



**The International Journal of Informatics,
Media and Communication Technology
(IJMCT)**

Available online: <https://ijmct.journals.ekb.eg/>

ISSN : **Online : 2682-2881**
Print : 2682-2105



Original Research Article

The reality of knowledge sharing among faculty members at South Valley University in Qena: A field study

DR.MANAL GREEB YASEEN ELMASRY*.

Teacher of library and information science, Department of libraries and information, Faculty of Arts, South Valley University(Qena)

ABSTRACT

The study aimed to identify the reality of knowledge sharing among faculty members in the theoretical and applied for colleges at South Valley University by identifying the degrees of knowledge among faculty members at South Valley University, degrees of sharing, the availability of skills in the study community, means and channels of sharing, areas, and motives of sharing, in addition to identifying the obstacles of their knowledge sharing and their suggestions to overcome them. To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used. Also, the questionnaire was used as a tool for data collection distributed into 6 sections and 6 axes.

The study sample consisted of (181) faculty members (i.e., professor, assistant professor, lecturer) at South Valley University in Qena that constitute 20% of its members. The results of the study showed that 55.8% had moderate knowledge

ARTICLE INFO

Article history:

Received 2021-08-31

Accepted 2022-02-08

Keywords:

knowledge management;
knowledge sharing;
Faculty members.

* Corresponding author: Email: Manal.elmsri@gmail.com

of the concept 'knowledge sharing' , 26.5% of them had great knowledge, and 14.9% have little knowledge, while 2.8% have no knowledge of that concept. The results also found that most of the faculty members share their knowledge with colleagues of the same specialization, while 11.6% do not share their knowledge. Also, it was found that "face-to-face conversations" is the highest degree of agreement with a standard deviation of (0.52), while the least means of knowledge sharing is "personal blogs" with a standard deviation of (0.49). The study presented several proposals, including the need to provide material and moral incentives for faculty members, activate the collective research system, and give it a great deal of importance.

المستخلص:

واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا : دراسة ميدانية

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات (النظرية والتطبيقية) بجامعة جنوب الوادي من خلال التعرف على درجات المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، ودرجات التشارك ومدى توافر المهارات لدى مجتمع الدراسة، ووسائل وقنوات التشارك، ومجالاته ودوافعه بجانب الكشف عن معوقات التشارك المعرفي لدى مجتمع الدراسة ومقترحاتهم؛ ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الميداني الوصفي التحليلي، واستعانت بالاستبانة كأداة لجمع البيانات موزعة على 6 أقسام و6 محاور.

إدارة المعرفة ؛ التشارك المعرفي؛ أعضاء هيئة التدريس

وقد تكونت عينة الدراسة من (181) عضو هيئة تدريس موزعين بين (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) بجامعة جنوب الوادي بقنا بنسبة 20% من أعضائها، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن 55.8% لديهم معرفة متوسطة بمصطلح التشارك المعرفي و26.5% منهم لديهم معرفة كبيرة و 14.9% لديهم معرفة قليلة، بينما 2.8% ليس لديهم أي علم بذلك المصطلح ، كما توصلت النتائج أن اغلب اعضاء هيئة التدريس يتشاركون معرفياً مع زملاء التخصص بينما 11.6% لا يتشاركون مطلقاً بمعارفهم ، وتبين أيضاً أن "المحادثات وجها لوجه هي أعلى درجة موافقة بانحراف معيارى 0.52 بينما تعد أقل وسائل التشارك المعرفى هي " المدونات الشخصية بانحراف معيارى (0.49) ، هذا وقدمت الباحثة عدة توصيات منها ضرورة توفير الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس ، تفعيل نظام

الأبحاث الجماعية واعطاءها قدر كبير من الأهمية.

اولاً: الإطار المنهجي للدراسة :

مقدمة:

انطلاقاً من إيمان المؤسسات المعاصرة بأهمية المعرفة بوصفها المصدر الرئيسي للميزة التنافسية والبقاء والاستمرار في عالم سريع التغير ،أصبحت إدارة تلك المعرفة والاستثمار في رأس المال المعرفي من خلال نشر المعرفة وتشاركتها بين أعضاء المؤسسة عاملاً حاسماً في النجاح التنظيمي ،فقد اثبتت الدراسات ان مشاركة المعرفة بين المؤسسات وتبادلها بين العاملين يعد حجر الزاوية في تحسين أداء المؤسسات وزيادة إنتاجيتها من خلال استخدام المعرفة (كأحد أبرز عمليات إدارة المعرفة والتي تنطوي على خمس عمليات أساسية:

- ✦ إنتاج المعرفة (knowledge creation)
- ✦ الاحتفاظ بالمعرفة (knowledge preservation)
- ✦ تشارك المعرفة (knowledge sharing)
- ✦ إعادة استخدام المعرفة (knowledge reuse)
- ✦ تقييم المعرفة (knowledge evaluation) . (Kim, S., & Ju, B. (2008)

وتبرز أهمية التشارك المعرفي في أن كل فرد داخل المؤسسة يمتلك معرفة ظاهرة ومعرفة ضمنية ، ويجب عليه أن يتشارك كل تلك المعارف مع زملائه حتى يتم إنشاء معارف جديدة ، حيث ان التشارك المعرفي هو الأساس الذي يُمكن المؤسسة من تطبيق المعرفة والابتكار.(Zeng , 2018)

وعندما أصبحت سمعة الجامعة ومكانتها تقاس بارتفاع أداء أعضاء هيئة التدريس، وأن أي تطور لا بد أن يمر بركائز أساسية من أهمها أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم عماد العملية التعليمية التربوية ، فهم الذين يقومون بإجراء البحوث التطويرية لحل المشكلات التي تبرز في المجتمع وتقديم الحلول والتوصيات .وقيلهم بالتشارك المعرفي من شأنه أن يولد معارف جديدة مبتكرة تسهم في تحقيق ميزة للجامعة .(العال،إيناس عبدالله أحمد ،المهدي ،سوزان محمد،2021) .

1/1 أهمية الدراسة

- 1- قد تفيد الدراسة في إثراء البحث العلمي في مجال التشارك المعرفي وإمكانية تطبيقه بجامعة جنوب الوادي .
- 2- قد تساعد الدراسة القيادات الاكاديمية في تفعيل عملية التشارك المعرفي داخل الجامعة لما لهذه العملية من فوائد في تحقيق الابداع والابتكار .

3- قد تفيد الدراسة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في التعرف على التحديات التي تعوق عملية التشارك المعرفي وكيفية التغلب عليها .

4- قد تساهم نتائج الدراسة في توجيه جهود الجامعة لتوفير الامكانيات والتسهيلات الداعمة لعملية انتقال المعرفة وتشاركتها بين جميع أعضاء هيئة التدريس وتحقيق معايير الجودة والاعتماد الاكاديمي المرجوة بجميع كليات جامعة جنوب الوادي .

2/1 مشكلة الدراسة

تأتى مؤسسات التعليم الجامعي من أبرز المنتجين للمعرفة وأكبر المخزنين والمصدرين لها في المجتمع ، ومن ثم فإن هذه المؤسسات يفترض فيها أن تطور وتشارك المعارف والخبرات بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم ، خاصة وانها أصبحت تواجه اليوم بمطالب عديدة لتحقيق جودة التشارك في الموارد والخبرات ، وبالرغم من كل التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم الجامعي إلا ان بعض من اعضاء هيئة التدريس لن يكونوا مستعدين لتشارك معارفهم إلا عندما يدركون أن الفوائد التي تعود عليهم تتجاوز التكاليف المتوقعة.

وبناءً على ما سبق اقتضى الأمر بإلقاء المزيد من التوضيح لفهم ظاهرة التشارك المعرفي في جامعة جنوب الوادي بقنا من حيث أهميتها والواقع الفعلي للتشارك ودوافع التشارك ودور القيادة الاكاديمية في تفعيل التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيها ومقوماتها والمعوقات والحواجز التي تقف دون تشارك المعرفة من وجهه نظراً أعضاء هيئة التدريس في عدد من الكليات النظرية والتطبيقية بجامعة جنوب الوادي بقنا ، من أجل خدمة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم الذي بالتأكيد سينعكس على أدائهم الأكاديمي والبحثي ؛ومن ثم تحقيق الجودة والاعتماد التي تسعى اليه المؤسسات الجامعية عموماً وجامعة جنوب الوادي خاصة .

3/1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات (النظرية والتطبيقية) بجامعة جنوب الوادي بقنا وسيتم تحقيق هذا الهدف العام من خلال مجموعة من الاهداف الفرعية الآتية :

1- التعرف على مجالات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا

2- فحص دوافع مشاركة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا

3- استكشاف دور القيادة الاكاديمية في تفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

4- تقصى المعوقات والحواجز التي تقف دون تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا ،ومقترحاتهم لتحسين التشارك المعرفى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

5- التحقق من وجود دلالة الفروق الإحصائية حول التشارك المعرفى من وجهه نظر اعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تعزى للمتغيرات التالية (النوع – طبيعة الكلية – الدرجة الوظيفية).

4/1 تساؤلات الدراسة

1- ما واقع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات (النظرية والتطبيقية) بجامعة جنوب الوادي بقنا؟

2- ما مجالات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا؟

3- ما دوافع مشاركة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا؟

4- ما دور القيادة الأكاديمية فى تفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي ؟

5- ما معوقات تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا؟ وما مقترحاتهم تجاه موضوع التشارك المعرفي؟

6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول التشارك المعرفي من وجهه نظر اعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تعزى للمتغيرات التالية (النوع – طبيعة الكلية – الدرجة الوظيفية) ؟

5/1 مجال الدراسة وحدودها :

حددت الدراسة حدودها على النحو التالي :

الحدود الموضوعية : تركز الدراسة على موضوع مشاركة المعرفة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا .

الحدود المكانية : طبقت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس من مختلف الكليات النظرية والعملية بجامعة جامعة جنوب الوادي بقنا مثل كلية (الآداب- التربية – التربية النوعية –الإعلام - الحاسبات والمعلومات – الطب –الطب البيطري)

الحدود الزمنية : تناولت الدراسة التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا فى عام (2021) حيث تم توزيع استمارة البحث وتفرغها وتحليل نتائجها فى تلك الفترة .

6/1 مصطلحات الدراسة :

إدارة المعرفة: knowledge management

هى أى نشاط منظم يحسن من قدرة المؤسسة على اكتساب وتقسيم واستعمال المعرفة بطريقة تحسن بقاؤها ونجاحها. (سبرينية وهدى، 2018)

التشارك المعرفي : Knowledge Sharing

التعريف الاجرائي للمصطلح: هو عملية تبادل أعضاء هيئة التدريس المعلومات والأفكار والخبرات والمعارف الصريحة منها والضمنية ، ذات الصلة بالعمل الجامعي وتقسيمها فيها بينهم ، بما يمكنهم من القيام بأعمالهم على نحو مبدع ، ويحقق القيمة والميزة التنافسية للمؤسسة الجامعية .

أعضاء هيئة التدريس :

يقصد بهم انهم الأفراد الحاصلون على مؤهلات علمية عليا فى مختلف التخصصات والعاملون فى التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا سواء كانوا متفرغين أو غير متفرغين .

7/1 الدراسات السابقة :

اولاً: الدراسات العربية

أجري (عبد العال و المهدي، 2021) دراسة هدفت إلى التعريف بالإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي فى الجامعات من حيث عرض مفهوم التشارك المعرفي وأهدافه وأهميته والتعرف على أهم وسائل وأساليب تحقيقه داخل الجامعات والمتطلبات اللازمة لتحقيقه ووصولاً إلى أهم المعوقات التي تحد من عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، ثم الانتقال إلى الأسس النظرية للميزة التنافسية من خلال عرض مفهومها واستراتيجية تحقيقها، والتعرف على دور الجامعات فى تفعيل عملية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث، وتوصل البحث لمجموعة من التوصيات ومنها بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعات تشجع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي ، ضرورة تبني فلسفة التميز فى الجامعات المصرية والعمل على تحقيقها.

هدفت دراسة(محمد، 2020) الى التعرف على مستوى المشاركة بالمعرفة ومستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة مدينة السادات ، والتعرف على نوع العلاقة بين المشاركة بالمعرفة والثقة التنظيمية ، كما هدفت الى الكشف عن الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات فى مستوى المشاركة بالمعرفة والثقة التنظيمية وفقاً للجنس ونوع الكليات نظرية – عملية ، وتم تطبيق هذه الدراسة على عينة من

أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة مدينة السادات بدءاً من (معيد-الى استاذ متفرغ) وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج ومنها: ارتفاع مستوى المشاركة بالمعرفة لاجتماع هيئة التدريس ومعاونيهم بهذه الجامعة، كما اظهرت ايضا النتائج ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية وكان ترتيب الابعاد كالتالى: الثقة فى الزملاء، الثقة فى الرئيس المباشر، الثقة فى الإدارة العليا، واوصت الدراسة بضرورة إعداد خطة استراتيجية محددة وواضحة لإدارة ومشاركة المعرفة بالجامعة أى تحديد نقاط القوة وتقوم الجامعة بتعزيزها، ومعالجة نقاط الضعف وأوجه القصور التى تعيق نجاح إدارة ومشاركة المعرفة .

