسلامى، الرد على شبهات حول الإسلام، للخروج بأدق شكل للفتوى، للخروج بآراء كثيرة تصلح لجميع المسلمين وتيسر لهم). (سعيد، ٢٠٢٢)

٣) دراسة عماد عبداللطيف محمود عبداللطيف (٢٠٢١) بعنوان "دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية بجامعة سوهاج"

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور التشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة والكشف عن معوقاته والتي تعزى لمتغيرات (الجنس، الكلية نظرية أو عملية، عدد سنوات الخبرة، عدد المؤتمرات التي تمت المشاركة فيها، دولة التخرج) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في جمع البيانات والمعلومات عن الإطار النظري للتشارك المعرفي، وعلى المنهج الوصفي المسحي للوقوف على وجهة نظر عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والعملية بالجامعة. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة: توافر الثقافة التنظيمية بالجامعة التي تدعم عملية

التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج مما يعني وجود بيئة مؤسسية خصبة للتشارك المعرفي و توفر سلوكيات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والتي تؤكد كفاءتهم وجدارتهم، ورغبتهم في التقدم والإنتاج ورفع مستوى الجامعة من خلال التشارك المعرفي، وكذلك توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدرجة مرتفعة مما يعني أن خدمات الجامعة تتميز بالنوعية والجودة. (عبداللطيف، ٢٠٢١)

٤) دراسة وفاء صلاح أحمد أبو العلا (٢٠٢٠) بعنوان "مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة: دراسة ميدانية".

تهدف هذه الدراسة لتسلط الضوء على الواقع الفعلي لدور مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة القاهرة، من حيث أنواع المعرفة التي يتشاركون بها، القنوات المستخدمة في المشاركة، دوافعهم، اتجاهاتهم نحوها، والمعوقات التي تُحد منها، وكذلك التعرف على العوامل المؤثرة فيها (الفردية – التنظيمية – التكنولوجية) من وجهة نظرهم، والنتائج المتوقعة من المشاركة. مستخدمةً المنهج الوصفي التحليلي، استخدام برنامج SPSS لإجراء التحليل الإحصائي. خلصت الدراسة إلى أن استجابات أفراد عينة الدراسة جاءت في مستوى تقديري مرتفع عن مدى إدراكهم لمفهوم ثقافة مشاركة المعرفة وأهميتها في المجتمع الأكاديمي، وكذلك تجاه دوافعهم، أو اتجاهاتهم الإيجابية نحو المشاركة، كما جاءت استجاباتهم في مستوى تقديري متوسط لتأثير متغير كل من العوامل التنظيمية والعوامل التكنولوجية على المشاركة بالمعرفة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تجاه متغير إدراك ثقافة مشاركة المعرفة، وجاء لصالح الأعضاء المنتسبين لكليات العلوم الإنسانية والاجتماعية. (أبو العلا، ٢٠٢٠)

٥) دراسة إيمان سعيد محليس (٢٠٢٠) بعنوان " مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية".

هدفت الدراسة إلى مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي كإطار عام باستخدام أسلوب البحث الوثائقي لتجميع الجوانب النظرية حول الموضوع، وتوصلت النتائج إلى أهمية تكنولوجيا المعلومات ودورها الهام في أنشطة مشاركة المعرفة، وكذلك تحسين الاتصال الفعال بين أفراد المؤسسة، ومن توصيات الدراسة وضع استراتيجية واضحة لتفعيل مشاركة المعرفة والعمل على تعزيز نشر ثقافة مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس خلال الوسائل المختلفة. (محليس، ٢٠٢٠)

(١) دراسة أريج عبدالرحمن العريف (٢٠٢٢) بعنوان " The Impact of National Culture on Knowledge Sharing: The Moderate Role of Organizational Culture "

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة الوطنية على أساس مفهوم هوفستيد للأبعاد الثقافية على تشارك المعرفة والدور المعتدل للعوامل التنظيمية كعوامل نجاح. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والاستدلالي الذي يعتمد على عينة عشوائية بسيطة بين الموظفين المحليين والدوليين العاملين في شركة الصناعات العسكرية السعودية (SAMI). ويوزع لهذا الغرض استبيان إلكتروني. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تؤثر الجماعة والأنوثة و LO و SR بشكل إيجابي على KS، في حين أن PD و I و M و UA و SO و ID تؤثر سلباً على KS. علاوة على ذلك، تلعب OC دوراً معتدلاً كعامل نجاح لتعظيم ميزة PD و C و F و LO و SR وتقليل تأثير I و M و UA و SO و ID على KS. بالإضافة إلى ذلك، تمت مقارنة مؤشر ستة أبعاد ثقافية وطنية للعينة البديلة بمؤشر هوفستيد الأصلي وأسفر عن نفس القيم تقريباً. (Alarif, 2022)

