

التشارك المعرفي ودوره في بناء العلاقات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية " دراسة تحليلية "

Knowledge sharing and its role in building relationships
between students and faculty members at the Egyptian
University "analytical study"

إعداد

هاني فوزي محمد أبوالخير

إشراف/

أ.م. د. سميحة على مخلوف

أ.د. / يوسف سيد محمود

أستاذ مساعد بقسم

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

الإدارة التربوية وسياسات

وعضو لجان الترقى بالمجلس الأعلى

التعليم

للجامعات وعميد كلية التربية الأسبق

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تعرف الإطار المفاهيمي والفلسفي للتشارك المعرفي ودوره في بناء العلاقات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية كدراسة تحليلية ، ومن خلال تحليل الأدبيات يتم عرض مفهوم التشارك المعرفي، وأهميته، وخصائصه، ومتطلبات التشارك المعرفي بالجامعة المصرية، ودراسة المعوقات لعملية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، والمحفزات التي تستخدم لاتمام عملية التشارك المعرفي بالجامعة المصرية وتساعد على بناء عملية التشارك فيما بينهم، ولتحقيق ذلك اعتمد البحث

على المنهج الوصفي. وقد خلص البحث إلى تفعيل دور التشارك المعرفي ودوره في بناء العلاقات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية ؛ للاستفادة منه في تفعيل العلاقة بين الطلاب وقت تشارك المعرفة وعضو هيئة التدريس بالجامعة المصرية ، حيث يتبين دور التشارك المعرفي وأهميته وخصائصه لدى عضو هيئة التدريس ، حيث إنه يحفز ويدعم الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس ، كما أنه يتيح نوعا من التعاون في العمل بين أعضاء هيئة التدريس ويجعلهم يتشاركون معارفهم بين بعضهم البعض.

Summary of the research: The current research aims to identify the conceptual and philosophical framework of knowledge sharing and its role in building relationships between students and faculty members at the Egyptian University as an analytical study. Faculty members in Egyptian universities, and the incentives that are used to complete the process of knowledge sharing in the Egyptian University and help build the process of sharing among them, and to achieve this, the research relied on the descriptive approach. The research concluded that activating the role of knowledge sharing and its role in building relationships between students and faculty members at the Egyptian University; To take advantage of it in activating the relationship between students at the time of knowledge sharing and a faculty member at the Egyptian University, where the role of knowledge sharing, its importance and its characteristics are shown to the faculty member, as it stimulates and supports communication between faculty members, and it also allows a kind of cooperation in work between faculty members And it makes them share their knowledge among each other.

مقدمة:

تعد الجامعة من المؤسسات التربوية والمجتمعية التي لا بد من النهوض بها والارتقاء بالعملية التعليمية فيها، ولا يمكن أن يتأتى ذلك إلا بوجود اتصال فعال وتشارك معرفي داخلها، ولنجاح عملية التعليم داخل الجامعة لا بد من علاقات طيبة وروابط قوية تصل بين الأساتذة وطلابهم، بحيث يشعر الطلاب بحسن المعاملة والمودة من قبل أعضاء هيئة التدريس، وكذلك آمال مدرسيهم في أن يكونوا طلبة متفوقين دوماً عن طريق تشجيعهم المستمر وحفزهم لاكتساب العلم من المصادر المتعددة وغيرها من الأمور.

باتت المعرفة تحتل مكانة مرموقة وتشكل مورداً هاماً في الاقتصاديات الحديثة، ولأهمية هذا المورد فإن القلق لدى المنظمات لا يركز على ما تتعلمه فقط بل على استيعاب وتطبيق ما تتعلمه بسرعة. وعليه فإن التشارك بالمعرفة يعد أحد أهم الأنشطة والتوجهات للمؤسسات بشكل عام والأكاديمية منها بشكل خاص، حيث تسعى العديد من الجامعات دائماً إلى عقد المؤتمرات والندوات وورش العمل وزيادة منشوراتها العلمية لتبادل المعرفة بين الجامعات بشكل عام وتطوير وزيادة معارف كوادرها البشرية بشكل خاص. (Nassuora et al., 2010, pp164-173)

يوجد مجموعة من المهارات التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس لتحقيق التفاعل بينه وبين الطلاب بشكل إيجابي مثل المهارات الإنسانية كالتعاون والاحترام المتبادل والتسامح وسعة الأفق والحوار العقلاني ومعرفة الفروق الفردية بين الطلاب ، ومهارات اتخاذ القرارات كطرح الأسئلة والإجابة عنها وتحديد الأدوار والتوقعات وتحديد نقاط الصراع والاهتمام بالمشاكل، ومهارات التدريس كطريقة حل المشكلات والمناقشة المفتوحة وتمثيل الأدوار. (السعايدة، 2015، ص 27).

كما أن هناك أنشطة يقوم بها عضو هيئة التدريس مثل قيادة الأعمال وتوجيه الطلاب نحو قيادة الأعمال كذا المشاركة في اللجان الطلابية ، كما أنه من

مسئوليته نشر المعرفة ونموها عن طريق البحث العلمي وخدمة المجتمع ،وتقديم المشورة والتدريب إلى فئات المجتمع ومؤسساته ، وعليه فإن تبادل المعرفة يعني نشر المعارف أو الأفكار أو الخبرات أو حتى المهارات الصريحة أو الضمنية من فرد إلى آخر أو مجموعة أخرى من الطلاب. (Yaghi, 2011,pp 4-20)

أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى أهمية تشارك المعرفة لدى عضو هيئة التدريس بالجامعات ،ومنها دراسة هناء جاسم العسكري (2013م،ص22) حيث أظهرت علاقة الارتباط والأثر فيما بين الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي، وتأثير عوامل مثل الصراع الفكري ، والثقة ، والإبداع والميل نحو المخاطرة كعوامل للثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وأن عامل الثقة يمنح عضو هيئة التدريس فرصة للتعاون والعمل كفريق واحد ، كما أوصت من خلال نتائجها أن عامل الصراع الفكري هو أكثر العوامل تأثيراً على التشارك المعرفي لذا توصي بضرورة التوفيق بين الأفكار المختلفة ذات الاهتمام والتغاضي عن نقاط الاختلاف مما يوفر لعضو هيئة التدريس فرصة لاكتساب المعرفة وتشاركها.

في حين كشفت دراسة عبد الحافظ، والمهدي (2015م ،ص480) عن واقع ممارسة التشارك المعرفي، والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات العربية، خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج منها؛ أن النسبة الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأربع محل الدراسة (الأزهر،وعين شمس، والسلطان قابوس، والملك خالد) تقع في المدى المتوسط ، وتؤكد الحاجة لتنمية التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أظهر التحليل العاملي وجود عاملين رئيسيين هما: العامل التنظيمي والعامل الشخصي كعوامل مؤثرة في ممارسة التشارك المعرفي، وأن تأثير العاملين التنظيمي والشخصي يتراوح بين مدى التأثير المرتفع والمتوسط في بعض الجامعات.

كما رصدت دراسة نايل فواز عواد (2019،ص1175) وجهة نظر طلبة الكلية"، من حيث معرفة درجة الاتصال الأكاديمي والتشارك المعرفي بين طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية ومن وجهة نظر طلبة الكلية،توصلت إلى أنّ درجة الاتصال الأكاديمي والتشارك المعرفي بين طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة،وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تعزى لمتغير الكلية ولصالح الكليات العلمية.