كما هدفت دراسة (الزهراني، 2019) إلى الكشف عن درجة ممارسة القيادة الأكاديمية للقيادة التحويلية، وقياس مستوى سلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس فى كليات العلوم والآداب بجامعة القصيم، بالإضافة إلى تعرف طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية وسلوك التشارك المعرفي، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات طبقت على عينة مكونة من (214) عضواً وقائداً أكاديمياً من (12) كلية للعلوم والآداب بجامعة القصيم؛ وتوصلت إلى أن مستوى سلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس فى كليات العلوم والآداب بجامعة القصيم جاء بتقدير (متوسط) كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة أو طردية (عالية) ذات دلالة إحصائية بين القيادة وسلوك التشارك المعرفي. وقد أوصى البحث بتوفير البيئة الداعمة للثقة والمحفزة للتوجه نحو التشارك المعرفي.

كذلك هدفت دراسة (محليس، 2019) إلى التعرف على واقع تطبيق مشاركة المعرفة العلمية جامعة المنوفية، وآراء واتجاهات الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس فى هذه العملية والمنهج الوصفي كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء إدارة مستقلة تتولى عملية الإشراف والتوجيه لعملية التشارك المعرفي وذلك لتسهيل الاتصال الفعال بين أعضاء هيئة التدريس والتعريف بأصحاب الخبرات المختلفة فى مختلف التخصصات.

دراسة (محمد، 2016) هدفت إلى المساهمة فى التعرف على اتجاهات الأكاديميين ونواياهم نحو أنشطة مشاركة المعرفة فى دولة الإمارات العربية المتحدة والوقوف على آرائهم تجاه بعض العوامل التى يمكن أن تؤثر فى هذه الأنشطة كنموذج لمشاركة المعرفة فى البيئة الأكاديمية العربية. اعتمدت الدراسة على منهج البحث الميداني حيث تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس فى 15 جامعة داخل الإمارات للتعرف على اتجاهات وآراء أعضاء هيئة التدريس نحو مشاركة المعرفة والعوامل التى تؤثر فيها وتضم المكافآت وفرص الانضمام الى المؤسسات المرموقة والانجازات المتوقعة من وراء مشاركة المعرفة والمعتقدات السائدة فى بيئة العمل تجاه مشاركة المعرفة ودور القيادة، خلصت

الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون نوايا واتجاهات إيجابية نحو مشاركة المعرفة كما توضح الدراسة انتشار ثقافة مشاركة المعرفة في الجامعات الإماراتية ، غير ان هذه الثقافة تركز على دافعية الأفراد أنفسهم بهذا النشاط لا على اهتمام الجامعات .

وتناولت دراسة (عبد الباسط والمهدي، 2015) واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات العربية وصولاً إلى اليات مقترحة لتعزيز ممارسة التشارك المعرفي والتغلب على معوقاته بين أعضاء هيئة التدريس ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بالاستعانة بأسلوب التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد العوامل المؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي ، وقد تم التطبيق على عينة 144 من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعات (الأزهر ،وعين شمس ،السلطان قابوس ،الملك خالد) وقد أسفر البحث عن عدد من النتائج منها :أن النسبة الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الاربع تقع في المدى المتوسط ، كما اسفر التحليل العاملي عن عاملين رئيسيين هما :العامل التنظيمي والعامل الشخصي كعوامل مؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي .

وهدفت دراسة (عيد، 2015) إلى التعرف على الوضع الحالي لمشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف، والعوامل التي تؤثر عليها وتهدف أيضا الى تشخيص الوضع الراهن لمستوى مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف، الكشف عن مدى وجود فروقات في تقديرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة حول مستوى مشاركة المعرفة لديهم تعزى لخصائصهم الشخصية والوظيفية .

وقد استخدمت الباحثة المنهج المسحي الميداني واتخذت عينة عشوائية 9% ليلبلغ حجم العينة 192 عضو هيئة تدريس واستخدمت الاستبانة اداه لجمع البيانات ،وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج ومنها : تقديرات أفراد العينة جاءت مرتفعة بالنسبة لكل من المعارف المتعلقة بالاتجاهات الحديثة في مجال التخصص، ومصادر التدريس والتعلم ثم المؤلفات والابحاث، بينما جاءت تقديراتهم متوسطة لكل من أخبار الجامعة، والأخبار الاجتماعية والمطبوعات الادارية، كما اثبتت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات النوع ، والدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة، كما أوصت الدراسة بضرورة تبني الجامعات مفهوم مشاركة المعرفة وتعرف منتسبيها بأهميتها، وتعزيز ثقافة مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية ،اجراء مزيد من الدراسات حول إدارة المعرفة وعملياتها في جامعات مصرية أخرى ، الربط بين مشاركة المعرفة وتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات .

استهدفت دراسة (الذنيبات و البقور، 2011) إلى تقييم المشاركة بالمعرفة في جامعة الطائف والتعرف على العوامل المؤثرة فيها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولإغراض هذه الدراسة تم بناء استبانة لقياس المتغيرات المستقلة (العوامل المؤثرة المقترحة) والمتغير التابع (المشاركة بالمعرفة)، وأجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس وبلغ حجمها (1239 فردا) وقد تم استخدام الإحصاءات الوصفية وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن هناك مستوى متوسط من المشاركة بالمعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظرهم، وهناك أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الفردية (اتجاهات الأعضاء نحو المشاركة بالمعرفة، والفوائد المدركة) في عملية المشاركة بالمعرفة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظرهم.

ثانيا: الدراسات الاجنبية

هدفت دراسة كلا من (Jarrah, Alkhazaleh, 2020) إلى التعرف على سلوك تبادل المعرفة بين المنظمات التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة والعوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة. استندت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي حيث تكونت عينة الدراسة من 356 أستاذا جامعيًا، وقد أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يشاركون معارفهم بمستوى متوسط، كما أظهرت النتائج إلى انعدام الثقة بين أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، الخبرة، المستوى العلمي، التخصص، وقد وصت الدراسة الاستفادة من نتائج ورش العمل والندوات التي عقدت لعملية تبادل المعرفة لإثراء المناهج وتطويرها. مضاعفة الموارد المادية والفنية المتوفرة للجامعة لتفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

كما تهدف دراسة (Masa'd, 2020) إلى اختبار أثر مشاركة المعرفة على الأداء الوظيفي في الجامعات الحكومية الأردنية. ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (350) عضو هيئة تدريس من جامعتين أردنيتين حكوميتين (جامعة اليرموك، جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية). وقد تم جمع الردود من خلال استبيانات منظمة من (244) من أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات في هاتين الجامعتين بمعدل استجابة 70%. أظهرت البيانات التي تم تحليلها أن مستوى مشاركة المعرفة (ضمنياً و صريحاً)، ومستوى الأداء الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس متوسط. كما أظهرت أيضاً أن عملية تبادل المعرفة لها تأثير على الأداء الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس هؤلاء. وقد اوصت الدراسة بضرورة بناء علاقات ثقة بين أعضاء هيئة التدريس من جهة وبينهم وبين إدارة الجامعة من جهة أخرى.

تهدف دراسة (Mehraban M,2018) إلى تقديم نموذج للمشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة آزاد الإسلامية ، بسبب الحاجة المتزايدة للمنظمات لتشارك المعرفة على جميع المستويات التنظيمية وقد تم اختيار عينة عشوائية معقدة مكونة 1803 من أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على أدوات الاستبيان والمقابلات الشخصية كأدوات لجمع البيانات ، وقسم الاستبيان الى ثلاث عوامل رئيسية تؤثر في عملية التشارك المعرفي (المعرفة الضمنية ، العوامل الفردية ، والعوامل التنظيمية) ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اهتمام ضمني للتشارك المعرفي لعينة الدراسة ولديهم قناعة بتقديم معارفهم، وتوصلت ايضا الى ان التوجه القانوني(لوائح الجامعة وأنظمتها) من احد العوامل المهمة لتبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة آزاد الإسلامية،وقد أوصت الدراسة ضرورة مراعاة العوامل التنظيمية العوامل الشخصية بين الاعضاء ، وإزالة الحواجز والعقبات امامهم .

دراسة (Ghelichkhan, Khaiami,2015) التي تهدف الى دراسة نموذج تقاسم المعرفة للمنظمات التعليمية والبحثية الايرانية .ويشكل تقاسم المعرفة عملية اساسية لتنفيذ إدارة المعرفة ، وكان هذا بحثا استقصائيا وصفيًا ، وتم استعراض أدبيات تبادل المعرفة وتم تحديد 19 عاملا فعالا في أداء تقاسم المعارف ، وتم تصنيف العوامل الى أربع فئات (من العوامل الفردية والمؤسسية والثقافية وتكنولوجيا المعلومات)، ولتحديد العوامل الفعالة تم بعد ذلك استيفاء استبيان وتوزيعه على 20 من خبراء إدارة المعرفة الذين لديهم خبرة في المؤسسات التعليمية والبحثية وأظهرت نتائج الدراسة أن آراء الخبراء والاشخاص ذوي الخبرة كانت تستخدم في ادارة المعرفة، وقد تم تبادل المعرفة على نطاق واسع لتقييم مدى استعداد التعليم والبحث ونتائجه من اجل تخطيط المشاريع وتقاسم المعرفة في أيدي السلطات، كما اكد التحليل الإحصائي أن جميع الفئات الاربعة (العوامل الفردية والمؤسسية والثقافية وتكنولوجيا المعلومات) لها تأثير على تقاسم المعرفة .

تهدف دراسة (Dokhtesmati, Mohaddeseh,2013) الى تحليل العوامل التي تؤثر على حالة تشارك المعرفة بين المؤسسات الأكاديمية وتستند المنهجية الى منهج التحليل التجميعي، وأظهرت نتائج هذا البحث ان التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة عليه ليس له مكانة مقبولة بين المؤسسات الأكاديمية الايرانية مثل انعدام الثقة بين الاعضاء، قلة الوقت الكافي، نقص مهاراتهم ،قصور في العمل الجماعي ،كما اظهرت النتائج ان الاتصال وجها لوجه هو قناة التشارك المهمة وتوصلت ايضا: ان التشارك المعرفي موجود بشكل غير رسمي بين الموظفين ، ووصت الدراسة بتعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وتوفير الأدوات وقنوات الاتصال المناسبة لتحسين عملية التشارك المعرفي بالمؤسسات الاكاديمية الايرانية .

استهدفت دراسة (Alhammad, Al Faori, Abu Husan,2009) إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والعاملين تجاه مشاركة المعرفة في الجامعات الأردنية وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس أقل رغبة في مشاركة المعرفة مقارنة بالعاملين؛ إذ تبين أن أعضاء هيئة التدريس أقل تعاوناً مع بعضهم البعض ، وأن لديهم دوافع أقل تجاه مشاركة المعرفة ، واوصت الدراسة بضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية على مشاركة المعرفة ، وضرورة إجراء مزيد من الدراسات لمعرفة الأسباب الكامنة وراء عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمشاركة المعرفة .

هدفت دراسة كلا من (Cheng, Lau,2009) إلى التعرف على سلوك الاكاديميين في الجامعات الخاصة في ماليزيا في تبادل المعرفة والعوامل التي يمكن أن تؤثر فيها، حيث تم فحص تأثير العوامل التنظيمية والفردية والتكنولوجية على المشاركة في المعرفة وانطلقت الدراسة من فكرة أن المشاركة في المعرفة من المفترض أن تكون النشاط الطبيعي للمؤسسات الأكاديمية وترى الدراسة أن تبادل المعرفة هو أحد السبل الرئيسية لاكتساب المعرفة وتطبيقها بسرعة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من اهمها أن نظم الحوافز والفوائد المتوقعة من تبادل المعرفة من العوامل الرئيسية المؤثرة في تبادل المعرفة بين الاكاديميين .

دراسة كلا من (Cranfield, Taylor,2008) هدفت الى التعرف على ممارسات وتصورات التعليم العالي في المملكة المتحدة لإدارة المعرفة والتعرف على التحديات التي تواجهها، حيث تم دراسة حالة سبع من مؤسسات التعليم العالي داخل المملكة المتحدة وتم استخدام عدد من الركائز الأساسية في المؤسسات وهي القيادة والتنظيم والتكنولوجيا والتعليم ، وتوصلت الدراسة إلى أن مؤسسات التعليم العالي في المملكة المتحدة معقدة جدا وذات تاريخ وثقافة وخلفيات مختلفة ومتنوعة فمنها ما يهدف الى دخول اقتصاد المعرفة من خلال توفير جودة التدريب والنشاط والبحث ، وكذلك ضمان إدارة فعالة في ظل التنافسية المتزايدة في السوق على الرغم من انها منظمات لا تهدف الى الربح ، وحيث أن البيئة الخارجية لمؤسسات التعليم العالي تعيش في مرحلة متسارعة مما دفع تلك المؤسسات الى التكيف مع التغيرات المتسارعة في البيئة المحيطة والتي تؤثر عليها بالإضافة إلى دور إدارة المعرفة في تحقيق النجاح للمنظمة حيث تم قياس النجاح من خلال بعض المؤشرات وهي : عدد الطلبة المنتسبين ، معدل الاستنزاف في أعضاء هيئة التدريس ، عدد المنشورات التي تصدر باسم الكلية وقد كشفت الدراسة عن فعالية متطلبات إدارة المعرفة في تعزيز هذه المؤشرات .