(٢) دراسة باركا المهدي (٢٠٢٢) بعنوان " Knowledge Sharing Behavior in Research Projects Between Scientists "

تهدف هذه الدراسة إلى شرح سلوك مشاركة المعرفة للعلماء والعوامل المؤثرة على السلوك في سياق المشاريع البحثية الدولية. وكان الغرض من التحقيق هو تحديد وشرح العلاقات بين العوامل الهامة لتقاسم المعارف الفردية في أفرقة المشاريع التي تتسم بالتنوع الجغرافي والاعتماد الإلكتروني والهيكل الدينامي والتنوع الوطني لأعضائها في محاولة للقيام بذلك، وجدنا أن القدرة التنافسية قد تم العثور عليها أيضاً كسمات شخصية مرتبطة بالحرص على مشاركة المعرفة ويتم تعزيزها من خلال مناخ القيادة التحويلي. أخيراً، يساهم تبادل المعرفة الصريحة والضمنية في أداء الفريق. إلى جانب هذه النتائج، يعد دمج علم النفس وعلم الاجتماع والنظريات التنظيمية ذات الصلة في سياق مشاركة المعرفة مساهمة رئيسية للبحث. (EI-) (Mehdi, 2022)

(٣) دراسة ألييز بيوديف (٢٠٢١) بعنوان " The Impact of Knowledge Sharing on Personal Innovativeness in Higher Education Institutions: Case Study Constantine 2 University "

تهدف هذه الورقة إلى التعرف على آثار مشاركة المعرفة بين الطلاب على أدائهم الشخصي في مؤسسة التعليم العالي في الجزائر، والتي تستخدم المقاربة الاجتماعية والتقنية وتعتمد على نظرية رأس المال الاجتماعي لتحليل وتفسير النتائج بعد اختبار الجوانب الاجتماعية والتقنية. حيث توصلت إلى أن هناك تأثير واضح لتقاسم المعرفة بين الطلاب على إبداعهم الشخصي من خلال عدة مؤشرات. (Boudiaf, 2021)

#### ٤) دراسة سامح فياض (٢٠٢٠) بعنوان "The Role of Employee Trust in the Relationship between Leaders' Aggressive Humor and Knowledge-Sharing"

تهدف الدراسة إلى سد جزء من فجوة ندرة الأبحاث التي أجريت على تقييم آثار الفكاهة السلبية في بيئة العمل داخل الفنادق كأسلوب قيادة حديث. فحصت الدراسة تأثير الفكاهة العدوانية في مشاركة المعرفة، وكذلك اختبار الثقة كمتغير وسيط معدل Moderator بينهم. وجه استبيان معد إلكترونيًا إلى موظفي الاتصال المباشر مع العملاء. استخدمت طريق المعادلة الهيكلية SEM بطريقة المربعات الصغرى الجزئية PLS عن طريق برنامج SmartPLS3 لتحليل الاستبيان واختبار فرضا الدراسة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين الفكاهة العدوانية ومشاركة المعرفة قبل إضافة الثقة كمتغير وسيط معدل، أما بعد إضافته إلى العلاقة تحولت هذه العلاقة إلى إيجابية بعد حساب معادلة التفاعل. توصي الدراسة بضرورة اتباع نمط قيادي يوفر الثقة لتجنب آثار الفكاهة السلبية والاستفادة منها بشكل إيجابي في توجيه العاملين داخل الفنادق. (Fayyad, 2020)

#### ٥) دراسة تويت نجيين وآخرين (٢٠١٩) بعنوان "Motivation and knowledge. sharing: a meta-analysis of main and moderating effects"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف آثار الدوافع الذاتية والخارجية على تبادل المعرفة والآثار المعتدلة والسياق التنظيمي والسياق الثقافي في تلك العلاقة، وكشفت النتائج أن العوامل التحفيزية الخارجية والجوهرية كانت مرتبطة بمستويات أعلى من تبادل المعرفة في حين كان التأثير أعلى للدوافع الذاتية، علاوة على ذلك، كشفت النتائج عن وجود تباين كبير تم تفسيره عن طريق تعديل المتغيرات، وكشف المزيد من البحث أن الخصائص الفردية (العمر والجنس) والسياق التنظيمي (الإعداد التنظيمي مقابل النظام المفتوح والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات) والسياق الثقافي (الجماعية وتجنب عدم اليقين وتوجيه الأداء ومسافة القوة) أدار علاقة التحفيز وتبادل المعرفة. (Nguyen et al., 2019)