وفي دراسة عمر دره (2021،ص225) أظهرت من خلال الواقع الراهن لأنشطة التشارك بالمعرفة وتبادل المعلومات بين الطلاب أهم العوائق التي تعرقل عملية التشارك بالمعرفة في عدد من كليات جامعة ماردين في تركيا التي تعتمد اللغة العربية لغة التدريس لكامل مقرراتها،كما أظهرت أن هدف معظم الطلاب من التشارك بالمعرفة هو توضيح قضايا الامتحان ومناقشتها، وتبين أن الطلاب يميلون لتبادل معارفهم وجهاً لوجه بصورة مرتفعة، أما بالنسبة لاتجاه طلاب الجامعة فإن معظمهم يدرك قيمة المعرفة وفائدة مشاركتها واعتبروا أن ذلك يساعد في تحسين عملية التعليم، حيث يشجع معظمهم عملية التشارك بالمعرفة ويعتبرها جيدة.

في حين أوضحت دراسة رحمة حمد محمد (2021،ص341) تأثير سلوكيات التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران؛ وذلك من خلال تحديد تأثير الخصائص الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس والمتمثلة في (إدارة فريق العمل- التدريب والتطوير المستمر- إدارة الاجتماعات- التفويض)، وقد تم التركيز بالأساس على مجموعة من الأبعاد للتشارك المعرفي والمتمثلة في (السلوك- الثقافة التنظيمية- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، بينما تم التركيز على أبعاد (إدارة فريق العمل- التدريب والتطوير المستمر- إدارة الاجتماعات- التفويض) للتنمية المهنية، وتوصلت إلى ضرورة التواصل بين أفراد العمل لتبادل

الآراء والأفكار، عقد الندوات والمؤتمرات العلمية للمشاركة في تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس، تشجيع العاملين على المشاركة المعرفية بتقديم الدعم اللازم ، تقديم الدعم الكافي للتشجيع على العمل كفريق، تشجيع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على بذل جهودهم الذاتية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ضرورة قيام إدارة الجامعة بمسح دوري للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتلبيتها.

بناءً على ماسبق يمكن للدراسة الحالية الاستفادة من الدراسات السابقة ،من حيث الاهتمام بعامل الصراع الفكري والذي يتمثل في التوفيق بين الأفكار ذات الاهتمام والبعد عن نقاط الاختلاف بحيث يوفر لعضو هيئة التدريس فرصة اكتساب المعرفة وتشاركتها،كذلك تأكيد الحاجة إلى تنمية التشارك المعرفي ومدى تأثير العامل التنظيمي والشخصي على أداء عضو هيئة التدريس عند ممارسة التشارك المعرفي ،مع مراعاة الاحتياجات التدريبية لدى عضو هيئة التدريس وتشجيع جهودهم الذاتية لتنمية مهاراتهم وقدراتهم، ضرورة زيادة درجة الاتصال الأكاديمي لدى الطلاب مما ينمي لديهم التشارك المعرفي، كذلك زيادة دافعية التعلم لدى الطلاب ودافعية عضو هيئة التدريس أيضا سواء من خلال محاضراته أو البحث العلمي أو المشاركة المجتمعية ، والتي تمثل جميعها مجالات التشارك لدى الجامعات المصرية .

مشكلة البحث : في ضوء ما تم عرضه من دراسات فإنه لبيان دور لتشارك المعرفي

في تنمية العلاقات بي الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ، فإنه يتطلب فهم ماهية التشارك المعرفي وأبعاده المختلفة ،وما تمثله أهمية التشارك العرفي لدى عضو هيئة التدريس من فهم فلسفته، ودور التشارك في بناء العلاقات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس كدراسة تحليلية ،ومدى تقوية التشارك المعرفي للعلاقة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وكيف يؤثر فيها.

ونتيجة لتطورات الأساليب التدريسية واستخدام طرق جديدة معظمها قائم على التعاون سواء بين المدرّس والطلاب أو بين الطلاب أنفسهم كالتعلم التعاوني حيث

يحاول أغلب مدرسي الجامعة تفعيل العلاقات بين الطلاب واستخدام جلسات العصف الذهني، إلا أن هناك صعوبات تعيق مثل هذه الأساليب التدريسية مثل أسلوب المحاضرة، ضيق الوقت للتقديم العملي للمعلومة وتشاركها بشكل كاف بين الطلاب وعضو هيئة التدريس بالجامعة.

في ضوء ما سبق يتبين مدى الحاجة لدراسة التشارك المعرفي و دوره في بناء العلاقات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية. وبالتالي ينبثق عن مشكلة البحث **الأسئلة الآتية:**

1- ما الإطار المفاهيمي والفلسفي للتشارك المعرفي في الجامعات المصرية ؟
2- ما معوقات التشارك المعرفي لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية ؟

3- ما العوامل المحفزة لدور التشارك المعرفي في بناء العلاقات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المصرية ؟
أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى .

- التعرف إلى الإطار المفاهيمي والفلسفي لعملية التشارك المعرفي بين طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس.

- معرفة أهم المعوقات الخاصة بالتشارك المعرفي لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. - التعرف إلى العوامل المحفزة للتشارك بالمعرفة لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث من الناحيتين النظرية والتطبيقية في الاعتبارات الآتية:

ترجع أهمية البحث إلى **الأهمية النظرية** : وفيها تظهر ماهية التشارك المعرفي والذي يعد من أساسيات نجاح المؤسسات الجامعية ،حيث يساعد في دعم الإبداع وتسهيل عمليات المعرفة وتوليدها، كما توجد حاجة ماسة لتشارك المعرفة بين الطلاب في

المؤسسات الجامعية؛ لأن ذلك يدعم قدراتهم الإبداعية والتنافسية، ويدعم الروابط والعلاقات الإنسانية فيما بينهم.

أما **الأهمية التطبيقية** : فإن التشارك المعرفي يحقق قيمة كبيرة للمؤسسات الجامعية، فمن خلاله يمكن تحسين الكفاءة ونشر الأفكار المبتكرة والمساهمة في تحقيق التعلم الفردي والتنظيمي، إن تبادل وتقاسم المعرفة في المؤسسات الجامعية يحسن من الأداء، ويعزز التنمية لشخصية للأفراد، ويحقق الاستفادة لكل الأفراد الذين سيتشاركون معرفتهم.

منهج وإجراءات البحث : تقتضي طبيعة البحث الحالي استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يعتمد على وصف الظواهر ، وجمع الحقائق والمعلومات عنها ، ويهتم بتقرير ما ينبغي أن تكون عليه هذه الظواهر ، في ضوء معايير معينة ، حيث إنه لا يكتفي بوصف الظاهرة موضع الدراسة بل تحليلها واقتراح الأساليب التي يمكن أن تتبع للوصول إلى الصورة التي ينبغي أن تكون عليها.(محمد منير حجاب 2003، ص78) **مصطلحات البحث** :

التشارك المعرفي Knowledge Sharing: عُرّف التشارك المعرفي بأنه عملية تعلم من خلال تبادل للأفكار، والمعارف، والخبرات، والمعلومات، وترتبط بقدرة الفرد على نقل معارفه الظاهرة والضمنية للآخرين ، ويعد التشارك آلية لاتقان إدارة المعرفة. (Manaf, H.A, and Marzuki, N.A,2009,p7)

كما يعرف التشارك المعرفي بأنه : وجود تفاعل مستمر داخل المنظمة من خلال عملية تجهيز المعلومات وتهيئتها ومن ثم نقل المعلومات وتبادلها بين أفراد المنظمة. التشارك في المعرفة Sharing Knowledge : نشاط يتم بموجبه تبادل المهارات والخبرات بين الأفراد على مستوى المنظمة أو المنظمات. (Martini, L& others,2012,p134)

ويعرف إجرائياً بأنه : " ذلك النوع من التفاعل الثقافي الذي يتم بين الأفراد وقت تبادلهم للمعرفة ، والمهارات والخبرات المختلفة فيما بينهم ، بطرق مختلفة كالتفاعل وجه لوجه أو عبر مختلف قنوات الاتصال داخل المؤسسات المختلفة ".
ولهذا سوف نعرض فيما يلي لهذا المفهوم من وجهات نظر مختلفة لاستقراء ما يتم عرضه من مفهوم للتشارك المعرفي ، وكذلك وفق أبعاد التشارك المعرفي المختلفة ومقدار التشابك بين هذه الأبعاد.