تعقيب على الدراسات السابقة:

ركزت الدراسة الحالية على واقع التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس (أستاذ- أستاذ مساعد - مدرس) بجامعة جنوب الوادي بقنا حيث ركزت على تأثير العوامل الشخصية (النوع - طبيعة الكلية -الدرجة الوظيفية) كما تناولت أيضا مجالات التشارك والدوافع ودور القيادة الاكاديمية والمعوقات لعملية التشارك المعرفي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بقنا.

بينما ركزت دراسة كل من (عبد الباسط والمهدى، 2015) على واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه (العوامل الشخصية والتنظيمية فقط) لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، وتناولت ايضا دراسة (محمد، 2020)العلاقة بين التشارك المعرفي والثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما ركزت دراسة (الزهراني، 2019) على الكشف عن درجة ممارسة القيادة الأكاديمية للقيادة التحويلية، وقياس مستوى سلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم والآداب بجامعة القصيم، واخيرا اتفقت هذه الدراسة مع اغلب الدراسات السابقة في استخدام المنهج الميداني الوصفي، وفي العينة.

صياغة الاستشهادات المرجعية :

اعتمدت الدراسة على معيار الجمعية الامريكية لعلم النفس (APA) في صياغة الاستشهادات المرجعية .

8/1 منهج الدراسة :

اعتمدت الباحثة على المنهج الميداني الذي لا يقتصر على جمع المعلومات والبيانات عن ظاهرة معينة بل يمتد ايضا الى تصنيف هذه البيانات وتنظيمها، بهدف فهم واستجلاء كنه الظاهرة والخروج منها بمؤشرات قاطعة (نتائج) تؤدي الى التعميم ومن ثم الخروج بقانون او بمثابة نظرية تفسر لنا هذه الظاهرة. (خليفة، شعبان عبد العزيز، 1997)

وبذلك يعد هذا المنهج هو الأكثر ملائمة لموضوع البحث، حيث أمكن من خلاله التعرف على الإطار المفاهيمي للتشارك المعرفي واهدافه ومتطلباته ودوافع التشارك ومميزاته للجامعات واهم معوقاته.

9/1 ادوات جمع البيانات :

تطلبت الدراسة الاعتماد على الأداة الرئيسية لجمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة وباعتبارها أكثر ملائمة لهذا النوع من الدراسات ، فقد صممت أداة الدراسة (الاستبانة) فى المعايير والاساليب الفنية المتبعة فى إعدادها ، وبناءً على ذلك فقد عرضت أداة الدراسة على عدد من المتخصصين فى مجال المكتبات والمعلومات والبالغ عددهم أربعة محكمين من الأساتذة المتخصصين (انظر ملحق 1) وذلك للتأكد من سلامة صياغة الفقرات من ناحية ومدى مناسبتها للمجال المراد قياسه من ناحية أخرى، وقد أجمعت آراءهم على صدق المقياس وصلاحيته عباراته من حيث الوضوح والملائمة وانعكاسها لأهداف الدراسة وقد أخذ فى الحسبان آراء واقترحات المحكمين حيث أجريت بعض التعديلات فى العبارات وترتيبها وصياغتها، وبعد تنفيذ هذه الخطوات أعدت الاستبانة فى صورتها النهائية، وقد وزعت الاستبانة على العينة باليد بجانب الاستبيان الإلكتروني الذى تم إرساله عن طريق الايميل والفيس بوك والواتساب .

مكونات أداة الدراسة الميدانية: وتكونت الاستبانة من مجموعة من المحاور

والبنود كما يلى :

الجدول رقم (1) يوضح أقسام استمارة الاستبيان ومحاور كل قسم وعدد الاسئلة داخل كل محور:

عدد الاسئلة	المحاور	الأقسام
7	-----	القسم الأول: معلومات عامة عن المبحوثين
5	المحور الاول:تحديد درجة المعرفة بالتشارك المعرفي ومدى المشاركة	القسم الثانى واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس
9	المحور الثانى :مدى توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادى	
5	المحور الثالث:مدى استخدام قنوات الاتصال.	
5	المحور الرابع:مجالات التشارك المعرفي فى مجال التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادى	
5	المحور الخامس: مجالات التشارك المعرفي فى مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادى.	
5	المحور السادس: مجالات التشارك المعرفي فى خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادى.	
9	-----	القسم الثالث :دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس.

9	-----	القسم الرابع: توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي .
10	-----	القسم الخامس: معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي .
-----	-----	القسم السادس: تقديم المقترحات

صدق الاتساق الداخلي وثبات استمارة الاستبيان:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي وثبات قائمة الاستبيان من خلال تطبيقها بتوزيعها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة قبل تطبيقها على العينة النهائية للدراسة. وقامت الباحثة بتوزيع القائمة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة مكونة من (25) مفردة وجمع منها (22) قائمة.

وبحساب معامل ارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لأسئلتها وكذلك إجراء اختبار Cronbach`s Alpha كالتالي :

جدول(2): نتائج صدق الاتساق الداخلي وثبات الاستبيان.

متغيرات الدراسة	عدد الأسئلة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة	معامل ثبات ألفا	معامل الصدق الذاتي
واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس	29	0.684	0.00	0.76	0.87
دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس	9	0.481	0.00	0.77	0.87
توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	9	0.563	0.00	0.80	0.89
معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	10	0.596	0.00	0.78	0.88
جميع أسئلة قائمة الاستبيان	57	-	-	0.77	0.78

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات ألفا كرونباخ، ومعامل الصدق الذاتي أكبر من 0,7 أمام جميع متغيرات الدراسة في الجدول السابق، وأن هذه النتائج لم تتغير كثيراً عن نتائج الدراسة الاستطلاعية لقياس صدق وثبات استمارة الاستبيان. وبناءً عليه يتحقق صدق وثبات أسئلة الاستبانة وتطمئن الباحثة إلى نتائج تطبيق الدراسة الميدانية، ويؤكد إمكانية الاعتماد على استجابات المبحوثين لقياس متغيرات الدراسة لتحقيق أهدافها والتحقق من صحة فروضها.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

(1) أن معاملات الارتباط لجميع أقسام الاستبيان مع الدرجة الكلية لأسئلتها ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية 0.05 مما يدل على تحقق الصدق البنائي للاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان.

(2) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) أكبر من (0.7) أمام جميع متغيرات الدراسة في الجدول السابق، ومن ثم يتحقق الثبات في أسئلة الاستبيان.

(3) أن معامل الصدق الذاتي أكبر من (0.7) أمام جميع متغيرات الدراسة، والذي يقيس إلي أي درجة توفر أسئلة قائمة الاستبيان بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة من مجتمع الدراسة ومن ثم يتحقق الصدق الذاتي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية :

1- إجراء اختبار التوزيع الطبيعي لإجابات مجتمع الدراسة لقياس متغيرات الدراسة
تم استخدام اختبار (كولمجروف- سمرنوف) لمعرفة هل استجابات المبحوثين حول متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا ؟
جدول رقم (3) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس.

نتائج الاختبار			متغيرات الدراسة	فئات مجتمع الدراسة
مستوي الدلالة	قيمة Z	العدد		
0.09	3.28	128	واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس	مدرس
0.07	4.20		دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس	
0.71	1.10		توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	
0.51	1.22		معارف مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	
0.42	1.49	30	واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس	أستاذ مساعد
0.53	1.28		دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس	
0.09	3.15		توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	
0.10	2.94		معارف مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	
0.83	0.95	28	واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس	أستاذ
0.62	1.18		دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس	
0.51	1.90		توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	

نتائج الاختبار			متغيرات الدراسة	فئات مجتمع الدراسة
مستوي الدلالة	قيمة Z	العدد		
0.48	2.02		معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	

ويتضح من الجدول السابق إن قيمة مستوى الدلالة أمام جميع قيم اختبار z أمام جميع المتغيرات في فئات الدراسة الثلاث أكبر من 0.05، وهذا يدل على أن استجابات مجتمع الدراسة الى تتبع التوزيع الطبيعي، وبناءً عليه فإن الاختبارات الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة واختبار فروضها باستخدام برنامج (SPSS, V.25) هي الاختبارات المعلمية.

وقد اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات ومعالجتها على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة يمكن بلورتها على النحو الآتي:

(1) الإحصاءات الوصفية:

تم الاعتماد على حزمة من الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل ومعالجة البيانات محل الدراسة وقياس متغيرات البحث وتمثل فيما يلي:

(أ) التكرارات والنسب المئوية والعروض البيانية

(ب) حساب المتوسط الحسابي المرجح: لمقياس "ليكرت الثلاثي" المستخدم في الإجابة عن أسئلة الاستبيان لتحديد فئة الموافقة على كل سؤال داخل القائمة من قبل المبحوثين، وبناءً عليه فإن الجدول التالي رقم (4) يوضح فئات المتوسط الحسابي المرجح وما يقابلها من درجة الموافقة:

جدول (4): فئات المتوسط الحسابي المرجح لمقياس "ليكرت الثلاثي"

درجة الموافقة	فئات المتوسط الحسابي المرجح
غير موافق	من 1 - أقل من 1,66
محايد	من 1,67 - أقل من 2,33
موافق	من 2,34 - 3

الانحراف المعياري: يعد الانحراف المعياري من أفضل مقاييس التشتت الإحصائي ويستخدم في تحليل استجابات المبحوثين عند الإجابة على كل سؤال في الاستبيان لتحديد مدى انحرافها عن متوسطها المرجح.

(2) الاختبارات التحليلية:

اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات على الأساليب الإحصائية التالية :

- اختبار (Chi- Square Test)(مربع كاي X^2) ، اختبار: T-Test
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).
- اختبار (Post Hoc)

▪ أما بالنسبة لما يحدد مدي قبول فرض العدم أو رفضه في فروض الدراسة من خلال استخدام الأساليب الإحصائية السابقة مستوى المعنوية (الدلالة الاحصائية) α : وهو يمثل مستوى عدم الثقة في التقدير الذي نحصل عليه، أو يمثل احتمالية أن نكون مخطئين عند رفضنا لفرضية العدم وقبولنا للفرضية البديلة، وتستخدم أغلب الدراسات مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

10/1 مجتمع وعينة الدراسة :

مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في 18 كلية جامعية في جامعة جنوب الوادي وهي كلية التربية، كلية العلوم، كلية الآداب، كلية الطب البيطري، كلية التربية النوعية، كلية التجارة، كلية الزراعة، كلية الآثار، كلية الحقوق، كلية التربية الرياضية، كلية الطب، كلية التمريض، كلية الهندسة، كلية طب الفم والأسنان، كلية الاعلام، كلية العلاج الطبيعي، كلية الصيدلة، كلية الحاسبات والمعلومات، حيث يبلغ أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات وقت اجراء الدراسة 907 عضوا موزعين بين الكليات .

عينة الدراسة : أما عينة الدراسة ، فقد تم اختيار عينة عشوائية تشمل عدد من الكليات النظرية والتطبيقية العملية بنسبة 20% بواقع (181) عضو هيئة التدريس (استاذ – استاذ مساعد – مدرس) ولكن الباحثة قامت بتوزيع عدد(200) استمارة المعدة للدراسة باستخدام العينة العشوائية البسيطة على كليات الجامعة .وذلك تحسبا لفقدان بعض الاستمارات وعدم الرد أو عدم صلاحية بعض الاستمارات للتحليل الإحصائي .

جدول (5) بيان الاستمارات الموزعة والمستلمة والخاضعة للتحليل الإحصائي.

نسبة الإيجاب %	عدد القوائم الصالحة للتحليل	عدد القوائم غير الصالحة للتحليل	عدد الاستمارات الواردة	عدد الاستمارات المفقودة	عدد الاستمارات الموزعة	فئات الدراسة
90.5	181	8	189	11	200	أعضاء هيئة التدريس

ويتضح من الجدول السابق أن حجم قوائم الاستثمارات الخاضعة للتحليل (181) استثمارة موزعة على فئات عينة الدراسة كما هو موضح بمعدل ردود 90.5% من الاستثمارات الموزعة ، ويعتبر هذا معدل مقبول وكافى كأساس للتحليل الاحصائي للوصول الى نتائج موضوعية يمكن أن تضيف قدراً لا بأس به من التأكيد على الدراسة النظرية ، ويمكن الاعتماد عليها في التحقق من صحة فروض الدراسة ، وتحقيق أهدافها ، وتعميم النتائج المستنبطة منها .

تمثيل كليات الجامعة في العينة الدراسة:

يمكن توزيع نسب تمثيل كليات الجامعة في العينة من خلال الجدول رقم (6) كالتالي:

الترتيب	النسبة	العدد	الكليات
2	8.84	16	كلية العلوم
5	5.52	10	كلية الزراعة
1	9.39	17	كلية الآداب
9	4.97	9	كلية التجارة
6	5.52	10	كلية الحقوق
3	7.18	13	التربية
7	5.52	10	كلية التربية النوعية
10	4.97	9	كلية الآثار
18	3.31	6	كلية الإعلام
12	4.97	9	كلية الطب
8	5.52	10	كلية الطب البيطري
16	3.87	7	كلية الهندسة
13	4.42	8	كلية التمريض
4	6.08	11	كلية طب الفم والأسنان
17	3.87	7	كلية العلاج الطبيعي
14	4.42	8	كلية الحاسبات والمعلومات
15	4.42	8	كلية الصيدلة
19	2.21	4	كلية التربية الرياضية
--	100	181	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق تمثيل جميع كليات جامعة جنوب الوادي في عينة الدراسة بنسب مختلف، ويمكن ترتيب هذه الكليات حسب نسبة تمثيلها في العينة من خلال عمود الترتيب في الجدول السابق.