#### ٦) دراسة جونسونج لي (٢٠١٨) بعنوان "The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions: socio. technical view"

تهدف الدراسة إلى دراسة آثار مشاركة المعرفة على الأفراد في مؤسسات التعليم العالي في كوريا، هذه الدراسة هي أول بحث يتعلق بالعلاقة بين تشارك المعارف والإبداع الفردي، ويحدد أيضاً تأثيرات الوساطة للمعرفة والمشاركة في الإبداع الفردي على المستوى الفردي في مؤسسات التعليم العالي. (Lee, 2018)

## ١/٣ وعي الأعضاء لموضوع التشارك المعرفي:

قام الباحث بطرح سؤال مبدئي للتعرف على مدى وعي أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا لموضوع التشارك المعرفي، والجدول التالي يوضح الفوارق بين الكليات محل الدراسة مع توضيح الإجمالي.

الجدول ( ٢ ) وعي الأعضاء لموضوع التشارك المعرفي

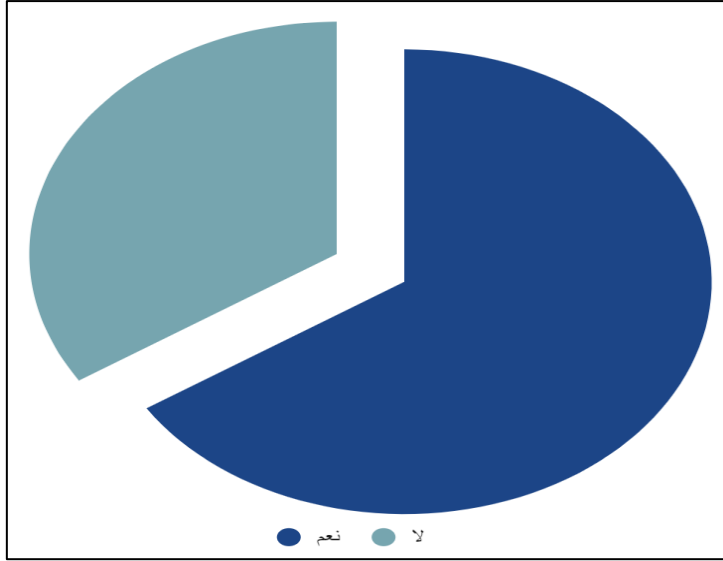
الإجابة				الكليات	السؤال
لا	نعم	التكرار	النسبة		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الطب	هل أنت علي علم بموضوع التشارك المعرفي؟
٤٨,٣%	٢٩	٥١,٧%	٣١	الهندسة	
٣٨,٣%	٢٣	٦١,٧%	٣٧	العلوم	
٢٨,٣%	١٧	٧١,٧%	٤٣	الآداب	
٢١,٧%	١٣	٧٨,٣%	٤٧	الإجمالي	
٣٤,٢	٨٢	٦٥,٨%	١٥٨		

وكما هو موضح في الجدول (٢) السابق نجد أن ١٥٨ عضو هيئة تدريس بنسبة مئوية قدرها ٦٥,٨% لديهم علم بموضوع التشارك المعرفي، وفي المقابل نجد أن هناك ٨٢ عضو هيئة تدريس بنسبة مئوية قدرها ٣٤,٢% ليس لديهم علم بموضوع التشارك المعرفي.

وهذه النتائج تختلف مع النتائج التي توصلت إليها رسالة (مجلس، ٢٠٢٠) حيث إن ٧٤,٦% لديهم فكرة مسبقة عن موضوع التشارك المعرفي، بينما ٢٥,٤% ليس لديهم فكرة مسبقة عن موضوع التشارك المعرفي؛ وتختلف أيضاً عن النتائج التي توصلت إليها رسالة (أبو العلا، ٢٠٢٠) حيث إن ٥١,٨% علي علم بموضوع مشاركة المعرفة وهناك ٢٢,٥% ظنوا أن لديهم علماً بموضوع التشارك المعرفي بينما أكد ٢٥,٧% أنه ليس لديهم أي معرفة بموضوع التشارك المعرفي.