المحور الأول: الإطار المفاهيمي والفلسفي للتشارك المعرفي بالمؤسسات الجامعية.

يعد مفهوم التشارك المعرفي من المفاهيم الخلاقية ، والتي تحمل أكثر من وجهة نظر ، نظرا للأبعاد المرتبطة بهذا المفهوم ، والتي يتم عرضها على النحو التالي:

أولاً- مفهوم التشارك المعرفي Knowledge Sharing:

- عرّف ليندا وانجرام " Linda Argote, Ingram2000" التشارك في المعرفة بأنه العملية التي من خلالها تؤثر بها منظمة ما بخبراتها ومعارفها في منظمة أخرى.
(Argote,L,Ingram,2002,P8)

وعرفه وليم "Willem, 2004" بأنه العملية التي تكون بين طرفين أو أكثر والتي تسمح بإعادة تشكيل وإنتاج معارف جديدة " - أما هاردر " Harder, 2008" عرفه بـ " السلوك الطوعي الاجتماعي ، المتمثل في نقل، استيعاب وإعادة استخدام المعرفة المتاحة من أجل تحقيق أهداف المنظمة."

من خلال التعريفات السابقة يتحدد مفهوم التشارك المعرفي بأنه عملية تفاعل تؤثر وتتأثر بها أطراف هذه الشراكة وأبعادها وأنماطها وهي كالتالي:

- أطراف الشراكة : تظهر أطراف التشارك المعرفي بين فرد وآخر بحيث يمكنهما نقل وتبادل وتشارك المعرفة بينهم، أو بين مجموعة وأخرى داخل المنظمة بحيث

يتشاركوا المعرفة بينهم أو بين منظمة كاملة وأخرى يتم تبادل المعرفة بينهم للاستفادة من خبراتهم ومعارفهم.

. أنماط التشارك : تتضح أنماط التشارك في نمط الفردي بين الأفراد بعضهم البعض ، والجماعي بين بين المنظمات أو المجموعات المختلفة .

. أما أبعاد الشراكة: تتمثل في أهمية التشارك للفرد والجماعة أو المنظمات وخصائصه وأساليبه وأشكاله المختلفة.

ثانياً: أهمية التشارك المعرفي في المؤسسات الجامعية: هناك حاجة ماسة لتشارك المعرفة في المؤسسة الجامعية؛ حيث يدعم قدرتها الإبداعية والتنافسية، كما أن له أيضاً أهميته على المستوى الفردي أو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس، وعلى المستوى الاجتماعي، من حيث دعم الروابط والعلاقات الإنسانية بين الزملاء أو على المستوى المهني، كما تتنوع الأهمية بالنسبة للتشارك المعرفي ،حيث تأتي على شقين الشق الأول على مستوى الأفراد والشق الآخر على مستوى المنظمة على النحو التالي:

1- الأهمية الفردية للتشارك المعرفي:

تأتي أهمية التشارك المعرفي على مستوى الأفراد من أنه في كثير من الأحيان يحقق مصلحة شخصية للأفراد، ويحدث ذلك إذا كان الشخص يرى أن تبادل المعرفة وتقاسمها يساعده على أداء الوظيفة على نحو أكثر فعالية، ويساعده أيضاً على البقاء فيها، كما يعزز التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي، كما يجلب المكافآت والمزيد من التقدير الشخصي.

كما تساعد عملية التشارك المعرفي الأفراد على تحقيق أهدافهم، وتقليل الأخطاء والاستثمار في الوقت، من خلال تمكينهم من أداء المهام نفسها بقدرات تعليمية أكبر، وبالتالي في وقت أقل. (Assefa, T., 2010, p5)

وعلاوة على ذلك يمكن للموظفين أن يشعروا بنوع من الارتياح والحصول على تقدير الذات إذا رأوا الفوائد التي سيجلبها لهم الآخريين من خلال تبادل معارفهم، وقد يساعد الموظف زميله من أجل إنجاز الأمور بشكل أفضل وأسرع، أو بشكل أكثر كفاءة، وبالتالي التشارك المعرفي يتيح للأفراد حل المشاكل بسرعة أكبر، والحد من الإزدواجية المكلفة من الجهد، وإيجاد حلول مبتكرة من خلال التعاون. (Yi,2005,pp21,22)

يتضح مما سبق أن الأهمية الفردية للتشارك يمكن تناولها على مستويين :

مستوى الفرد ذاته : وفيها يتطلب من ذلك الفرد فهم متطلبات التشارك ، ويمتلك ثقافة التشارك ، ويتقبل ذلك تجاه ذاته ويكون مقتنع بثقافة التشارك.

مستوى الفرد مع الزملاء : وفيه تبادل هذا الفرد معرفته ومهارته وخبراته مع الزملاء ، لكي يساعدهم ذلك كله في تحقيق أهداف منظماتهم ، وبما يظهر الأهمية الفردية للتشارك المعرفي .

2- الأهمية التنظيمية للتشارك المعرفي: يحقق التشارك المعرفي قيمة كبيرة على المستوى التنظيمي للمؤسسة الجامعية، فمن خلال التشارك المعرفي الفعال يُمكنها تحسين الكفاءة، وتجنب التكرار، وخفض التكاليف، ويُسهّم في التدريب بشكل أسرع لتبادل معارف وخبرات الأفراد داخل المنظمة ، ويحد من المخاطر الناجمة عن ضعف امتلاك المعرفة. (Yi, J,2005,p23)

يسهم التشارك المعرفي دور في تحسين الفعالية، والإنتاجية، والجودة، والابتكار، وذلك على مستوى الأفراد كذلك تحسين أداء المنظمة ككل، كما يساعد في تحسين أداء العاملين بالمنظمة من خلال إيجاد جو من الثقة، ومناخ ملائم للتفكير الجماعي، وتطوير المهارات الفردية لأعضاء المنظمة.

*بناء على ماسبق فإنه توجد مجموعة من العوامل التي يمكن استخلاصها على النحو التالي:

- ارتفاع معدلات دوران العمل؛ تقلل فرصة تشارك العاملين بالمنظمة لمعارفهم وخبراتهم.

- عندما تفقد المنظمة القدرة على امتلاك المعرفة، فلا تستطيع استثمار هذه القدرات، وذلك بسبب تراكم المعرفة لدى أشخاص معينين، وعدم انتشارها في المنظمة.

- التطور المتسارع في التكنولوجيا، وطبيعة الأعمال، وحتى في الجانب الاجتماعي مما يفرض ضرورة اكتساب معارف جديدة باستمرار.