المحور الثاني: الاطار النظرى

1/2 ماهية التشارك المعرفى

فى هذا السياق يمكن القول: أن لا يوجد اتفاق عام فى الآراء حول مفهوم التشارك المعرفى :

التشارك لغة يعنى التعاون والتضامن فى انجاز العمل على قدم المساواة وهو مصدر للفعل "تشارك" (معجم المعانى الجامع) متاح على <https://www.almaany.com/ar/>

فهو عند البعض: هى العملية التى يتم من خلالها اىصال ونقل ونشر المعرفة الصريحة والضمنية إلى الأفراد الآخرين .

أو هو "جمع المعارف الموجودة بطريقة مختلفة، بما يمكن من خلق معارف جديدة والحفاظ على المعارف الحالية "

كما عُرف التشارك المعرفى بأنه الوسيلة لامتصاص المعرفة من خلال الخبرة والبحث المنتظم، وإدارة المعلومات والمعرفة وتخزينها للوصول إليها بسهولة وتحويلها ونشرها . كما قصد بالتشارك المعرفى بأنه تهيئة المعلومات حول المهام، ومعرفة كيفية مساعدة الآخرين والتعاون معهم لحل مشكلاتهم، تطبيق السياسات وتطوير أفكار جديدة. (Tjakraatmadja, H & Martini, L. (2011).

كما تتم عملية المشاركة على مستويات متعددة فقد تكون:

من فرد إلى فريق عمل بالمؤسسة ، بين فريق العمل وبعضها البعض ، بين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة ، بين الوحدات التنظيمية داخل المؤسسة ، بين المؤسسات وبعضها البعض. (Aliakbar, E; Yusoff, R & Mahmood, N. 2012).

والجدير بالذكر : ان هناك نوعين من المعرفة : المعرفة الضمنية: وهى المعرفة الغير رسمية "شخصية" المرتبطة بتصرفات الفرد وخبرته، يصعب توثيقها أو تصنيفها ومشاركتها.

المعرفة الصريحة: وهى المعرفة الرسمية محددة المحتوى التى من السهل نسبيا التقاطها وتخزينها فى قواعد البيانات والوثائق ويستطيع الجميع الوصول اليها واستخدامها وتناقلها ومن الامثلة على ذلك رسائل البريد الإلكتروني، الصور، الدورات التدريبية.(الشهري، فوزية بنت ظافر على، 2017).

من خلال التعريفات السابقة للتشارك المعرفى يمكن استنباط بعض النقاط المهمة ومنها :

- ◆ هو احدى عمليات ادارة المعرفة
- ◆ التشارك المعرفي هو سلوك فردي أو جماعي.
- ◆ التشارك المعرفي عملية تطوعية وليست إجبارية .
- ◆ نتيجة التشارك المعرفي تكون مشتركة بين طرفين أو أكثر.
- ◆ التشارك المعرفي عملية وسلوك متكاملين لنقل المعرفة الصريحة والضمنية من خلال الاتصالات والتفاعلات بين الافراد.

2/2 أهمية المشاركة المعرفة :

- 1- رفع الفعالية والانتاجية ،والجودة ،والابتكار ،وبالتالي تحسين أداء المنظمة
- 2-تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة والحفاظ عليها
- 3- استخدام المنظمة لنتائج التشارك في المعرفة كوسيلة تعليمية ، تسعى من خلالها إلى تحسين كفاءة الموظفين .
- 4- يسهم التشارك في المعرفة في تحسين مهارات الفرد التنظيمية .
- 5- يسهم التشارك في المعرفة في تحسين أداء الفريق، من خلال خلق جو من الثقة، وشروط ملائمة للتفكير الجماعي، وتطوير للمهارات الفردية لأعضاء الفريق .
- 6- تساعد عملية التشارك في المعرفة الأفراد على تحقيق أهدافهم ، وتقليص الأخطاء والاستثمار في الوقت، من خلال تمكينهم في أداء المهام نفسها بقدرات تعليمية أكبر ، وبالتالي في وقت أقل .

واخيرا فإن الجامعات تبذل جهداً كبيراً في نشر ثقافة التشارك المعرفي لاكتساب المزيد من فرص التفكير الجماعي والعمل في فريق واحد.(عبد العظيم ،محمد حسن ، 2017)

2/3 متطلبات التشارك المعرفي:

- هناك شروط لتشارك وتوزيع المعرفة تتمثل فيما يلي :
- 1-وجود وسيلة لنقل المعرفة سواء شخص أو شئ آخر .
 - 2-ان تكون الوسيلة مدركة ومتفهمة تماما للمعرفة وفحواها وقادرة على توزيعها
 - 3-أن يكون لدى الوسيلة الحافز الكافي دون نقل المعرفة .
 - 4-عدم وجود معوقات تحول دون نقل المعرفة .(حسن، نورا عبد العاطي،2018)

2/4 دوافع مشاركة المعرفة:

يرى بعض الباحثين أن الرغبة في بناء السمعة الطيبة والمصداقية هو من أقوى الدوافع التي تعمل على التحفيز على مشاركة المعرفة ، كما يشعر البعض بمتعة ليس لها حدود عند مساعدة الآخرين ، وفي البيئة العلمية والبحثية ، تختلف دوافع مشاركة المعرفة عن غيرها من المؤسسات الحكومية والتجارية ؛ حيث يؤدي تنفيذ البحوث الناجحة إلى تشجيع الباحثين والعلماء على مشاركة المعرفة ، إن تنفيذ البحوث المثمرة والفعالة من شأنه أن يرضى طموح الباحثين والعلماء على مشاركة نتائج بحوثهم مع زملائهم المهتمين بقضاياهم البحثية .

ويذكر (حسن، محمد إبراهيم (2016). أن الدوافع التي تحفز أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي يرجع إلى نوعين :

- الدوافع الاقتصادية: التي تغلب الجانب المادي ، وتجعله أساسا يرتكز عليه التشارك المعرفي.

- الدوافع الاخلاقية: تنبع من الرغبة في خدمة المجتمع من منطلق التزام أخلاقي اتجاهاه.

لذلك يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى وسائل تحفيز مادية وغير مادية تحثهم على التشارك المعرفي .

2/5 مجالات التشارك المعرفي:

تتخذ عمليات مشاركة المعرفة في الجامعات صورا متنوعة ، بحيث تغطي النطاقات الثلاثة وهم:

☒ مشاركة المعرفة في التدريس : (مشاركة المقررات الدراسية ، الخبرات والمعارف ذات الصلة بالمقررات الدراسية)

☒ مشاركة المعرفة في البحث العلمي : (تأليف الكتب المشتركة ، وتأليف المقالات المشتركة ، القيام بالمشروعات البحوث المشتركة)

☒ مشاركة المعرفة في الفعاليات المهنية : (عضوية الجمعيات المهنية ، وعضوية لجان تحرير الدوريات ، المشاركة في عرض مقالات الدوريات) . (البليوي،سلي محمد محمود (2019،

6/2 أهمية التشارك المعرفي وفوائده في الجامعات :

هناك حاجة ماسة لتشارك المعرفة في المؤسسة الجامعية ، حيث يدعم قدرتها الإبداعية والتنافسية ، كما أن التشارك في المعرفة بجانب أهميته التنظيمية له أيضا أهميته على المستوى الفردي أو الشخصي لاعضاء هيئة التدريس، أو على المستوى الاجتماعي: من حيث دعم الروابط والعلاقات الانسانية بين الزملاء ، او على المستوى المهني: من حيث تحقيق مفهوم التطور المهني ودعم التعلم المستمر. حيث ان المشاركة بالمعرفة من اهم مميزات عضو هيئة التدريس الناجح من خلال وجود مقومات للثقة بينه وبين زملائه ورؤسائه وإدارة الجامعة، حيث إن هذا يؤدي إلى مزيد من التطور والكفاءة لقدراته الأكاديمية، وبالتالي يعود على الجامعة ويحقق لها معايير الجودة التي تجعلها قادرة على المنافسة في ظل التغييرات السريعة التي يشهدها العالم الآن. (عبد الحافظ، ثروت عبد الحميد، المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، 2015)

7/2 دور القيادة الاكاديمية في تنمية التشارك المعرفي :

ومن أدوار القيادة الاكاديمية: دور ثقافي ودور تحفيزي

الدور الثقافي: وهناك مجموعة من الانشطة التي تقوم بها القيادة الأكاديمية التي تسهم في تعزيز ثقافة التشارك المعرفي ومنها :

- بيان فوائد التشارك المعرفي المتعددة لأعضاء هيئة التدريس مثل: تحسين الاداء التنظيمي، وتبادل المعرفة واكتسابها من الاخرين لا يتم الا من خلال التشاور والاقناع ودعوة غيرهم من أعضاء هيئة التدريس لتشارك معهم .

- تغيير نظرة أعضاء هيئة التدريس للمعرفة من ملكية خاصة يميلوا للاحتفاظ بها لأنفسهم إلى رؤية المعرفة كأصل يزيد قيمته عند مشاركته فالتشارك المعرفي هو الجسر الذي يربط بين المعرفة الفردية والمعرفة التنظيمية. (الشهري، فوزية بنت ظافر على، 2017)

أما الدور التحفيزي للقيادة الاكاديمية: فهو يعتبر عاملا اساسيا لتحقيق الاهداف التي يسعى التنظيم لتحقيقها ، ويجب على القيادة الاكاديمية تقديم الحوافز والمكافآت لتشجيع التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس مثل :

- تقديم مكافآت مادية مثل زيادة الرواتب أو ترقية أو مكافآت معنوية كشهادة شكر .
- ازالة المعوقات التي تواجه اعضاء هيئة التدريس وتضع حدا من عزيمتهم مثل كثرة القواعد والالتزامات ، حجب معلومات مهمة عن الأعضاء هم بحاجة لها لأداء عملهم ، وضع توقعات غير واضحة عن أداء أعضاء هيئة التدريس. (Cao&Xiang,2012)

8/2 معوقات مشاركة المعرفة :

تذهب (Kukko, Marianne,2013) إلى أن المعوقات التي تعمل على الحد من مشاركة المعرفة تنقسم إلى ثلاث مستويات: **معوقات على المستوى الفردي** وتضم: ضيق الوقت، المشكلات اللغوية، ونقص الثقة، وانخفاض الوعي بأهمية معالجة المعرفة، قصور الشبكات الاجتماعية، وعدم وجود علاقات قوية، و**معوقات على المستوى المؤسسي** وتشمل: عدم تكامل أهداف مشاركة المعرفة مع الاستراتيجيات المؤسسية، قصور البنية التحتية اللازمة لمشاركة المعرفة، الصراع بين فريق العمل، أما **المعوقات على المستوى التقني** تنطوي على: الافتقار على التدريب ، ضيق الوقت أيضاً.

هناك سؤال لا مفر منه من (المشاركين معرفيا) هو: ما مصلحتي في مشاركتي معرفيا؟ إذا لم يكن هناك إجابة مشجعة على هذا السؤال فربما لا يحدث التشارك المعرفي .

وهناك بحث (Goman,2002) عن عداء التشارك المعرفي حدد خمسة أسباب حول: لماذا لا يخبر الموظفون عما يعرفون في المؤسسة؟ وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن:

1-الموظفين يعتقدون أن المعرفة هي القوة

2- الموظفين ليسوا متأكدين إذا كانت معرفتهم ذات قيمة

3- عدم وجود الثقة بين الموظفين

4- الموظفون يخشون من النتائج السلبية

5- ان بعض من الموظفين لا يريدون تشارك معارفهم .

9/2 معوقات التشارك المعرفي في الجامعات :

هناك العديد من المعوقات التي تعوق عملية التشارك المعرفي ومنها :

✦ **المعلومات والمعارف السرية:** حيث لا يمكن مشاركة جميع المعلومات والمعارف داخل المؤسسة فربما تكون تلك المعارف سرية للغاية ، والأفراد الموثوق بهم فقط يعرفون تلك المعارف والمعلومات لحماية المنظمة .

✦ غياب ثقافة التشارك المعرفي على المستوى المؤسسي

✦ عدم تقدير البعض للمعرفة مما ينتج عنه شعورا يمنعه من سلوك التشارك المعرفي

✦ عدم توافر الثقة ،اختلاف مستوى الخبرة

✦ مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة وخاصة ما يمتلكونه من معارف ضمنية

✦ الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها للآخرين للمحافظة على المكاسب المادية

✦ العب التدريسي الكثيف، و غياب وسائل التشجيع والتحفيز المناسبة (والمكافآت الغير مرضية). (عبد العال، إيناس عبدالله أحمد وآخرون... 2021)

المحور الثالث : تحليل بيانات الدراسة ونتائجها

أولا : توصيف المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة :

(أ) نوع العينة:

يمكن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوعهم من خلال الجدول رقم(7) كالتالي:

النوع	العدد	النسبة	الترتيب
ذكر	82	45.31	2
أنثى	99	54.69	1
الإجمالي	181	100	-

يتضح من الجدول السابق تنوع مفردات العينة بواقع 45.31% ذكور بينما 54.69 أناث.