نستنتج من ذلك أن الثلثين من إجمالي أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا لديهم علم بموضوع التشارك المعرفي، والثلث الباقي من السادة الأعضاء ليس لديهم علم بالموضوع.

أما عن توزيع النسبة على كل كلية نجد أن أعضاء هيئة تدريس كلية الآداب هم الأكثر إدراكاً لموضوع التشارك المعرفي بنسبة مئوية قدرها ٧٨,٣% من إجمالي العينة وهم ٦٠ عضواً، يليها كلية العلوم بنسبة مئوية قدرها ٧١,٣%، يليها كلية الهندسة بنسبة ٦١,٧% ، وأخيراً نجد أن أعضاء هيئة تدريس كلية الطب هم الأقل إدراكاً لموضوع التشارك المعرفي بنسبة مئوية قدرها ٥١,٧%.



الشكل (٣) وعي الأعضاء لموضوع التشارك المعرفي

## ٢/٣ دعم الكليات لعملية التشارك المعرفي:

يعتبر دعم إدارات الكليات من الأساسيات المهمة لعملية التشارك المعرفي داخل المؤسسات الأكاديمية، حيث تعتبر تلك العملية عملية تكاملية بين الإدارة والسادة الأعضاء، ومن هنا جاءت فكرة السؤال للتعرف على مدى دعم إدارات الكليات لتلك العملية للوقوف على أهم السلبيات التي قد تحد من عملية التشارك المعرفي والعمل على تقليصها.

## الجدول (٣) دعم إدارات الكليات لعملية التشارك المعرفي

السؤال	الكليات	الإجابة					
		نعم		ربما		لا	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
هل تدعم كليتك عملية التشارك المعرفي؟	الطب	٤٠%	٢٤	٥٦,٧%	٣٤	٣,٣%	٢
	الهندسة	٢٥%	١٥	٦٦,٧%	٤٠	٨,٣%	٥
	العلوم	٥٠%	٣٠	٤٨,٣%	٢٩	١,٧%	١
	الآداب	٥١,٧%	٣١	٤٦,٦%	٢٨	١,٧%	١
	الإجمالي	٤١,٧%	١٠٠	٥٤,٦%	١٣١	٣,٧%	٩

الجدول (٣) يبين أن هناك ١٠٠ من أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا يؤكدون على أن هناك دعماً من إدارات الكليات لعملية التشارك المعرفي حيث وصلت نسبة هؤلاء الأعضاء إلى ٤١,٧%، بينما ظن البعض الآخر من الأعضاء أن إدارة كليتهم تدعم عملية التشارك المعرفي وبلغ عددهم ١٣١ عضواً تدريسياً بنسبة مئوية قدرها ٥٤,٦%، وهناك عدد ليس بكثير من