- الاقتصاد المعرفي الذي نعيشه اليوم حيث ينظر إلى المعرفة على أنها عامل الإنتاج الرئيس الذي تستند إليه الميزة التنافسية، وتحول المجتمعات من رأسمالية إلى معرفية، جعل من عوامل الإنتاج التقليدية عوامل ثانوية والمعرفة هي الأساس، وكون هذه المعرفة لا تتواجد بشكل مكتوب بل تتواجد فضلاً عن ذلك في عقول الأفراد، فكان لازماً على المنظمة الاهتمام بعملية التشارك المعرفي داخلها.

ثالثاً - خصائص التشارك المعرفي في الجامعات:

يوجد العديد من خصائص التشارك المعرفي في الجامعات والذي يعد ضرورياً فيها؛ لكون الجامعات من البيئات المهيئة لنشر وإنتاج المعرفة، والتي تساهم بشكل فعال في بناء مجتمعات المعرفة نظراً لطبيعة نشاطها ومواردها البشرية الفعالة المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس والطلاب، ومن خلال ما تقدمه من بحوث وأنشطة جامعية، وما تقوم به من إعداد موارد بشرية باختصاصات ومهارات ومستويات متنوعة مؤهلة للعمل، يتم تجهيزها لخدمة وتطوير المجتمع.

فالتشارك المعرفي من خصائصه أنه: (سلمى محمود البلوي، 2019، ص577)

- يدفع إلى تزايد إنتاج الأفكار المبدعة.

- يقلل زمن دورة تطوير الفكرة، ويجنب المؤسسة ازدواجية الجهد أو تكرار

الأخطاء.

- كما يقلل من الوقت اللازم لتحقيق كفاءة عضوية التدريس.
 - يزيد من الكفاءة التنظيمية من خلال التحسين المستمر لأفضل الممارسات التنظيمية.

- يدعم القدرات الإبداعية والتنافسية في المؤسسات الجامعية.

- يزيد من دعم الروابط والعلاقات الإنسانية بين الزملاء.

- يحقق مفهوم التطور المهني ودعم التعلم المستمر.

هذه الخصائص للتشارك المعرفي تجعل من الجامعة مؤسسة اجتماعية تعليمية ذات دور ريادي، وأصبح لها تأثيرها الواضح على قيم المجتمع وإتجاهاته، كما أنها أصبحت صاحبة الكلمة الأولى والأخيرة في كل أمر يمس قيم المجتمع، وما يمثله عضو هيئة التدريس بالجامعة من أنه محور الارتكاز فيما تؤديه الجامعة من خدمات للمجتمع، كذلك هو الذي يتولى جانباً مهماً من جوانب تثقيف المجتمع، كما إنه يربط مجال البحث العلمي في جامعه بمجتمعها المحلي، والأستاذ الجامعي لديه من العلم والخبرات والمكانة الاجتماعية، في قيامه بالتوعية المجتمعية يُقلل الكثير من الأخطاء بما يقلل جانب القصور والضعف الذي قد يحدث نتيجة قلة علم ووعي أبناء المجتمع.

رابعاً - متطلبات تنظيم التشارك المعرفي في الجامعات:

تتوافر العديد من المتطلبات من قبل أي مؤسسة جامعية لتحقيق تشارك معرفي فعال، وتحويل هذه المعرفة الفردية إلى معرفة مؤسسية منها: توفير مناخ عمل يحفز تشارك المعرفة، وتوفير الأنظمة والتقنيات الحديثة التي تتيح للعاملين التشارك في الموجودات المعرفية؛ وتخفيف القيود أمام التحالفات الاستراتيجية مع المؤسسات المجتمعية ذات الصلة، وتسهيل الوصول إلى قواعد المعرفة التي تمتلكها المؤسسة، وتفعيل دور وسائل الإعلام المؤسسية في نقل المعرفة بين الوحدات والأقسام، وتوفير

المعلومات عن أصحاب الخبرة في المؤسسة، وتقييم مستويات الأداء وفق نظم تشارك المعرفة، ومن متطلباته ما يلي:

1. **الإبداع التنظيمي:** وفيه يحاول أعضاء هيئة التدريس إيجاد طرق جديدة وبشكل مبتكر في بحوثهم التكاملية ، التي يعملون معا في نظام اجتماعي معقد ، فالمعرفة لها دور مهم في بناء قدرتهم ليكونوا مبدعين ومبتكرين، وعلى المنظمة كشف المعرفة التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس، والعمل على استغلالها وإدارتها وتشاركها لتحقيق قيمة مضافة ومكاسب مهمة.

2. **تدريب أعضاء هيئة التدريس:** يعد تدريب أعضاء هيئة التدريس وسيلة لنقل الخبرة لديهم في مجال المعرفة، والمهارة، بما يلبي الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية من خلال معارفهم وتدعيم إتجاهاتهم ، فبالترتيب يكتسب أعضاء هيئة التدريس الثقة بالنفس ، واكتساب القدرات الكافية لدى الموارد البشرية ويقلل من التوتر الناجم عن نقص المعارف والخبرات.

3. **البيئة التعاونية:** وتعني إلى أي مدى يمكن لعضو هيئة التدريس أن يقدم المساعدة للآخرين ضمن فريق عمل ، للوصول لتحقيق الهدف من البحث ، أي العمل معا بروح الفريق ، حيث نشر ثقافة العمل بروح الفريق تؤثر في إيجاد المعرفة من خلال زيادة مستوى تبادلها بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض.

4. **العمل ضمن فريق:** من التوجهات الحديثة التي يتبناها أعضاء هيئة التدريس من أجل تطوير وتحسين أدائهم ؛ نشر البحوث التكاملية ، وتوفير المرونة ، وزيادة فرص مشاركتهم وتمكينهم من أداء العمل البحثي ، بما يحقق الميزة التنافسية ويواجه التحديات المتعددة .

5. **مخازن المعرفة:** من متطلبات تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس ؛ وذلك لأنها تتيح فرص للتشارك بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، فهي بمثابة

تجميع للمعرفة والمعلومات التي يحتاجها البحث التكاملي ، والتي يمكن أن تزودهم بها لإثراء معرفتهم واستثمار مشاركة المعرفة لديهم.(أسامة محمد ، 2013،ص 85)

6. **التعلم:** وهو عملية تساعد على اكتساب المعرفة الجديدة من قبل أعضاء هيئة التدريس القادرين والمستعدين لاستخدام تلك المعرفة ، بما يساعدهم أيضا على تحسين أدائهم بما يؤهلهم ويعددهم إعداد جيد لأداء دور أكثر فاعلية في عملية إنتاج المعرفة من خلال البحوث التكاملية.

7. **الثقة:** وهي الحفاظ على مستوى متميز ومتبادل من الإيمان بقدرات أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض على مستوى النوايا والسلوك ، فالثقة يمكن أن تسهل عملية التبادل المفتوح والحقيقي والمؤثر للمعرفة ، فكلما توافرت الثقة أمكن الاتصال والتواصل بسهولة لتبادل الأفكار والمعلومات وتقديم البيانات والإحصاءات، مما يزيد من حصيلة المعرفة، وتدعيم عملية تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس.(عصام نورالدين، 2010،ص 37)

مما سبق يتضح لنا أن الجامعة لها دور يفوق بل يمكن وصفها بالمكان الأصيل لتشارك المعرفة ، أو أنها البيئة المهيئة لنشر المعرفة وتشاركتها سواء على مستوى أفرادها "أعضاء هيئة التدريس " بها أو على مستواها كمنظمة جامعية تنشر المعرفة من خلال البحوث المختلفة وطلابها متنوعي الثقافات وباحثيها مختلفي مجالات البحث فيها.