(ب) طبيعة الكلية التي يعمل بها المبحوثين:

جدول(8): طبيعة الكلية التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة.

طبيعة الكلية	العدد	النسبة	الترتيب
نظرية	88	48.6	1
تطبيقية	93	51.4	2
الإجمالي	181	100	--

يتضح من الجدول السابق تنوع الكليات التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة، بين الكليات النظرية والتطبيقية، بواقع 48.6% منهم في الكليات النظرية، و51.4% من الكليات العملية.

(ج) الدرجات الوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة :

جدول (9): الدرجات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة.

الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة	الترتيب
مدرس	128	70.7	2
أستاذ مساعد	30	16.6	2
أستاذ	23	12.7	1
الإجمالي	181	100	--

يتضح من الجدول السابق تعدد الدرجات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في عينة الدراسة، ويمكن ترتيب توافرها في مفردات العينة من خلال عمود الترتيب كما هو موضح في الجدول أعلاه، حيث تحتل درجة مدرس أعلى نسبة تمثيل في العينة بواقع 70.7% ، ثم درجة أستاذ مساعد بواقع 16.6% وأقلهم درجة أستاذ بواقع 12.7%. ومن ثم فإن أفراد عينة

الدراسة يتوافر لديهم عامل الخبرة بالمعرفة بالتشارك المعرفي ولذلك اقتصرت الباحثة في عينة الدراسة على اعضاء هيئة التدريس فقط دون المعيدون او المدرسين المساعدين .

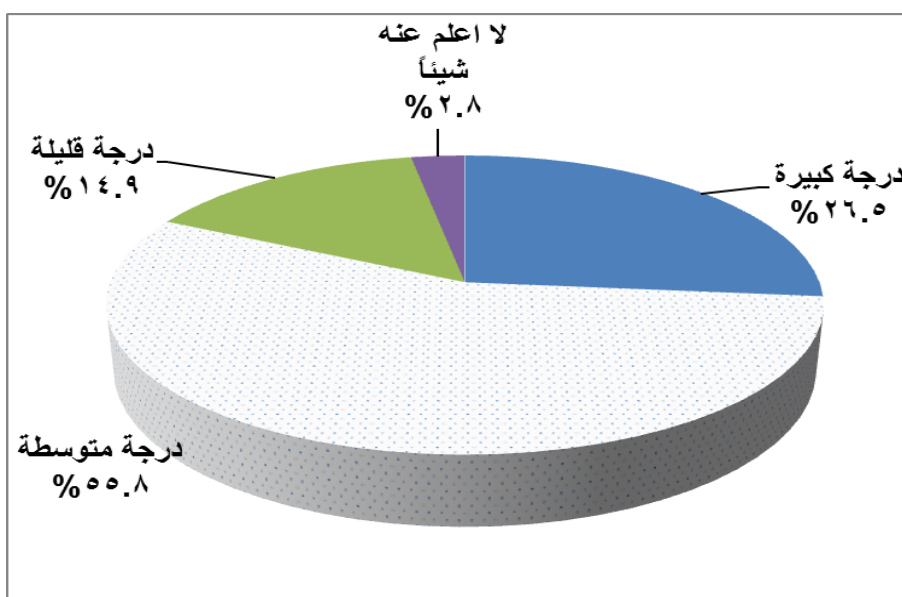
ثانيا: واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس :

(أ) درجات المعرفة بمصطلح التشارك المعرفي:

جدول (10) : درجات المعرفة بمصطلح التشارك المعرفي.

الترتيب	النسبة	العدد	
2	26.5	48	درجة كبيرة
1	55.8	101	درجة متوسطة
3	14.9	27	درجة قليلة
4	2.8	5	لا اعلم عنه شيئاً
--	100	181	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق درجات التعرف بمصطلح التشارك المعرفي، ويمكن ترتيب هذه الدرجات من خلال عمود الترتيب في الجدول السابق حيث أن أغلب معرفة أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي لديهم معرفة متوسطة بمصطلح التشارك المعرفي بنسبة 55.8% فيعنى ذلك أن جامعة جنوب الوادي تحتاج الى تنمية ممارسات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس سواء عن طريق اقامة الندوات والمؤتمرات بصفة دورية أو غيرها ،ثم جاء 26.5% منهم لديهم معرفة كبيرة، ثم 14.9% منهم لديهم معرفة قليلة، و2.8% منهم فقط ليسوا لديهم أي علم بذلك المصطلح. ويمكن عرض ذلك من خلال الشكل البياني التالي:



شكل(1): درجات معرفة أعضاء هيئة التدريس بمصطلح التشارك المعرفي.

تحديد مدى التشارك المعرفي مع زملاء التخصص والعمل:

جدول (11): درجة الموافقة على التشارك المعرفي مع زملاء التخصص والعمل.

الترتيب	النسبة	العدد	
2	88.4	160	نعم
1	11.6	21	لا
--	100.0	181	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن 88.4% من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي يتشاركون ويتبادلون ما لديهم من معارف ومعلومات مع زملاء التخصص سواء عن طريق عقد حلقات النقاش أو إنجاز بحوث مشتركة معا أو تبادل الخبرات حول نشاطهم في خدمة المجتمع وغيرها ،ويبين الجدول أيضا أن 11.6% فقط من العينة منهم لا يتشاركون معارفهم مع زملائهم وذلك لأن بعض أعضاء هيئة التدريس لديهم قناعة أن ناتج التشارك المعرفي لا مردود له وانخفاض الفوائد التي تعود على العضو الذي يملك المعرفة وضعف العائد من مشاركته للمعرفة مع الآخرين .

المحور الأول : مدى توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي :

جدول (12): درجة الموافقة على توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المهارات العامة للتشارك المعرفي
4	موافق	0.44	2.55	لا أجد صعوبة في تحديد ما أريد من معلومات ومعارف.
2	موافق	0.51	2.64	لا أجد أي صعوبة في طلب مساعدة أي زميل في العمل للحصول على ما أريد من معلومات ومعارف.
1	موافق	0.46	2.56	لا أجد أي صعوبة في مناقشة وتبادل الآراء مع زملائي حول قضايا العمل المشتركة.
3	موافق	0.42	2.64	لا اتردد في تبادل وتشارك المعارف مع الآخرين .
5	موافق	0.39	2.35	لا أجد صعوبة في نشر إنتاجي العلمي والفكري .
--	موافق	0.40	2.65	متوسط درجة الموافقة على توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي
كا ² =233.95 درجات الحرية =8 مستوى الدلالة =0.00				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن أعلى درجة موافقة حصلت عليها مهارة "لا أجد أي صعوبة في مناقشة وتبادل الآراء مع زملائي حول قضايا العمل المشتركة" بموافقة بدرجة 2.56 و بانحراف معياري 0.46. بالتالي أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي يحققوا مفهوم التشارك المعرفي الذي اشار اليه (Zheng,2018)"هي فعالية اجتماعية تحتم على الأفراد الاتصال ببعضهم البعض واستعمال ما يعرفون لحل المشكلات بشكل خلاق لضمان استمراريتهم في أعمالهم اليومية" ، أن أقل تلك المهارات حصلت على درجة موافقة هي "لا أجد صعوبة في نشر إنتاجي العلمي والفكري" بدرجة موافق 2.35 و بانحراف معياري يبلغ 0.39. حيث ان أغلب اعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي لديه العديد من الاسباب التي تؤثر سلباً على انتاجه العلمي مثل انشغالهم طول الوقت بجانب العمل الإداري ، قلة الدعم المادي للبحث العلمي ، محدودية الدعم الازم لحضور المؤتمرات الاقليمية والعالمية ، غياب وسائل التحفيز المناسبة .
- توجد فروق معنوية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي على توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي لديهم، حيث مستوي الدلالة أمام جميع قيمة اختبار كا² البالغة 233.95 أقل من 0.05. أى ان كل عضو هيئة تدريس يختلف عن الاخر من حيث المهارات العامة للتشارك المعرفي وترتيبها من وجهه نظره.

المحور الثاني : وسائل وقنوات التشارك الإلكتروني:

جدول (13):درجة الموافقة على قنوات الاتصال المختلفة في مشاركة المعرفة.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قنوات الاتصال المختلفة
1	موافق	0.52	2.71	المحادثات المباشرة وجها لوجه
5	موافق	0.54	2.51	المحادثات الإلكترونية messenger أو chat
8	موافق	0.41	2.37	البريد الإلكتروني e-mail
7	موافق	0.45	2.41	المواقع الإلكترونية الخاصة بالجامعات والمراكز البحثية.
4	موافق	0.57	2.60	أدوات التواصل الاجتماعي twitter and facebook ، WhatsApp
9	موافق	0.49	2.34	المدونات الشخصية للأعضاء.
3	موافق	0.55	2.61	الدورات التدريبية وورش العمل.
6	موافق	0.68	2.45	المشاركة في المشروعات البحثية
2	موافق	0.36	2.64	المؤتمرات الإلكترونية عبر التطبيقات المختلفة مثل Zoom ، Microsoft Teams، وغيرها
--	موافق	0.46	2.63	متوسط درجة الموافقة على استخدام قنوات الاتصال المختلفة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي
كا ² =292.95 درجات الحرية =14 مستوى الدلالة =0.00				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

يمكن ترتيب قنوات الاتصال المختلفة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي من خلال عمود الترتيب في الجدول أعلاه، وأن أعلى درجة موافقة حصلت عليها قناة " المحادثات المباشرة وجها لوجه " بموافقة بدرجة 2.71 وبانحراف معياري 0.52 حيث أن معظم أعضاء هيئة التدريس يفضلون بيئات التفاعل وجهاً لوجه؛ حيث يساعدهم ذلك على بناء علاقات جيدة مع الآخرين ، وخلق جو ممن التفاهم المشترك في بيئة العمل، كما ان التفاعل وجها لوجه أكثر أهمية في المشاريع الوظيفية المشتركة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Dokhtesmati, Mohaddeseh,2013) التي توصلت ان اهم قنوات التشارك المعرفي في المؤسسات الاكاديمية الايرانية هي الاتصال وجها لوجه) ، يليها في الترتيب الثانى اللقاءات الالكترونية عن طريق تطبيق زووم او غيره" بانحراف معياري 0.36 خاصة بعد ظهور وباء كورونا حيث حرصت الجامعة على سلامة أعضائها فبادرت بتحويل كل الدورات والمؤتمرات عن طريق التطبيقات الالكترونية ، وأن أقل تلك القنوات حصلت على درجة موافقة هي" المدونات الشخصية للأعضاء" بدرجة موافق 2.34 وبانحراف معياري يبلغ 0.49. كما تتفق مع هذه النتيجة ايضا (عبد الباسط ، سهير ، 2015) حيث جاءت تقديراتهم مرتفعة بالنسبة للمحادثات وجها لوجه في المرتبة الاولى ويأتي في ذيل القائمة (المدونات الشخصية) .

(أ) توجد فروق معنوية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي على استخدام قنوات الاتصال المختلفة في التشارك المعرفي لديهم، حيث مستوي الدلالة أمام قيمة اختبار كا² البالغة 292.95 أقل من 0.05 .

المحور الثالث : مجالات التشارك المعرفي في مجال التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي:

جدول (14):درجة الموافقة على مجالات التشارك المعرفي في مجال التدريس.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مجالات التشارك المعرفي في مجال التدريس
2	موافق	0.49	2.72	أحرص على تبادل الخبرات التدريسية مع الزملاء حول المقررات الدراسية مع زملائي بالقسم .
1	موافق	0.66	2.84	أحرص على حضور ومشاركة الزملاء في حلقات النقاش العلمي .
4	محايد	0.53	2.32	أحرص على اطلاع زملائي والطلبة على نتائج الملتقيات العلمية التي أحرصها .
5	غير موافق	0.64	1.44	أشارك مع زملائي المعارف حول تطوير طرائقنا التدريسية .
3	موافق	0.57	2.66	أبادل مع زملائي أفضل الممارسات لأنشطة التعليم والتعلم .
--	موافق	0.57	2.68	متوسط درجة الموافقة على مجالات التشارك المعرفي في مجال التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي
كا ² =256.02 درجات الحرية=8 مستوى الدلالة=0.00				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن أعلى درجة موافقة حصل عليها مجال "أحرص على حضور ومشاركة الزملاء في حلقات النقاش العلمي." بموافقة بدرجة 2.64 وبانحراف معياري 0.66. وأن أقل تلك المجالات حصلت على درجة موافقة هي "أشارك مع زملائي المعارف حول تطوير طرائقنا التدريسية" بدرجة موافق 1.44 أي غير موافق وبانحراف معياري يبلغ 0.53. ويعد هذا قصوراً كبيراً؛ على الرغم من أن معظم الكليات بها وحدات للجودة وتسعى للاعتماد ومن أهداف هذه الوحدات تحديث الطرق التدريسية كل فصل دراسي من خلال مناقشة هذا الأمر مع أعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض وتحديث توصيفات المواد والتنوع في طرق التدريس. ويوجد ذلك في أكثر من معيار للجودة يركز على هذا مثل: معيار التعليم والتعلم ومعيار المقررات الدراسية، معيار الطلاب .