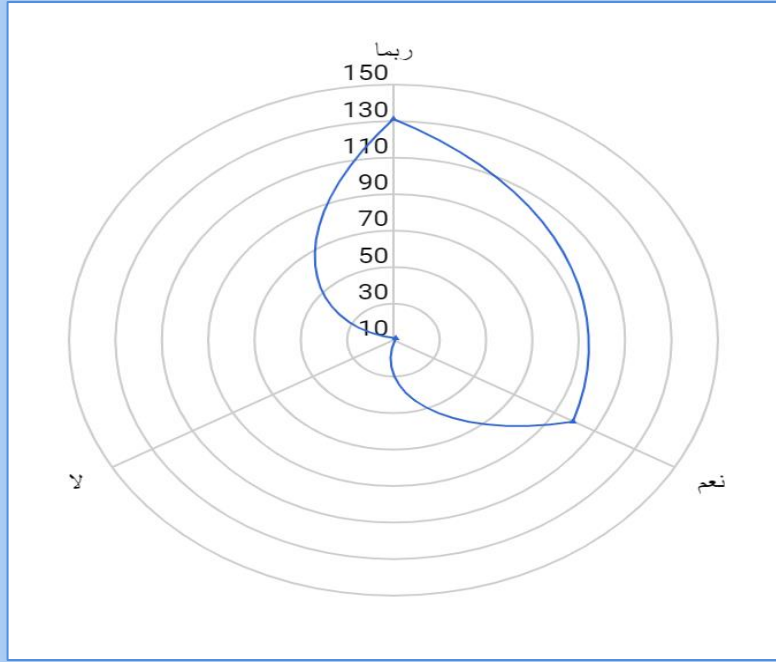


الأعضاء أكدوا أن إدارة كليتهم لا تدعم تلك العملية ووصل عددهم ٩ أعضاء فقط بنسبة مئوية لا تتخطى ٤%؛ وهذه النتائج تختلف مع النتائج التي توصلت إليها رسالة (مجلس، ٢٠٢٠) حيث إن ٤٨,٦% أكدوا على أن هناك دعماً من إدارات الكليات التي ينتسبون إليها لموضوع مشاركة المعرفة بينما اعتقد ٤١,٧% من الأعضاء بدعم إدارة كليتهم لتلك العملية وأخيراً أكد ٩,٧% أنه لا يوجد دعم من إدارة كليتهم التي ينتسبون إليها لموضوع التشارك المعرفي. ونستنتج من ذلك أن ما يقرب من نصف مجتمع الدراسة أكدوا على أن هناك دعماً من إدارات الكليات لعملية التشارك المعرفي، والنصف الآخر ظنوا أن إدارة كليتهم تدعم تلك العملية، والقليل من المجتمع أكدوا أن ليس هناك دعم.

**أما على مستوى الكليات نجد أن:**

- ١- ٥١,٧% من أعضاء هيئة تدريس كلية الآداب يؤكدون على دعم إدارتهم لعملية التشارك المعرفي وهي في التصنيف وهذه النسبة تختلف بشكل كبير عن النسبة التي توصلت إليها رسالة (مجلس، ٢٠٢٠) بكلية الآداب حيث إن ٥,٢% فقط أكدوا على دعم إدارة كليتهم لتلك العملية، يليها مباشرة كلية العلوم في التصنيف الثاني بنسبة ٥٠% بينما في رسالة (مجلس، ٢٠٢٠) ٤,٨% لنفس الكلية، ويليهما كلية الطب في التصنيف الثالث بنسبة ٤٠% وهي نفس النتيجة تقريباً التي توصلت إليها رسالة (مجلس، ٢٠٢٠) لكلية الطب، بينما ٢٥% فقط من كلية العلوم أكدوا على دعم إدارة كليتهم لتلك العملية وهي التصنيف الأقل بين الكليات.
- ٢- ٦٦,٧% من أعضاء هيئة تدريس كلية الهندسة ظنوا أن إدارة كليتهم تدعم عملية التشارك المعرفي، بينما جاءت كلية الطب في التصنيف الثاني بنسبة ٥٦,٧%، ويلها في التصنيف الثالث كلية العلوم بنسبة ٤٨,٣%، وأخيراً كلية الآداب بنسبة ٤٦,٦%.
- ٣- ٨,٣% من أعضاء هيئة تدريس كلية الهندسة أكدوا على عدم دعم إدارة كليتهم لعملية التشارك المعرفي، يليها كلية الطب بنسبة ٣,٣%، وحصلت كلية العلوم والآداب على التصنيف الثالث بنسبة ١,٧%.





الشكل (٤) دعم الكليات لعملية التشارك المعرفي

٣/٣ الأشكال:

الجدول التالي يوضح الأشكال المعرفية المختلفة التي يستخدمها أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا لمشاركة معارفهم:

الجدول (٤) الأشكال المعرفية التي يشاركها أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا

النسبة المئوية	التكرار	الأشكال
٨٢,٩	١٩٩	الأبحاث العلمية الحديثة
٦٤,٢	١٥٤	مواد الدراسة
٥٥,٨	١٣٤	المبادرة بتقديم النصائح، والإجابة عن الأسئلة المختلفة
٣٨,٣	٩٢	المعارف والخبرات التي يمكن أن تقدم خدمة للمجتمع
٣٣,٣	٨٠	الإجراءات الإدارية الأكاديمية
٢,١	٥	أخرى
٢٧٦,٦	٦٦٤	الإجمالي