خامسًا- مجالات التشارك المعرفي في الجامعات: تضطلع مؤسسات التعليم العالي بما في ذلك الجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحوث بوظائف محددة وهي: البحث و التطوير والتدريس والتعلم، ومن ثم الإفادة من هذه الوظائف الأساسية والتي تخص الجامعات من الدرجة الأولى، ومن ناحية أخرى هي تقديمها خدمات بيئية رائدة من ناحيتها تنشد النهوض بالمجتمع المحيط وتطوره.

وتعتمد مؤسسات التعليم الجامعي على بناء ثقافة تعلم إيجابية توفر القدرة على الابتكار المستمر للمعارف الجديدة من خلال مشاركة المعرفة. (Buckley, Shery, 2012,p33)

وفي هذا السياق قد يكون من المناسب مجالات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في ثلاثة مجالات هي: التشارك في المعرفة المتصلة بموارد وممارسات أنشطة التدريس والتعلم، والتشارك في المعرفة المتصلة بالأنشطة البحثية، والتشارك في المعرفة المتصلة بأنشطة خدمة المجتمع المحلي.

1- مجال التدريس: يمكن تصور مجالات التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس طبقاً لوظائف الجامعة الثلاثة، أي تشارك المواد والمعارف: التدريسية، والبحثية، والمتعلقة بدور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع. فبالنسبة للمواد التدريسية على سبيل المثال: ينتج أعضاء هيئة التدريس كميات هائلة من المواد ذات الصلة بالمقررات الدراسية، التي يبتكرونها وينظمونها للاستخدام في المحاضرات، والندوات، واللقاءات، والدروس، والدورات التدريبية، والمختبرات، وتطوير المناهج، ومهارات التدريس الفعالة وغيرها، وفي معظم الوقت يتم تنظيمها والحفاظ عليها من قبل أعضاء هيئة التدريس بشكل فردي ولا يتم تشاركتها بكفاءة بين الزملاء الذين يدرسون نفس المقررات في نفس الفصل الدراسي أوفي الفصول التالية، ومع ذلك فهذه المواد لا يتم جمعها وتنظيمها، نظراً لعدم وجود قناة اتصال دائمة ومنتظمة للتشارك، ومع مرور الزمن يتم صياغة نفس المواد في كثير من الأحيان، وهذا التكرار يأتي على حساب الوقت والمال والعمل، أما إذا تم تشارك هذه المعلومات والخبرات والمعارف القيمة بين أعضاء هيئة التدريس فيمكن تخصيص المزيد من الوقت لإجراء البحوث، والتفاعل مع الطلاب، وإيجاد حوار بناء مع الزملاء، وتوفير مراقبة الجودة في المقررات. (Kim,S & Ju, B, 2008,p283)

2- مجال البحث العلمي: أصبح البحث العلمي في هذا العصر يشغل حيزًا كبيرًا من وقت وجهد أساتذة الجامعات والمسؤولين في الأوساط الأكاديمية بلا استثناء؛ لأن مكانة الأستاذ الجامعي العلمية أصبحت مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بالبحث والنشر والتأليف. هذا فضلًا عن دور البحث العلمي في تزويد الأستاذ الجامعي بالمعلومات والمعارف المتنوعة، وتحسين مستوى أدائه وتقديمه المهني، كما أنه يمثل موردًا مهمًا من موارد تمويل الجامعات نظير ما تقوم به من مشروعات بحثية لصالح قطاعات العمل الإنتاجية. (أحمد حسين الصغير، 2005، ص 26)

يُعد الأستاذ الجامعي باحثًا أيضًا، ويخطئ الذين يحاولون الفصل بين قدرته على التدريس وقدرته على البحث العلمي؛ إذ ليس من الممكن أن يكون ناجحًا في عمله التدريسي بالشكل الصحيح ما لم يكن ناجحًا في عمله باحثًا، وللتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي أثر بالغ الأهمية في رفع كفاءة الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، ويتخذ ذلك صورًا عدة منها: يتعاون أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية المشتركة وتأليف الكتب العلمية التي يعمل من خلالها أعضاء هيئة التدريس على تشارك معارفهم ودمج وتمازج خبراتهم وثقافتهم المختلفة، كذلك يتشاركون المواقع البحثية، ويتبادلون الأفكار حول متطلبات البحث العلمي والتوجهات العلمية الحديثة في مجالات البحث العلمي في الدول المتقدمة.

وبوجه عام يشمل تشارك المعرفة في الجامعات العديد من الأنشطة مثل: تأليف ونشر الكتب العلمية والمطبوعات والمجلات الأكاديمية، وبناء القدرات، والتعاقد على إجراء أبحاث، وتقديم الخدمات الاستشارية ومشروعات الأبحاث في قطاع الصناعة، وعقد الندوات والمؤتمرات العلمية والمهنية وغيرها.

3- مجال خدمة المجتمع: لقد أصبحت الجامعة في عصرنا الراهن مؤسسة اجتماعية تعليمية ذات دور ريادي، وأصبح لها تأثيرها الواضح على قيم المجتمع

وإتجاهاته، كما أنها صاحبة الكلمة الأولى والأخيرة في كل أمر يمس قيم المجتمع، والأستاذ الجامعي هو محور الارتكاز فيما تؤديه الجامعة من خدمات للمجتمع، كذلك هو الذي يتولى جانباً مهماً من جوانب تثقيف المجتمع، كما إنه صاحب الباع في مجال البحث العلمي وفي ربط جامعتة بمجتمعها المحلي.

والأستاذ الجامعي لديه من العلم والخبرات والمكانة الاجتماعية، فقيامه بالتوعية المجتمعة يُقلل الكثير من الأخطاء ويرتق جانب القصور والضعف الذي قد يحصل من أبناء المجتمع لقلة علمهم ووعيهم. (سلمى محمود البلوي، 2019، 579)

سادساً- أساليب وصور التشارك المعرفي:

تتخذ أساليب التشارك المعرفي صوراً متعددة منها:

- 1- أسلوب الاتصال المباشر: الذي يحدث بين الأفراد في المؤتمرات والاجتماعات وورش التدريب. (Wang; et al, 2009,p117)
- 2- أسلوب استبانات التقييم الذاتية، إذ تمكن هذه الطرق في الاتصال من الحصول على المعرفة الضمنية الموجودة في عقول الأفراد ، وتسهل من تشاركتها ولاستفادة منها. (حسن ،2008،ص 107)
- 3- أسلوب الشكل المقصود: تتم من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد أو من خلال الوسائل المكتوبة مثل: المذكرات والتقارير والنشرات الدورية والمطبوعات الداخلية وبرامج التدريب.
- 4- أسلوب الشكل غير المقصود:يعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال الشبكات غير الرسمية.(السليحات،العدوان، 2019 ، ص176)
- 5- أسلوب اللقاءات: لقاءات الأعضاء في الاجتماعات والقاعات والمعارض ويمكن تحقيقها بالاعتماد على التكنولوجيا في بعض المواقع مثل غرف المحادثة والمنتديات. (خالصة، الصقري، 2014، ص107)

مما سبق تتعدد أساليب تشارك المعرفة بين الأفراد وفي المؤسسات الجامعية ،وقد يرجع هذا التعدد لتعدد أبعاد التشارك المعرفي وتعريفاته الخلافية التي تأخذ أكثر من بعد ، مما يساعد في إعطاء أهمية لصقل معارف العاملين بالمؤسسة ، ويزيد من خبراتهم العلمية والعملية، وبما يحقق التميز الداخلي للمؤسسة والخارجي بين المؤسسات الأخرى ويرتقي بمستوى أفرادها ،فعملية التشارك المعرفي من خلال أساليبها المتنوعة توفر فرص أكبر لتشارك المعرفة وتبادلها بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب في المؤسسة الجامعية.