المحور الرابع: مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي:

جدول (15) يبين درجة الموافقة على مجالات التشارك المعرفي في مجال التدريس.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي
2	موافق	0.65	2.35	احرص على انجاز البحوث والدراسات بالمشاركة مع زملائي في التخصص.
1	موافق	0.58	2.37	احرص على اقتراح بعض الافكار البحثية على الزملاء والطلبة.
5	محايد	0.72	1.73	احرص على عرض إنتاجي العلمي على بعض الزملاء لأخذ آرائهم .
4	موافق	0.70	2.35	أتعاون مع زملائي لإنجاز بحوث علمية مشتركة.
3	محايد	0.61	2.01	أنتشارك مع زملائي في تأليف ونشر الكتب العلمية .
--	محايد	0.77	2.05	متوسط درجة الموافقة على مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي
كا ² =216.61 درجات الحرية=6 مستوى الدلالة=0.00				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

(أ) أن أعلى درجة موافقة حصلت عليه مجال " احرص على اقتراح بعض الافكار البحثية على الزملاء والطلبة" بموافقة بدرجة 2.37 ، وانحراف معياري 0.58. ويظهر هذا واضحا في حرص اعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي بينهم وبين الطلبة حيث يقام دائما حلقات السيمينارات العلمية في كل كليات الجامعة التي يتم من خلالها مناقشة الباحثين للمخططات البحثية واقتراح افكار ونقاط بحثية جديدة التي يستفاد منها الطالب واعضاء هيئة التدريس معاً ، كما يوجد في أغلب الاقسام جروب واتس لكل فرقة يعرض فيه كل ما يخص المقررات الدراسية واستفسارات الطلاب والاجابة عليها من قبل(استاذ المقرر)، كما اظهرت النتائج أن أقل تلك المجالات حصلت على درجة موافقة هي " احرص على عرض إنتاجي العلمي على بعض الزملاء لأخذ آرائهم" بدرجة موافق 1.73 وانحراف معياري يبلغ 0.72. حيث أن البعض من أفراد العينة يميلون الى احتكار المعرفة باعتبارها مصدر قوة لهم ويقنصرون التشارك المعرفي على من يبادلونهم المعرفة ، وهذا ما اشارت اليها العينة كمعوق للتشارك المعرفي بينهم والذي اخذ الترتيب الثالث في معوقات التشارك المعرفي لدى مجتمع الدراسة .

ويتفق هذا مع ما ذكره (محمد ، محمد إبراهيم حسن، 2016) توجد علاقة ارتباطية بين الرغبة النفسية في امتلاك المعرفة وإخفاء المعرفة ، وغالبا ما يؤدي اعتقاد الأفراد بأن ما يتداوله من معارف أثناء العمل هو ملكية شخصية مما يزيد من احتمالات امتناعهم عن مشاركة المعرفة.

(ب) توجد فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي على مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي لديهم، حيث مستوي الدلالة أمام قيمة اختبار كا² البالغة 216.16 أقل من 0.05.

المحور الخامس: مجالات التشارك المعرفي في خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي:

تحليل درجة الموافقة على مجالات التشارك المعرفي في مجال خدمة المجتمع :

جدول (16): درجة الموافقة على مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مجالات التشارك المعرفي في مجال خدمة المجتمع
2	موافق	0.53	2.54	لدى مساهمات في عضوية بعض الجمعيات المهنية ذات العلاقة بوظيفتي .
1	موافق	0.68	2.65	أتواصل وأتفاعل مع بعض الجهات ذات العلاقة بقضايا المجتمع .
3	موافق	0.40	2.44	تحصلت على الكثير من الخبرات من خلال مشاركاتي بالفعاليات ذات العلاقة بالمجتمع .
5	محايد	0.56	1.90	أنتشارك مع زملائي المواد في إجراء البحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتسهم في حلها .
4	موافق	0.58	2.35	لدى مساهمات في عضوية لجان تحرير دوريات علمية ذات علاقة بتخصصي .
--	موافق	0.62	2.49	مجالات التشارك المعرفي في خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
كا ² =409.05 درجات الحرية=10 مستوي الدلالة=0.00				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

ان أعلي درجة موافقة حصل عليه مجال " أتواصل وأتفاعل مع بعض الجهات ذات العلاقة بقضايا المجتمع" بموافقة بدرجة 2.65، وبانحراف معياري 0.68. مثل مشاركة أعضاء هيئة التدريس (مجتمع الدراسة) في فعاليات قصر الثقافة بقنا وحصولهم على مناصب ادارية بها ايضا، وأيضا المشاركة في مشروعات المجلس القومي للمرأة الصعيدية، او مشاركة أعضاء هيئة التدريس كل كلية في خدمة المجتمع القناني مثل كلية الزراعة على سبيل المثال: لها العديد من الأنشطة لخدمة المجتمع مثل حملات توعية عن اختيار الغذاء السليم،

اقامة المعرض الثقافي الزراعي بالتعاون مع وحدة الثقافة الزراعية بقنا، مشاركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بالعديد من القوافل سواء (الطبية البشرية او البيطرية – الزراعية – الرياضية – التوعوية والنفسية – او الخدمات العامة والتشجير) بمختلف قرى ومراكز قنا ، يليه قد حصل على درجة موافقة عبارة " تحصلت على الكثير من الخبرات من خلال مشاركاتي بالفعاليات ذات العلاقة بالمجتمع " بوسط حسابي 2.44 وهذا نتيجة منطقية للنتيجة السابقة وما ذكر سابقا ، كما ان أقل تلك المجالات حصل على درجة موافقة هو " أتشارك مع زملائي المواد في إجراء البحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتسهم في حلها " بدرجة موافق 1.90 أي محايد وبانحراف معياري يبلغ 0.56. ويرجع ذلك لضعف الامكانيات المادية لأعضاء هيئة التدريس لتوفير المواد لإجراء البحوث التطبيقية بالإضافة لعدم وجود جهة ممولة عند إجراء بحث تطبيقي لحل مشكلة تمس المجتمع فهذا دور القيادات الأكاديمية في الجامعة التي من مهامها تعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من خلال إزالة جميع المعوقات والحواجز التي تفرضها ظروف العمل ومن اهم هذه المعوقات التمويل والدعم .

ثالثا : دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس : إلى أي مدى تتفق مع العبارات التالية :

جدول (17) يوضح درجة الموافقة على دوافع مشاركة المعرفة.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	دوافع مشاركة المعرفة
2	موافق	0.55	2.66	أشارك معارفي نظرا لان زملائي يتقاسمون معارفهم معي .
8	غير موافق	0.42	1.62	أشارك معارفي للحصول على مكافآت مادية .
6	موافق	0.65	2.46	أشارك معارفي للتعرف على زملاء جدد آخرين في الجامعة .
1	موافق	0.46	2.75	أشارك معارفي مع الزملاء لتزويد معارفي وخبرتي الشخصية .
4	موافق	0.64	2.53	أشارك معارفي لأنني لا احب الاحتفاظ بمعرفتي واحتكارها .
3	موافق	0.56	2.55	اشترك معارفي لتحقيق التعاون مع زملاء آخرين في الجامعة .
5	موافق	0.57	2.47	أشارك معارفي لأنها وسيلة لتحقيق الابتكار والابداع .
7	محايد	0.44	2.25	أشارك معارفي للحصول على المشروعات المهمة والمؤثرة .
9	غير موافق	0.56	1.56	أشارك معارفي رغبة في الظهور والشهرة .
--	موافق	0.45	2.56	متوسط درجة الموافقة على دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس
ك ² =327.56 درجات الحرية=13 مستوى الدلالة=0.00				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

(أ) أن أعلى درجة موافقة حصلت عليها دافع " أشارك معارفى مع الزملاء لتزويد معارفى وخبرتي الشخصية" بموافقة بدرجة 2.75، وبانحراف معياري 0.46. مثل حلقات النقاش العلمى على سبيل المثال (السيمنارات التى تقام فى القسم وحضور عدد من الاعضاء من مختلف التخصصات) فهى بالتأكيد اضافة مميزة للمعارف والخبرات لكل عضو هيئة تدريس أو إنجاز البحوث المشتركة بين أكثر من عضو هيئة تدريس، يليه عبارة " أشارك معارفى نظرا لان زملائي يتفاسمون معارفهم معي" بانحراف معياري 0.55 وترى الباحثة انها نتيجة منطقية فى الترتيب حيث ان الاعضاء يتشاركون معرفيا لتزيد خبراتهم الشخصية من خلال زملاء العمل . وأن أقل تلك الدوافع حصلت على درجة موافقة هي " أشارك معارفى رغبة فى الظهور والشهرة" بدرجة موافق 1.82 أي محايد وبانحراف معياري يبلغ 0.56. وهذه نتيجة منطقية فالتشارك المعرفي لا يكسب العضو أي شهرة او مكاسب مادية او معنوية. من هنا ترى عينة الدراسة ان التشارك المعرفي بجامعة جنوب الوادي لا يعطى للعضو شهرة بقدر المزايا المعرفية والخبرات العديدة التى يكتسبها عضو هيئة التدريس منها . (هذه احدى من المعوقات التى اشارت اليها عينة الدراسة)

(ب) كما توجد فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تجاه دوافع مشاركة المعرفة لديهم، حيث مستوي الدلالة أمام جميع قيمة كا² البالغة 327.56 أقل من 0.05.

رابعاً : توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي :

تحليل درجة الموافقة على توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي:
جدول (18): توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي
5	موافق	0.44	2.44	يتوافر مناخ مناسب داعم للتشارك المعرفي بين الأعضاء.
1	موافق	0.60	2.64	تؤكد القيادات الأكاديمية بالجامعة على أهمية التشارك المعرفي من خلال (الاجتماعات، الندوات،.....).
4	موافق	0.71	2.46	تتوافر بيئة مشجعة على الحوار العلمي بين منسوبي الجامعة لتشارك الأفكار والمعرفة.
3	موافق	0.54	2.48	تتوافر قنوات متنوعة لنشر الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس .
2	موافق	0.61	2.49	تيسر الجامعة المشاركة في ورش العمل والمؤتمرات والمحاضرات.
6	محايد	0.42	2.29	توضع خطط لمشاركة أعضاء هيئة التدريس من خلال فرق العمل .
7	موافق	0.44	2.23	يتم بالجامعة تشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس من خلال (البحوث المشتركة، بناء المقررات الدراسية وغيرها).
8	غير موافق	0.51	1.01	يتم تخفيف الأعباء الأكاديمية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس بما يحقق التفرغ للمشاركة بالمعرفة.
9	غير موافق	0.59	1.58	هناك مكافآت للأفراد الذين يشاركون بمعارفهم.
--	محايد	0.55	2.33	توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
ك ² =497.65 درجات الحرية=18 مستوى الدلالة=0.00				

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن أعلى درجة موافقة حصل عليها عنصر " تؤكد القيادات الأكاديمية بالجامعة على أهمية التشارك المعرفي من خلال (الاجتماعات، الندوات،..) " بموافقة بدرجة 2.64، وبانحراف معياري 0.60. مما يوضح مدى حرص القيادات الجامعية على أهمية وفوائد التشارك المعرفي في جامعة جنوب الوادي ويدل ايضاً على ان القيادة الأكاديمية تؤمن بقيمة التشارك المعرفي كقيمة محورية للعمل الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس. وأن أقل تلك العناصر حصل على درجة موافقة هو " هناك مكافآت للأفراد الذين يشاركون بمعارفهم " بدرجة موافق 1.78 أي غير موافق وبانحراف معياري يبلغ 0.69. بالرغم من أن ما يصرف على المشروعات البحثية من ميزانيات مثل (مكافآت النشر العلمي في المجلات العالمية والذي اخذ قرار بمجلس الجامعة رقم 265 والمنعقدة في 31 ديسمبر 2018 والمعمول بهذا

القرار حتي الآن حيث تبدأ قيمة المكافآت بدءاً من 2000 جنيهاً إلى 6000 جنيهاً) للباحث العلمي، وهذا يعني أن ذلك الدعم لم ينعكس بالشكل الأمثل على التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس، إما لعدم كفايته ومحدودية المبالغ أو صعوبة الإجراءات وتعتها . فلذلك لابد من وضع نظام واضح ومعلن للمكافآت يحفز على التشارك المعرفي مع الحفاظ على حقوق جميع المتشاركين من الخلط أو الضياع.

خامساً: معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي :

جدول (19): درجة الموافقة على معوقات مشاركة المعرفة.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	معوقات مشاركة المعرفة
7	موافق	0.48	2.35	غياب ثقافة مشاركة المعرفة بين الزملاء.
1	موافق	0.42	2.64	غياب الثقة بين الزملاء.
2	موافق	0.49	2.56	عدم توافر حوافز مادية ومعنوية مناسبة للمشاركين بمعارفهم.
5	محايد	0.44	2.37	الاختلاف في الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس.
9	غير موافق	0.38	2.22	الخوف من التعرض للسخرية وللستهزاء من قبل الآخرين .
8	محايد	0.55	2.28	عدم وجود شكر أو ثناء لمن يتشارك معرفته.
4	موافق	0.49	2.39	عدم وجود الوقت الكافي لدى عضو هيئة التدريس لمشاركة معارفهم مع الزملاء.
10	محايد	0.43	1.98	عدم توافر الأدوات الكافية لمشاركة المعرفة.
3	موافق	0.41	2.54	اعتقاد البعض بأن معارفهم مصدر قوتهم يستطيعون من خلال تحقيق التميز عن الآخرين .
6	محايد	0.44	2.36	اعتقاد البعض بأن مشاركة المعرفة مع الزملاء سيؤثر سلباً على المكانة الوظيفية لكل منهم .
--	موافق	0.49	2.58	معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
				ك ² =443.78 درجات الحرية=14 مستوى الدلالة=0.00

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

(أ) توجد موافقة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي على معوقات التشارك المعرفي، حيث يبلغ الوسط الحسابي لدرجات الموافقة على المجالات المطروحة لقياس ذلك 2.58 وهو يقع في فئة "موافق" فئة (من 2.34-3) من فئات مقياس ليكرت المستخدم، بانحراف معياري يبلغ 0.49 وهو أقل من الواحد الصحيح، وهذا يدل على صغر حجم الانحراف؛ مما يوحي باتفاق أعضاء هيئة التدريس في آرائهم تجاه تلك المعوقات.