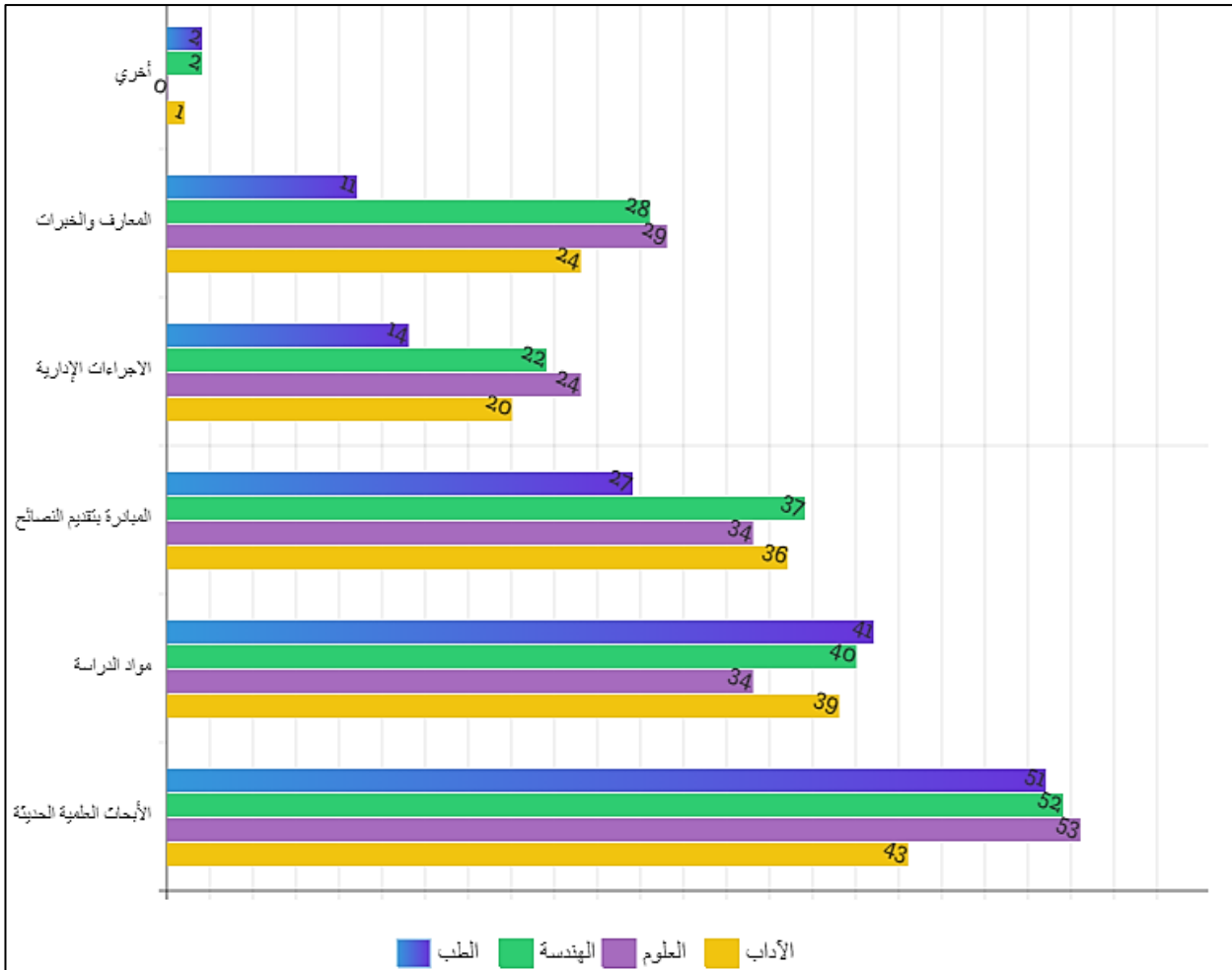
الجدول (٤) يبين أن الشكل الأول للمعرفة التي يشاركها أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا هو (الأبحاث العلمية الحديثة) وذلك بنسبة مئوية قدرها ٨٢,٩% من إجمالي عينة الدراسة البالغ ٢٤٠ عضو، بينما يأتي في التصنيف الثاني من الأشكال المعرفية التي يشاركها أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا (مواد الدراسة) وذلك بنسبة مئوية قدرها ٦٤,٢%، ويأتي في التصنيف

الثالث (المبادرة بتقديم النصائح، والإجابة عن الأسئلة المختلفة) بنسبة مئوية قدرها ٥٥,٨%، ويأتي في التصنيف الرابع (المعارف والخبرات التي يمكن أن تقدم خدمة للمجتمع) بنسبة مئوية قدرها ٣٨,٣%، يليها في التصنيف الخامس والأخير (الإجراءات الإدارية الأكاديمية) بنسبة مئوية قدرها ٣٣,٣%. وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها رسالة (أبو العلا، ٢٠٢٠) للسادة أعضاء هيئة تدريس جامعة القاهرة لأشكال المعرفة.