سابعا: مستويات تشارك المعرفة بالمؤسسات الجامعية: تتواجد المعرفة في مستويات متعددة داخل المؤسسات، فيمكن أن تتواجد على مستوى الفرد أو فرق العمل، أو إدارات وأقسام المؤسسة أو على مستوى المؤسسات.

1- المستوى الأول تشارك المعرفة بين الأفراد: إنشاء فهم مشترك لدى أعضاء الفريق، مما يمكن من تحسين التنسيق فيما بينهم وتسهيل اتخاذ قرارات واطماف المهمة المطلوبة بجودة عالية.

يتشارك أعضاء الفريق الأفكار المهمة ذات الصلة بالمهمة الموكلة إليهم، والمعلومات والاقتراحات مع بعضها البعض من خلال العمل مباشرة مع بعضهم البعض.

2- المستوى الثاني العمل ضمن فريق: يتم من خلال مجموعة بما يحقق التكامل بين وحدات وأقسام المؤسسة المختلفة، وتكوين حلقة وصل بينها تضمن استمرارية العمل وتقدمه وعدم الازدواجية بين الوحدات المختلفة، مما ينعكس بشكل إيجابي على تطوير العمل وسير أدائه يتم تشارك المعرفة بين الوحدات المختلفة عن طريق عقد لقاءات يتم خلالها طرح الأفكار والموضوعات الجديدة ومناقشة سير المؤسسة، ويتم استخدام خدمة البريد الداخلي للتواصل والتشارك داخل المؤسسة.

- أ - التشارك "داخلي" بين الوحدات والأقسام الإدارات المختلفة في المؤسسة الواحدة.
ب - تشارك "خارجي" على مستوى المؤسسات.

المحور الثاني: معوقات التشارك المعرفي بالجامعات المصرية وسبل التغلب عليها.

في هذا المحور نعرض لأهم المعوقات التي تواجه التشارك المعرفي ، والتي يمكن تقسيمها لمعوقات على مستوى الأفراد وأخرى على مستوى المنظمات أو المؤسسات :

1- معوقات التشارك على مستوى الأفراد : وتتمثل أسباب تردد الأفراد في إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معارف في الآتي:

- الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة على المكاسب المادية.

- مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة تشارك معارفهم مع الآخرين وبالأخص ما يمتلكونه من معرفة ضمنية.

- مخاوف من احتمالية أن تكون منظماتهم تدعم الفردية والتنافسية.

- مشاركة المعرفة الخطأ وتعرض المنظمة والآخرين للضرر.

- الشعور بالإضرار بالمصلحة الشخصية، فالأفراد الذين هم على استعداد لإشراك

الآخرين فيما لديهم من معارف يرغبون بالحصول على فائدة من المشاركة، وقد

يمنتعون عن إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة إذا شعروا بأن ليس هناك فائدة

أوتعويضًا ينتظرهم.(هيثم علي حجازي ،2005، 149)

- توجد مجموعة أخرى من المعوقات التي تحد من مشاركة المعرفة والتي

تنقسم على ثلاثة مستويات:(Kukko, Marianne ,2013,p21)

1- معوقات على المستوى الفردي: ضيق الوقت، والمشكلات اللغوية، ونقص

الثقة، وانخفاض الوعي بأهمية معالجة المعرفة، وقصور استخدام الشبكات

الاجتماعية، وعدم وجود علاقات قوية.

2- معوقات على المستوى المؤسسي وتشمل: عدم تكامل أهداف مشاركة المعرفة مع الاستراتيجيات المؤسسية، وإهمال الاتصال الإداري لفوائد مشاركة المعرفة، وقصور البنية التحتية اللازمة لمشاركة المعرفة ، وضعف شبكات الاتصال، والصراع بين فرق العمل، والتعقيدات المتزايدة، وتباعد المسافات.

3- معوقات على المستوى التقني وتشمل: الافتقار إلى التدريب، وضيق الوقت، وضعف الاستفادة من التقنيات التي يتم اختيارها.

- يذكر آخر مجموعة من المعوقات منها: (Bukhari ,M,and others,2010,p4)

- ضيق الوقت لمشاركة المعرفة ونقص التفاعل والوعي لدى الأفراد.

- الخوف من أن المشاركة قد تعرض الأمن الوظيفي للخطر.

- الهيمنة في المشاركة الصريحة على المعرفة الضمنية.

- تطبيق التسلسل الهرمي القوي والوضع القائم على الموقف والسلطة الرسمية.

- عدم كفاية الالتقاط والتقييم والتغذية الراجعة والتواصل، والتسامح مع أخطاء

الماضي التي من شأنها تحسين آثار التعلم الفردي والتنظيمي.

- الاختلافات في مستويات الخبرة.

- ضعف التواصل اللفظي والكتابي والمهارات الشخصية.

2- معوقات التشارك على مستوى المؤسسات: تواجه بعض مؤسسات التعليم العالي

مشكلة كبرى تتجسد في عزوف معظم الأكاديميين عن مشاركة المعرفة أو على أقل

تقدير ضعف الميل نحو تفعيلها ويكاد هذا الموقف يمثل اتجاهاً شائعاً للأكاديميين؛

حيث يسعون باستمرار إلى الاستقلال عن الآخرين والعمل بشكل فردي، وتتزايد الرغبة

في الحد من مشاركة المعرفة لدى الأكاديميين بصفة خاصة.

وغالباً ما يؤدي اعتقاد الأفراد بأن ما يتداولونه من معارف أثناء العمل هو ملكية

شخصية ، تزيد من احتمالات امتناعهم عن مشاركة المعرفة ، وهو ما يشير إلى قوة

تأثير المعوقات الشخصية بما يحد من التشارك المعرفي.)
(Peng,He,2013,p400

*يذكر آخر بعضاً من معوقات التشارك المعرفي التي تقف أمام المؤسسات من
الدخول في عملية التشارك ما يلي: (خالصة
البراشيدية، ومحمد الصقري، 2014، ص106)

1- عامل المنافسة وخصوصيات الإنتاج: يمثلان أحد المعوقات الرئيسية التي تحد
من عملية التشارك في المعرفة، حيث ترى المؤسسات الصناعية أن عامل المنافسة
وخصوصية الإنتاج يجعلها غير قادرة على الدخول في عملية التشارك.

2- عدم الوعي بمفهوم التشارك: يشكل تحدياً آخر أمام المؤسسات الصناعية من
التشارك في المعرفة، فعدم الوعي بمفهوم التشارك على مستوى الإدارة العليا والوسطى
والدنيا يشكل عقبة من الدخول في عملية التشارك في المعرفة مع المؤسسات
الأخرى.

3- حماية المعلومات المتعلقة بالإنتاج: يشكل عائقاً آخر يحد من عملية التشارك
في المعرفة، فرغبة المؤسسات في حماية معلوماتها والخوف على مصالحها والرغبة
في عدم مشاركتها مع طرف آخر يقف عائقاً أمام تحقيق التشارك في المعرفة.

3- على المستوى التقني: يوجد في هذا المستوى مجموعة من المعوقات مثل:
- الافتقار إلى التدريب، وضيق الوقت .

- ضعف الاستفادة من التقنيات التي يقع عليها الاختيار.