(ب) يمكن ترتيب معوقات التشارك المختلفة في مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، من خلال عمود الترتيب في الجدول أعلاه، وأن أعلى درجة موافقة حصل عليها معوق " غياب الثقة بين الزملاء " بموافقة بدرجة 2.64 ، وبانحراف معياري 0.42.ربما يرجع ذلك لاختلاف في مستويات الخبرة ، أو عدم الثقة بين الاعضاء لانهم سوف يسيئون استخدام المعرفة أو ينسبون اليهم الفضل غير العادل وربما يرجع ايضا الى تنوع تخصصات عينة الدراسة (نظرية –عملية) ، وهذه النتيجة تتفق مع (Ismail & Yusof, 2010, p3) حيث اشار الى عدم توافر الثقة الى الاختلافات في الثقافة الوطنية أو العرقية ،بالإضافة الى اختلاف مستوى الخبرة ،ويليه " عدم توافر حوافز مادية ومعنوية مناسبة للمشاركين بمعارفهم "بمتوسط 2.56 بالرغم من وجود المشروعات التنافسية بالجامعة مثل البحوث التنافسية، ومشروعات الدعم) التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على دعم وجوائز مادية الا ان وجود تلك العبارة كثنائي معوق يعنى اعتقاد أعضاء هيئة التدريس أن هذه الحوافز المادية لا تفي بمتطلبات الحياة المعيشية لهم .ويتضح من الجدول ايضا وأن أقل تلك المعوقات حصل على درجة موافقة هو " عدم توافر الأدوات الكافية لمشاركة المعرفة " بدرجة موافق 1.83 وبانحراف معياري يبلغ 0.43.وهذا ان دل على شي فإنما يدل على ايمان الجامعة بأهمية التشارك المعرفي وسعيها لتحقيق التشارك المعرفي بين الاعضاء من خلال توفير ادوات واليات عملية التشارك ولكن الامر يرجع الى عضو هيئة التدريس نفسه.

واتفق (Yi, Jialin) مع هذه النتيجة حيث وصف هذا في القول "اذا كان الناس لا يريدون مشاركة معارفهم، فلن يفعلوا ذلك حتى ولو كان لديك أفضل تكنولوجيا في العالم وافضل الامكانيات "فالناس لا يسعون للتشارك إذا كانوا لا يجدون أو يتوقعون مردود ذلك".(i, Jialin, 2005).

سادساً: مقترحات عينة الدراسة لتحسين مشاركة المعرفة بين الزملاء في جامعة جنوب الوادي بقنا :

- 1) ضرورة زرع الثقة بين أعضاء هيئة التدريس.
- 2) إقامة العديد من الدورات وورش العمل لتوضيح اهمية التشارك المعرفي وتأثيره عليهم.
- 3) زيادة الوعي بمصطلح التشارك المعرفي وما يتضمنه من أهمية وأهداف .
- 4) التشجيع على توفير بروتوكولات تعاون مع جهات المجتمع الأخرى مع وجود الدعم المادي الكافي لتحقيق تلك المشاريع .
- 5) زيادة مكافأة النشر العلمي والاهتمام بالمؤتمرات الجامعية .
- 6) توفير الوقت والامكانيات اللازمة للتشارك المعرفي .

- (7) إنشاء حلقات تجمع بين الزملاء لتبادل المعرفة .
 (8) توفير ندوات وورش عمل بصفة دورية لتبادل المعارف والخبرات .
 (9) بناء شبكة عنكبوتية تربط كافة الأعضاء داخل العمل .
 (10) تفعيل نظام الابحاث الجماعية واعطاءها قدر اكبر من الاهمية.

سابعاً: اختبار تساؤلات الدراسة

(1) نتائج اختبار التساؤل الأول:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تجاه تحقق التشارك المعرفي بينهم ترجع إلى نوعهم ذكور أو أناث؟

جدول (20): نتائج اختبار التساؤل الأول.

المتغيرات	النوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات حرية	مستوي الدلالة
توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	ذكر	2.63	0.41	0.87-	179	0.39
	أنثي	2.68	0.39			
استخدام قنوات الاتصال التالية في مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	ذكر	2.56	0.41	1.56-	179	0.12
	أنثي	2.67	0.49			
مجالات التشارك المعرفي في مجال التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	ذكر	2.75	0.41	1.17	179	0.24
	أنثي	2.64	0.66			
مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	ذكر	1.99	0.86	0.904-	179	0.85
	أنثي	2.05	0.75			
مجالات التشارك المعرفي في خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	ذكر	2.58	0.59	1.51	179	0.37
	أنثي	2.44	0.64			
دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس	ذكر	2.60	0.45	0.84	179	0.40
	أنثي	2.54	0.45			
توافر البيئة الاكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	ذكر	2.15	0.88	2.34-	179	0.02
	أنثي	2.42	0.69			
معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	ذكر	2.66	0.54	1.48	179	0.14
	أنثي	2.55	0.47			

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة أمام جميع متغيرات الدراسة أكبر من 0.05 ألا متغير واحد وهو توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي فمستوي الدلالة أقل من 0.05، وهذا يدل على أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس ترجع إلي نوعهم ذكور وإناث مما يعنى اتفاق أفراد العينة من الذكور والإناث وذلك لانهم يعملون في مؤسسة واحدة وهي الجامعة بنفس الدوافع ومجالات التشارك والمعوقات ألا في محور "مدي توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي بجامعة جنوب الوادي".

(2) نتائج اختبار التساؤل الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تجاه تحقق التشارك المعرفي بينهم ترجع إلى طبيعة الكلية التي يعملون بها؟

جدول (21): نتائج اختبار التساؤل الثاني.

المتغيرات	طبيعة الكلية	الوسط لحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوي الدلالة
توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	نظرية	2.55	0.41	3.81-	179	0.00
	تطبيقية	2.77	0.36			
استخدام قنوات الاتصال التالية في مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	نظرية	2.55	0.55	2.24-	179	0.026
	تطبيقية	2.70	0.36			
مجالات التشارك المعرفي في مجال التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	نظرية	2.63	0.72	1.18-	179	0.242
	تطبيقية	2.73	0.41			
مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	نظرية	1.85	0.75	3.48-	179	0.001
	تطبيقية	2.25	0.79			
مجالات التشارك المعرفي في خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	نظرية	2.60	0.65	2.38	179	0.018
	تطبيقية	2.38	0.58			
دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس	نظرية	2.62	0.45	1.73	179	0.086
	تطبيقية	2.50	0.45			
توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	نظرية	2.48	0.73	2.70	179	0.008
	تطبيقية	2.18	0.78			
معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	نظرية	2.53	0.51	1.58-	179	0.115
	تطبيقية	2.65	0.48			

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

(أ) توجد فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكلية التي يعملون بها نظرية أو تطبيقية في المتغيرات التالية:

- توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
- استخدام قنوات الاتصال في مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
- مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
- مجالات التشارك المعرفي في خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
- توافر البيئة الاكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

(ب) لا توجد فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكلية التي يعملون بها نظرية أو تطبيقية في المتغيرات التالية:

- مجالات التشارك المعرفي في مجال التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
- دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس.
- معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

وقد تبدو هذه النتيجة منطقية حيث أن هناك فروق بين طبيعة العمل بالكليات النظرية والكليات التطبيقية في مجال البحث العلمي مثلاً نجد الكليات العملية تعتمد في الغالب على العمل الجماعي، أما التخصصات الانسانية فيميل معظم أفرادها الى الاعتماد على الذات والقدرات الشخصية ؛ ولذلك نجد وعى أفراد العينة من التخصصات العملية بعملية التشارك المعرفي وأهميته، وعلى الجانب الآخر نرى لا توجد فوق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكلية سواء في الدوافع او المعوقات لانهم يعملون في جامعة واحدة وبيئة عمل واحدة .

(3) نتائج التساؤل الثالث:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تجاه تحقق التشارك المعرفي بينهم ترجع إلى درجاتهم الوظيفية.

جدول (22): نتائج اختبار التساؤل الثالث.

المتغيرات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار (ف)	مستوي الدلالة
مدى توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	0.03	2.00	0.01	0.08	0.92
	28.53	178.00	0.16		
	28.56	180.00	--		
مدى استخدام قنوات الاتصال التالية في مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	0.19	2.00	0.09	0.42	0.66
	39.26	178.00	0.22		
	39.44	180.00	--		
مجالات التشارك المعرفي في مجال التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	0.28	2.00	0.14	0.41	0.66
	60.75	178.00	0.34		
	61.03	180.00	--		
مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	4.78	2.00	2.39	3.91	0.02
	108.74	178.00	0.61		
	113.52	180.00	--		
مجالات التشارك المعرفي في خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	1.57	2.00	0.79	2.05	0.13
	68.06	178.00	0.38		
	69.63	180.00	--		
دوافع مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس	0.03	2.00	0.02	0.08	0.92
	36.13	178.00	0.20		
	36.16	180.00	--		
توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	5.41	2.00	2.71	4.76	0.01
	101.27	178.00	0.57		
	106.68	180.00	--		
معوقات مشاركة المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	0.45	2.00	0.22	0.90	0.41
	44.26	178.00	0.25		
	44.71	180.00	--		

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة أمام جميع قيم اختبار (ف) أكبر من 0.05 أمام جميع المتغيرات ما عدا كل من مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي وتوافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، أي أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة إلا في هذين المتغيرين فقط، ولتحديد الفئات المتسببة في تواجد الفروق فيهما، تم إجراء اختبار Post Hoc وكانت النتائج في الجدول التالي:

جدول (23): نتائج اختبار Post Hoc

المتغيرات	الدرجات الوظيفية	متوسط الفرق	مستوي الدلالة
مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	أستاذ	0.46	0.01
	مدرس	0.54	0.01
توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي	أستاذ مساعد	0.43	0.01
	مدرس		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

(أ) ترجع الفروق المعنوية في آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تجاه مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي لديهم إلى الفرق بين آراء فئة الأستاذ وباقية فئات أعضاء هيئة التدريس.

وهذا يعنى أن الفئة الأكثر خبرة وهي فئة الاستاذ يدركون أهمية التشارك المعرفي في البحث العلمي أكثر من الفئات الأخرى، وقد يرجع ذلك إلى أن ذوى الخبرة المرتفعة لديهم نظرة اعمق لعملية التشارك المعرفي بحكم الخبرات التي مرو بها والممارسات التي قاموا بها، وأن سنوات الخبرة والدرجة العلمية بدءاً من معيد إلى أستاذ أكسبه القدرة على توظيف التشارك المعرفي في عملية البحث العلمي .

(ب) ترجع الفروق المعنوية في آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تجاه توافر البيئة الأكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي إلى الفرق بين آراء فئة المدرس وفئة الأستاذ المساعد. ربما يرجع ذلك أن هاتين الفئتين تطمح في تحقيق طموحاتها من الجامعة مثل تخفيف الاعباء الملقاة على عاتقهم أو ضرورة توفير حوافز مادية ومعنوية أما الأستاذ فلا يرى ان هذه من اولوياته أو طموحاته.