ونستنتج من ذلك أن السادة أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا يقدمون الأعمال التدريسية والبحثية على الإجراءات الإدارية الأكاديمية، حيث إن الانشغال بالأعمال الإدارية قد يعرض الأعضاء للتقصير في الجانب البحثي والتدريسي مما يجعلهم يهتمون بها بشكل ثانوي؛ ولذا جاءت الأعمال الإدارية الأكاديمية في التصنيف الأخير؛ فتنفيذ البحوث الفعالة يرضي طموحات الأعضاء ويحثهم على مشاركة نتائج هذه الأبحاث مع الزملاء وخصوصاً إذا كانوا من نفس التخصص.

#### أما على مستوى الكليات نجد أن:

- ١- (الأبحاث العلمية الحديثة) تحتل التصنيف الأول للكليات الأربعة بنسب مئوية متقاربة جداً بينما احتل التصنيف الأول في رسالة (محليس، ٢٠٢٠) (المواد التدريسية) بنسبة تصل إلي ٧٠%، بينما تأتي (مواد الدراسة) في التصنيف الثاني أيضاً لجميع الكليات بنسب مئوية تكاد تكون متقاربة؛ أما في رسالة (محليس، ٢٠٢٠) فقد احتلت (البحوث العلمية) التصنيف الثاني بنسبة ٣٦%.
- ٢- (المبادرة بتقديم النصائح، والإجابة عن الأسئلة المختلفة) تحتل التصنيف الثالث للكليات الأربعة بنسبة مئوية ٤٥% لكلية الطب، ٦٠% لكلية الآداب، ٥٦,٧% لكلية العلوم، ٦١,٧% لكلية الهندسة وذلك من أصل ٦٠ عضواً لكل كلية؛ وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها رسالة (محليس، ٢٠٢٠).
- ٣- (الإجراءات الإدارية الأكاديمية) التصنيف الأخير للكليات الأربعة عدا كلية الطب وذلك بنسبة مئوية قدرها ٢٣,٣%، بينما احتل التصنيف الأخير لكلية الطب (المعارف والخبرات التي يمكن أن تقدم خدمة للمجتمع) بنسبة مئوية قدرها ١٨,٣%؛ بينما احتل التصنيف الأخير في رسالة (محليس، ٢٠٢٠) (المواظبة علي حضور الدورات التدريبية والندوات) وذلك بنسبة مئوية قدرها ١٧%.
- ٤- ٥ أعضاء من الكليات محل الدراسة بنسبة ٣,٣% لكليات الهندسة والطب وبنسبة ١,٧% لكلية الآداب أشاروا لوجود أشكال أخرى للمعرفة يقوموا بمشاركتها وتمثلت تلك الأشكال في (المشاركات من خلال وسائل الاعلام مثل شاشة التلفزيون المحلية والقومية لتبسيط العلوم وكذلك المشاركة مع وزارة التربية والتعليم سواء ندوات أو تحكيم مشروعات طلابية وأيضاً بعض الأنشطة التي تقوم بها الكلية في زيادة الأعمال لخدمة المجتمع ومحاربة البطالة والفقر)



الشكل ( ٥ ) الأشكال المعرفية التي يشاركها أعضاء هيئة تدريس جامعة طنطا وفقاً للكليات

المصادر والمراجع :

(١) المصادر العربية:

أبو العلا، و. ص. أ.، دياب، ح. ا. (مشرف)، & فرحات، ث. ا. م. (مشرف).  
(٢٠٢٠). مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة: دراسة ميدانية.  
جامعة عين شمس.

البلوي، س. م. م. (٢٠١٩). درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة  
التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك والملك سعود. مجلة كلية التربية -  
جامعة الأزهر، ١١٣، ٥٦١-٦٢٠.

العال، س. ع. م. (٢٠١٣). أثر العبء الشخصي علي وظيفتي توليد المعرفة والتشارك  
بها في الشركات الصناعية في الأردن. مجلة البقاء للبحوث والدراسات، ١٧ (١)،  
٤٦-١٧.

ججيق، ع. ع. & عبيدات، س. (٢٠١٤). تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات  
الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميدتيروم بالجزائر العاصمة. مجلة أداء المؤسسات  
الجزائرية، ٦، ١٢٧-١٣٨.