نتائج الدراسة:

فى ضوء أهداف الدراسة تم التوصل إلى مجموعة النتائج أهمها:

- 1- أغلب أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي لديهم معرفة متوسطة بمصطلح التشارك المعرفي بنسبة 55.8% و 26.5% منهم لديهم معرفة كبيرة، ثم 14.9% منهم لديهم معرفة قليلة، و 2.8% منهم فقط ليسوا لديهم أي علم بذلك المصطلح.
- 2- أغلب العينة أى 88.4% من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي يشاركون ويتبادلون ما لديهم من معارف ومعلومات مع زملاء التخصص و 11.6% فقط من العينة منهم لا يتشاركون معارفهم مع زملائهم لسبب أو لآخر.
- 3- توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي وأن أعلى درجة موافقة حصلت عليها مهارة "لا أجد أي صعوبة في مناقشة وتبادل الآراء مع زملائي حول قضايا العمل المشتركة" بموافقة بدرجة 2.56، وأن أقل تلك المهارات حصلت على درجة موافقة هي "لا أجد صعوبة في نشر إنتاجي العلمي والفكري" بدرجة موافق 2.35.
- 4- المحادثات المباشرة وجها لوجه "أولى قنوات الاتصال المختلفة في التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي بانحراف معياري 0.52. وأن أقل تلك القنوات حصلت على درجة موافقة هي "المدونات الشخصية للأعضاء" بدرجة موافق 2.34 و بانحراف معياري يبلغ 0.49.
- 5- أعلى درجة موافقة حصل عليها مجال "أحرص على حضور ومشاركة الزملاء في حلقات النقاش العلمي". بموافقة بدرجة 2.64، وأن أقل تلك المجالات حصلت على درجة موافقة هي "أنتشارك مع زملائي المعارف حول تطوير طرائقنا التدريسية" بدرجة موافق 1.44 أي غير موافق و بانحراف معياري يبلغ 0.53.
- 6- يمكن ترتيب مجالات التشارك المختلفة في مجال البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي "أحرص على اقتراح بعض الافكار البحثية على الزملاء والطلبة" بموافقة بدرجة 2.37، و بانحراف معياري 0.58. وأن أقل تلك المجالات حصلت على درجة موافقة هي "أحرص على عرض إنتاجي العلمي على بعض الزملاء لأخذ آرائهم" بدرجة موافق 1.73 أي محايد و بانحراف معياري يبلغ 0.72.
- 7- يمكن ترتيب مجالات التشارك المختلفة في مجال خدمة المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي "أتواصل وأتفاعل مع بعض الجهات ذات العلاقة بقضايا المجتمع" بموافقة بدرجة 2.65، و بانحراف معياري 0.68. وأن أقل تلك المجالات حصل على درجة موافقة هو "أنتشارك مع زملائي المواد في إجراء البحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتسهم في حلها" بدرجة موافق 1.90 أي محايد و بانحراف معياري يبلغ 0.56.

- 8- أن أعلى درجة موافقة حصلت عليها دافع " أشارك معارف مع الزملاء لتزويد معارف وخبرتي الشخصية " بموافقة بدرجة 2.75 ، وبانحراف معياري 0.46. وأن أقل تلك الدوافع حصلت على درجة موافقة هي " أشارك معارف رغبة في الظهور والشهرة " بدرجة موافق 1.82 أي محايد وبانحراف معياري يبلغ 0.56.
- 9- أعلى درجة موافقة حصل عليها عنصر " تؤكد القيادات الاكاديمية بالجامعة على أهمية التشارك المعرفي من خلال (الاجتماعات، الندوات،.....)" بموافقة بدرجة 2.64، وبانحراف معياري 0.60. وأن أقل تلك العناصر حصل على درجة موافقة هو " هناك مكافآت للأفراد الذين يشاركون بمعارفهم " بدرجة موافق 1.78 أي محايد وبانحراف معياري يبلغ 0.69.
- 10- أعلى درجة موافقة حصل عليها معوق " غياب الثقة بين الزملاء " بموافقة بدرجة 2.64 ، وبانحراف معياري 0.42. وأن أقل تلك المعوقات حصل على درجة موافقة هو " عدم توافر الأدوات الكافية لمشاركة المعرفة " بدرجة موافق 1.83 أي محايد وبانحراف معياري يبلغ 0.43.
- 11- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تجاه تحقق التشارك المعرفي بينهم ترجع إلي نوعهم ذكور أو أناث.
- 12- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي تجاه تحقق التشارك المعرفي بينهم ترجع إلي درجاتهم الوظيفية.
- (أ) توجد فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكلية التي يعملون بها نظرية أو تطبيقية في المتغيرات التالية:
- (توافر المهارات العامة للتشارك المعرفي- استخدام قنوات الاتصال التالية في مشاركة المعرفة - مجالات التشارك المعرفي في مجال البحث العلمي- مجالات التشارك المعرفي في خدمة المجتمع - توافر البيئة الاكاديمية لتفعيل التشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.
- (ب) لا توجد فروق معنوية بين آراء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لطبيعة الكلية التي يعملون بها نظرية أو تطبيقية في المتغيرات التالية: مجالات التشارك - دوافع المشاركة - معوقات المشاركة.

توصيات الدراسة :

- تكثيف المشاركة فى الندوات والمؤتمرات المحلية والعالمية وذلك بحكم حضور المؤتمرات يزيد من اطلاع أعضاء هيئة التدريس على المستجدات، ومتابعة التطور فى التخصص .
- وضع خطة تنظيمية واضحة للتشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفيما بين الكليات والأقسام المختلفة .
- توفير الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس .
- نشر ثقافة العمل الجماعي بالاعتماد على وسائل اتصال وتواصل غير نمطية سواء على (زوم – او الويبيكس) أو اللقاءات المفتوحة خارج الجامعة .
- بناء علاقات الثقة بين أعضاء هيئة التدريس من ناحية وبينهم وبين إدارة الكلية والجامعة من ناحية أخرى سواء بالتقدير والشكر والثناء والاعتراف بالجهود المتميزة .
- ضرورة إنشاء إدارة مستقلة تتولى عملية الإشراف على مشاركة المعرفة وذلك لتسهيل الاتصال الفعال بين أعضاء هيئة التدريس والتعريف بأصحاب الخبرات المختلفة فى مختلف التخصصات .
- إدراج التشارك المعرفي وأهميته كواحدة من دورات تنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي ،وهى دورات تؤخذ بغرض الترقية بدءاً من درجة معيد الى درجة استاذ .
- يجب أن تدعم الجامعة أعضاء هيئة التدريس من أجل تحويل معرفتهم الضمنية إلى معرفة واضحة من خلال المحاضرات وورش العمل في الجامعة .

قائمة المصادر والمراجع :

المراجع العربية :

- 1) البلوي، سلمى محمود محمد (2019). درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية فى جامعتي تبوك والملك سعود. - مجلة التربية (الأزهر) للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية . - مج 38، ع183، ج2.
 - 2) الزهراني ، ابراهيم بن حنش(2019) . القيادة التحويلية وعلاقتها بسلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس فى كليات العلوم والآداب بجامعة القصيم . - مجلة العلوم التربوية. - ج3، ع21.
 - 3) حسن، نورا عبد العاطي(2018) . التشارك المعرفي عبر مواقع التواصل الاجتماعي لدى طلاب المرحلة الجامعية الأولى بجامعة جنوب الوادي بقنا: دراسة ميدانية. إشراف /خليفة ، شعبان عبد العزيز . - جامعة جنوب الوادي :كلية الآداب قسم المكتبات والمعلومات (اطروحة ماجستير) .
 - 4) محمد، أحمد البكرى حامد(2020).مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالمعرفة وعلاقتها بالثقة بينهم . - مجلة التربية فى القرن 21 للدراسات التربوية والنفسية. -مج1، ع5.
 - 5) محمد ، محمد إبراهيم حسن(2016). مشاركة المعرفة فى البيئة الأكاديمية : دراسة مسحية على جامعات دولة الامارات العربية المتحدة. - المجلة المغربية للتوثيق والمعلومات. -مج3، ع4.
 - 6) محيلس، ايمان سعيد (2019) . مشاركة المعرفة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية :دراسة ميدانية . - مجلة بحوث كلية الآداب . - مج 30، ع119.
 - 7) (معجم المعانى الجامع) متاح على <https://www.almaany.com/ar/>
 - 8) سيرينية، مانع وهدي، بوزيدى (2018). تطبيقات إدارة المعرفة فى مؤسسات التعليم العالى والبحث العلمي :قراءة تحليلية لتجارب بعض الدول . -مجلة الباحث الاقتصادى . - مج 6، ع10.
 - 9) عبد الباسط، ثروت عبد الحميد والمهدى، ياسر فتحى الهنداوي(2015) . واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس :دراسة تطبيقية على كليات التربية فى بعض الجامعات العربية . -مجلة العلوم التربوية والنفسية . - مج16، ع4. متاح على :
- <http://search.shamaa.org/PDF/Articles>
- 10) عبد العال، ايناس عبدالله أحمد والمهدي ،سوزان محمد و مغاوري ،هالة أمين .(2021). تفعيل التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية . - مجلة بحوث . - ج2، ع2. متاح على :
- <http://search.mandumah.com/Record/1152253>
- 11) عبد العظيم،محمد حسن (2017).مشاركة المعرفة بين أعضاء مجالس ادارات الجمعيات الاهلية ببنى سويف . - مجلة بحوث فى علم المكتبات والمعلومات . - ع19.
 - 12) عيد، سهير عبد الباسط(2015). مشاركة المعرفة بين أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة بنى سويف :دراسة مسحية. - مجلة الفهرست. - مج13، ع52.
 - 13) الشهري، فوزية بنت ظافر على(2017). دور القيادة الاكاديمية فى تنمية التشارك المعرفي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس جامعة الملك خالد. اشراف/ سلطان سعيد المخلافي . - جامعة الملك خالد: كلية التربية ،قسم الادارة والاشراف التربوى ،(اطروحة ماجستير).
 - 14) خليفة، شعبان عبد العزيز (1997). المحاورات فى مناهج البحث فى علم المكتبات والمعلومات . - ط4. -القاهرة ،الدار المصرية اللبنانية.

15) الذنبيات، معاذ يوسف والبقر، خير و خلف محمود (2011). المشاركة في المعرفة في جامعة الطائف
إطار مقترح لتطوير إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس . - المجلة العلمية - كلية
التجارة جامعة اسيوط. -ع51. متاح على:

<http://search.mandumah.com/Record/191401>

المراجع الاجنبية

- 16) Alhammad, Fawwaz and Al Faori, Sameera and Abu Husan, Lama Suleiman(2009). Knowledge Sharing In The Jordanian Universities .- Journal of Knowledge Management Practice. Vol. 10, No. 3, September . available online at: <http://www.tlinc.com/articl199.htm>
- 17) Aliakbar, E; Yusoff, R and Mahmood, N. (2012). Determinants of Knowledge Sharing Behavior. International Conference on Economics, Business and Marketing Management.vol.29 .
- 18) Cao, Y., & Xiang, Y. (2012). The impact of knowledge governance on knowledge sharing.Management Decision,vol.50,No.4. _available online at: <https://www.emerald.com>
- 19) Cheng M.Y , Ho J,S,Y and Lau P.M.(2009) . Knowledge Sharing In Academic Institutions : A Study Of Multimedia University Malaysia. - Electronic Journal Of Knowledge Management . vol .7 , No 3. available online at www.ejkm.com/
- 20) Cranfield, D. J. and Taylor, J. (2008).Knowledge Management and Higher Education: a UK Case Study. -The Electronic Journal of Knowledge Management .Vol. 6 No2.available online at www.ejkm.com
- 21) Dokhtesmati, Mohaddeseh and Bousari, Roghayeh Ghorbani(2013). Knowledge Sharing in Iranian Academic Institutions: Meta Analysis Approach .-Procedia -Social and Behavioral Sciences . Vol .73. _available online at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/>
- 22) Fawzieh Mohammad Masa'd.(2020). The Effect of Knowledge Sharing on Job Performance in Jordanian Public Universities. - Palarch's Journal Of Archaralogy Of Egypt/Egyptogy, Vol.17,No3 .
- 23) Ghelichkhani ,Mostafa and Khaiami ,Raouf .(2015).A Knowledge Sharing Model for Iranian Education and Research Organization". -indian journal of science and technology .vol.8,No.28.

- 24) Goman, K. C. (2002). Five Reasons People Don't Tell What They Know, Destination KM:Viewpoint (June). Available at: <http://www.destinationkm.com>.
- 25) Hani Yousef Jarrah , Mohammad Salman Alkhazaleh.(2020). Knowledge Sharing Behavior in the Curricula of United Arab Emirates Universities and Educational Organizations. - International Journal of Instruction, Vol.13, No.3.
- 26) Ismail, M and Yusof, Z (2010). The Impact of Individual Factors on Knowledge Sharing Quality. - Journal of Organizational Knowledge Management, N.1. Available on line at: <https://ibimapublishing.com/articles/JOKM/2010/327569/>
- 27) Kim, S.,and Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitudes toward knowledge sharing and collaboration in an academic institution. - Library & Information Science Research,vol.30,No4. ___available online at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/>
- 28) Kukko, Marianne.(2013). Knowledge Sharing Barriers in Organic Growth: A Case Study from a Software Company. -The Journal of High Technology Management Research,vol.24, No. 24 ._available online at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/>
- 29) Mehraban M, Davoodi R, Kamali N, Entesar Foomani Gh. (2018). A Model for Knowledge Sharing Among the Faculty Members of Islamic Azad University. - Iranian journal of educational Sociology, Vol11, No10.
- 30)Tjakraatmadja, H and Martini, L. (2011). Knowledge Sharing In Institution: Relationship between Knowledge Sharing ,Channel Richness, and Absorptive Capacity. -The 2nd International Research Symposium in Service Management, Yogyakarta.&INDONESIA,26-30July .__available online at: <https://www.almaany.com/ar/>
- 31) Yi, Jialin (2005). A measure of knowledge sharing behavior: Scale development and validation. - Unpublished master's thesis, Indiana University, USA.
- 32) Zheng, Tingting (2017): a literature Review on Knowledge Sharing. -Open Journal of Social Science,vol.5, No.3,March._available online at: <http://search.mandumah.com/Record/1152253>

الملحق (رقم1)الاساتذه محكمو الاستبانة

- أ.د أسامة القلش . استاذ ورئيس قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة القاهرة .
أ.د سهير عبد الباسط . أستاذ علم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة بنى سويف
أ.د عزة الجوهري . أستاذ علم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة بنى سويف
أ.د عبد الرحيم محمد. استاذ ورئيس قسم المكتبات والمعلومات بكلية الآداب - جامعة سوهاج