داود، س. ج. (٢٠١٩). التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة وعلاقته بالأداء. *مجلة آداب البصرة*، ٩٠، ٣٣٩-٣٩٥.

عبدالحافظ، ث. ع.، & المهدي، ي. ف. ا. (٢٠١٥). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية علي كليات التربية في بعض الجامعات العربية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٦ (٤)، ٤٧٩-٥١٧.

كمونة، ع. ع. ع.، الحسنأوي، ن. د. ع. ع.، & صير، ر. ن. (٢٠١٩). التشارك المعرفي ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الصحية: بحث استطلاعي في مستشفى النسائية والتوليد/ كربلاء المقدسة. *مجلة جامعة بابل للعلوم البحتة والتطبيقية*، ٢١ (٣)، ١٠٣-١٢٩.

مباركي، ص. (٢٠١٩). التشارك المعرفي كمدخل لتطوير مهارات التعلم: دراسة استطلاعية لعينة من طلبة الدراسات العليا - الجزائر. *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٢، ٥٥-٧٥.

محليس، إ. س.، محجوب، ح. م.، & علي، أ. ص. (٢٠٢٠). مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية: دراسة ميدانية. *جامعة المنوفية - رسالة ماجستير*.

هاشم، ن. ع. (٢٠٠٥). إدارة المعرفة: مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية. *مستقبل التربية العربية*، ١١ (٣٨)، ٩-٦٨. (٢) المصادر الأجنبية:

Mitchell, H. J. (2008). Knowledge Sharing: The Value of Story Telling. *International Journal of Organizational Behaviour.*, 9(5), 632-641.

Oye.N.D, Salleh, M., & Noorminshah. (2011). Knowledge Sharing in Workplace: Motivators and Demotivators. *International Journal of Managing Information Technology*, 3(4), 71-84.

<https://doi.org/10.5121/ijmit.2011.3406>

Rusuli, M. S. C., Tasmin, R., & Hashim, N. (2010). Knowledge sharing practice in organization. *International Conference On Ethies And Professionalism.*, 796-803.

Santos, V. R., Soares, A. L., & Carvalho, J. (2012). Knowledge



sharing barriers in complex research and development projects: an exploratory study on the perceptions of project managers. *Knowledge and Process Management*, 19(1), 27–38.

Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>

Zheng, T. (2017). A literature Review On Knowledge Sharing. *Open Journal Of Social Sciences*, 5(3), 51–58.



## **Knowledge sharing: relevance, forms and requirements of Tanta University faculty**

**By**

**Mahmoud Abd Elmoneam Elsayed Ahmed Qoura**

**Prof. Ahmed Ebada AL Araby**

Professor Library and Information Science

Faculty of Arts – Tanta University

### **Abstract:**

The study aimed to identify the reality of the practice of cognitive sharing among faculty members at the University of Tanta in terms of the means used in the sharing process and factors influencing cognitive sharing from the point of view of the faculty, as well as the motivations for, and constraints to, cognitive sharing, with a proposal to enhance the use of knowledge-sharing among faculty members within and outside the university to raise their standards and increase their effectiveness and efficiency.

The study sample consisted of 240 questionnaires distributed equally among the four faculties that represented the university (medicine, engineering, science, and arts), with 60 questionnaires per college, where the sample was distributed randomly and regularly.

The study relied on an analytical descriptive approach that relies on the description of the problem by collecting, analysing and interpreting data to derive its significance.

The study found many findings, the most important of which was that 158 faculty members with a percentage of 65.8% had knowledge of cognitive sharing. And by contrast, there are 82 faculty members with a percentage of 34.2% who have no knowledge of cognitive sharing. There are 100 faculty members of Tanta University who assert that there is support from the faculty departments for the knowledge sharing process, where the proportion of these members is 41.7%. While some members thought that the management of their college supported the knowledge sharing process, there were 131 teaching members



with a percentage of 54.6%, There are not many members who have confirmed that the administration of their college does not support that process, and there are only 9 members with a percentage that does not exceed 4%. The main motivation and motive for the faculty of Tanta University is (creativity and innovation), with a percentage of 75.8% of the total sample, (insufficient support from UNU to share knowledge) on the first classification of impediments to cognitive sharing among faculty members of Tanta University with a percentage of 39.5% of the total sample study.

**Keywords:** Knowledge - Knowledge Sharing - Knowledge Exchange - Tanta University.