وفي ضوء ما سبق تتعدد المعوقات بتعدد تعريفات التشارك بتعدد أبعادها
ومستوياته سواء المرتبطة بالفرد أو المرتبطة بالمؤسسة أو التي تمثل معوق خارجي
يعوق التشارك من خارج المؤسسة، كما تشمل الأفراد أيضاً، بما يخصهم من ضيق
الوقت، والمشكلات اللغوية، ونقص الثقة، وانخفاض الوعي، وما يخص المؤسسات من
عزوف معظم الأكاديميين عن مشاركة المعرفة أو على أقل تقدير ضعف الميل نحو

تفعيلها ويكاد هذا الموقف يمثل اتجاهاً شائعاً للأكاديميين ، فصعوبة القدرة الاستيعابية للمستلم، تحول دون تحقيق التشارك الفعال وهذا لا يرتبط بالمقدرة الذهنية للقائمين بالتشارك المعرفي المهني والتخصصي وحسب بل أحياناً تكون القدرة الاستيعابية مرتبطة بالموارد الكافية لتنفيذها أو توظيف تلك المعرفة في الممارسة، أو معوقات خارجية مثل عامل المنافسة بين المؤسسات المختلفة فتؤثر عليها أو حماية المعلومات المتعلقة بإنتاج هذه المؤسسات.

*سبل التغلب على معوقات التشارك المعرفي بالجامعات المصرية :

تشير العديد من الأدبيات والأبحاث إلى عوامل أو سبل للتغلب على معوقات التشارك المعرفي سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة فيما يلي:(عماد عبداللطيف، 2021، 321)

- بناء الثقافة التنظيمية داخل الجامعة بما يدعم التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب باعتباره آلية لرفع جودة وظائف الجامعة.
- العمل على وجود خطة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي ورفع درجة الوعي لديهم وتنمية الحس الجماعي نحو التشارك المعرفي ودعمهم بالحوافز المادية والمعنوية لتعزيز التشارك المعرفي بينهم .
- العمل على وجود خطة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتدريبهم على مهارات التشارك المعرفي وتمكينهم من استخدام التكنولوجيا الحديثة في تعزيز التشارك فيما بينهم والتقليل من الأعباء الملقاة على عاتقهم وتشجيع أعضاء هيئة التدريس لحضور الندوات والمؤتمرات المحلية والدولية.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس من خلال بناء الثقة في معارفهم، وتمكينهم من المناصب المختلفة على أساس الكفاءة والخبرة ، مما يشعرهم بجدوى التشارك المعرفي ويشعرهم بالأمان الوظيفي.

- تطوير اللوائح والتشريعات الجامعية بما يحقق الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية وتوفير تكنولوجيا المعلومات التي تيسر سبل الاتصال بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني.
 - توفير الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وعدم وضع قيود على ما تدرس الجامعة وما يقوله أو ينشره أساتذتنا، أو ما يعبرون عنه من آراء علمية أو أكاديمية داخل الجامعة، وعدم تقييد المساهمة العلمية لعضو هيئة التدريس فيما يقدمه من أبحاث علمية طالما التزم الجميع بقواعد وأخلاقيات البحث العلمي.
 - توفير المناخ الديمقراطي داخل الجامعة وتشجيع التشارك المعرفي بين العاملين مما يسمح لهم بتبادل الأفكار والمشاعر والآمال والطموحات، مما يتيح لهم فرص العطاء وتوفير جو من التعاون والتشارك لتحقيق أهداف الجامعة .
 - تمكين العاملين بالجامعة من امتلاك مهارات التشارك المعرفي التي تمكنهم من الارتقاء بالجامعة و تصنيفها محلياً وعالمياً، وبث روح الإيجابية والمثابرة وروح الجماعة في نفوس العاملين وإدراك أهمية التشارك المعرفي في زيادة الإنتاجية، ورفع الكفاءة لديهم، والبعد عن الصراعات والمنافسات السلبية.
 - الاهتمام بإقامة المعارض والمؤتمرات المحلية والدولية داخل الجامعة وتفعيل الشراكات مع مؤسسات المجتمع المختلفة؛ وتحمل الأعباء المالية لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة المحلية والعالمية، بهدف نشر ثقافة التشارك المعرفي ونقل كل ما هو جديد داخل الجامعة وخارجها بما يثري ثقافة التشارك المعرفي.
- المحور الثالث: العوامل المحفزة لدور التشارك المعرفي في بناء العلاقات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.**

يشير هذا المحور إلى مجموعة من الدوافع والعوامل المحفزة على التشارك المعرفي وذلك يأتي من خلال إشارة بعض الدراسات إلى فهم العلاقة بين الأطراف التي تتم بينهم عملية التشارك ، وكيفية التفاعل فيما بينهم لتشارك المعرفة وما الدوافع والعوامل المحفزة التي أكدت عليها بعض هذه الدراسات .

دراسة (Christensen,2007) أشارت إلى فهم العلاقة بين الأطراف التي تتفاعل من أجل تشجيع تبادل المعرفة والذي يعد أمر مهم بين مصدر المعرفة ومتلقيها وبالتالي لابد من فهم الترابط بين حاملي المعرفة ومتلقي المعرفة، كما حددت دراسة أخرى (Burke,2011)عوامل النجاح الحاسمة لسلوك تبادل المعرفة بين طلاب المرحلة الجامعية ، حيث توصلت الدراسة إلى أن عوامل النجاح الحاسمة لتبادل المعرفة تشمل الإنصاف والعدل بين المتعاملين، الرغبة في تبادل المعرفة، ملكية المعرفة، الوعي والانفتاح، والملائمة، كما كشفت عن أكثر الوسائل استخداماً وهي وسائل التواصل الاجتماعي.

من جهة أخرى أكدت دراسة قام بها (Yaghi,2011) عن سلوك المشاركة بين طلاب الجامعات، وأن **العوامل الداعمة** لسلوكيات مشاركة المعرفة في الجامعة تشمل الثقافة الجامعية، البنية الإدارية للجامعة، الطلاب أنفسهم، وموارد المعلومات، حيث تبين أهمية مشاركة ملاحظات الطلاب وغيرها من الموارد التعليمية.

وأشارت دراسة (María,2016) التي تم تجربتها على الطلاب في جامعة مدريد التقنية، حيث تم تقسيم الطلاب إلى مجموعتين رسميتين، وعملت مجموعة واحدة كمجموعة تجريبية والأخرى كمجموعة ضابطة، وتبين أن استخدام المحتويات التي أنشأها الطلاب كمورد تعلم لها تأثير كبير في كفاءة العمل الجماعي كنتاج تعليمي، من خلال عرض بعض الدراسات التي أكدت خلالها مجموعة من العوامل المحفزة أو مجموعة الدوافع للتشارك يأتي عرض لأهم الدوافع والعوامل المحفزة فيما يلي:

أولاً : دوافع وعوامل التشارك المعرفي لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .

يوجد العديد من الدوافع والعوامل التي يرتكز عليها التشارك المعرفي ومنها ما يلي :

1- الثقة: إن الثقة المتبادلة هي الركيزة التي تستند عليها عملية مشاركة المعرفة بوصفها العنصر الفعّال الذي يولد الارتباط القوي بين مصدر المعرفة والباحث عنها، والثقة ظاهرة ضاربة بجذورها في عمق التاريخ، ولا تنشأ إلا بعد تاريخ طويل من التعاملات بين الأطراف التي يثق كل منها في الآخر، حيث تستطيع المؤسسات زيادة الفوائد والعائدات من خلال دعم الثقة الذي يدفع الأفراد نحو الانفتاح على الآخر، والشعور بالأمان، ومن ثم مشاركة الأهداف والمخرجات. (Dube,2012,72)

2- المصداقية : يرى بعض الباحثين أن الرغبة في بناء السمعة الطيبة والمصداقية لهو من أقوى الدوافع التي تعمل على التحفيز على مشاركة المعرفة، في حين يشعر البعض بمتعة ليس لها حدود عند مساعدة الآخرين، ومن ناحية أخرى يعتقد آخرون بأن دافعية المصدر هي العامل الأكثر أهمية في عملية نقل المعرفة خاصة المعرفة الضمنية. (Lin, HF,2007,135)

3- البيئة العلمية والبحثية: تختلف العوامل بحسب بيئة التشارك المعرفي ، فالبيئة العلمية والبحثية تختلف عوامل التشارك المعرفي فيها عن غيرها من المؤسسات الحكومية والتجارية؛ حيث يؤدي تنفيذ البحوث الناجحة إلى تشجيع الباحثين والعلماء على مشاركة المعرفة، إن تنفيذ البحوث المثمرة والفعّالة من شأنه أن يرضى طموح الباحثين ويحثهم على مشاركة نتائج بحوثهم مع زملائهم المهتمين بقضاياهم البحثية. (Akhavan, Payman,2013,373)

4. الكفاءة الذاتية: وهي اعتقاد الأفراد بأنهم قادرين على تنفيذ المهام المطلوبة منهم مما يدفعهم لبذل المزيد من الجهد لإتقان المهام الصعبة، حيث يكون لديهم اعتقاد بأنهم قادرين على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم ولديهم مواقف أكثر إيجابية نحو مشاركة المعرفة. (welschen,2014,p.110)

5. **الحوافز اللفظية المعنوية:** وهي التي تشجع الفرد على الانخراط في علاقة اجتماعية لأداء المهام وصدق الرغبة في تبادل المعرفة فيما بينهم مما تزيد من مشاعر الكفاءة والثقة بالنفس والتي تعد عوامل محفزة لمشاركة المعرفة.

6. **المكافآت المادية:** تعد عاملاً رئيساً يؤثر على مشاركة المعرفة مثل: زيادة الأجور وفرص الترقية والأمن الوظيفي. (Chennamaneni et al, 2012,p.1108)

7. **السمعة:** تعد رصيد هام للموظفين وتزيد من قيمتهم وتقديرهم من الآخرين مما يزيد من سمعتهم في مكان العمل، وتعد واحدة من العوامل غير المادية التي تسهم في زيادة مشاركة المعرفة بين الأفراد لشعورهم بانعكاس ذلك على قيمتهم وتقدير الآخرين لهم.

8. **الموقف من مشاركة المعرفة:** يتمثل في نظرة الفرد الإيجابية واعتقاده بأن المشاركة تعود عليه بالفائدة مما يؤدي لزيادة الإبداع والابتكار والتعلم. (العميدي، 2018، 139)

9. **دور الإدارات العليا في تفعيل عملية التشارك في المعرفة :** تعد الإدارة العليا لأي مؤسسة من أهم العوامل التي تؤثر إيجاباً على نجاح عملية التشارك في المعرفة، من خلال دورات وحلقات عمل، والدعوة لحضور الندوات واللقاءات ، وجميعها تهدف إلى تنمية قدرات العاملين وكذلك تفعيل أوجه التشارك في المعرفة فيما بينهم ؛ مما يسهم في تشجيع الموظفين على عرض أفكارهم الجديدة وتشارك خبراتهم المختلفة.

10. **دور الحوافز في تحسين وتبادل الخبرات مع المؤسسات الأخرى:** تمثل الحوافز عاملاً مؤثراً على نجاح عملية التشارك في المعرفة، فهي تساعد على تطوير العمل، وعلى خلق مناخ ملائم للتشارك والإبداع. كما تلعب دوراً كبيراً في تحسين تبادل الخبرات وتبادل المعلومات والمعارف، وذلك من خلال الدورات والندوات وورش العمل والمعارض المختلفة التي تقام من قبل جهات مختلفة.

في المقابل فإن غياب الحوافز يؤثر سلباً في تشارك المعرفة، سواء أكانت هذه الحوافز مادية أو معنوية، فهي تؤدي إلى تحسين تبادل الخبرات والمعلومات والمعارف مع المؤسسات .

- كما يعد تبادل الخبرات من الأنشطة ذات القيمة المضافة للمؤسسة، فالمؤسسة الصناعية إذا ما تبنت تبادل الخبرات ضمن أنشطتها المؤسسية فإن ذلك يعد إضافة لأنشطة المؤسسة لدعم إستراتيجيتها بما يتلاءم مع أهدافها وبما يدعم عملية التشارك في المعرفة.

11. **الانفتاح على المؤسسات الأخرى** : يسهم في بلورة عملية التشارك في المعرفة ويؤثر عليها، وذلك من خلال المشاركة في المعارض واللقاءات والندوات، حيث تؤكد عينة الدراسة أهمية الدورات في تشجيع الأنشطة؛ كونه عاملاً مؤثراً على عملية التشارك في المعرفة.

مقترحات البحث :تقوم مقترحات البحث على ضرورة نشر ثقافة التشارك المعرفي لدى الطالب في الجامعة من خلال ما يلي :

- 1- نشر ثقافة التشارك المعرفي لدى الطلاب في الجامعة من خلال عقد الندوات والمؤتمرات العلمية، والتدريب على مهارات وطرق التشارك المعرفي.
- 2- قيام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة بتشجيع الطلاب على التشارك المعرفي من خلال حثهم عن البحث عن المعلومة من مختلف المصادر سواء المكتبات أو الانترنت.

3- العمل على زيادة مستوى إدراك الطلاب لقيمة وأهمية التشارك بالمعرفة، وينبغي على الجامعات ممثلة بالكليات والأقسام أن تقر بمساهمات المعرفة التي يقدمها الطلاب وذلك لتحفيزهم على المشاركة في تبادل المعرفة. وعلى الجامعة أن تتنوع المصادر والمراجع في مكتباتها لتشمل جميع اللغات.

4. ضرورة قيام الجامعة ببذل المزيد من الجهود لتعزيز العلاقة الودية بين الطلاب من خلال توفير فرص التفاعل فيما بينهم وذلك من خلال تفعيل الأنشطة الطلابية المشتركة والأعمال التطوعية، وتشجيع التنظيمات الطلابية الهادفة، والتركيز أكثر على التعلم التعاوني لتجنب المنافسة غير الضرورية بين الطلاب، وتقوية العلاقات والروابط التي تعزز ثقتهم ببعض وتشجعهم على مشاركة المعرفة، والاعتماد على فرق العمل لتحسين مستوى التشارك المعرفي في الجامعة .
- 5- الاهتمام بالبنى التحتية لأنظمة تقنية المعلومات وتوفير متطلبات التشارك المعرفي بالجامعة، وضرورة تكوين الطلاب وتأهيلهم لاستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة والتوثيق الورقي والالكتروني للمعلومات وجميع التجارب المحققة في سجلات وقواعد البيانات بهدف إتاحتها لجميع الطلاب والاستفادة منها باستمرار .
6. العمل على وضع مجموعة من التدابير المناسبة لتقليل المعوقات التي تحول دون تشارك المعرفة في الجامعة والتي بدورها ستعزز ثقة الطلاب في قيمة تبادل المعرفة وذلك من خلال استحداث وسائل اتصال تكنولوجية فعالة لتخزين المعرفة وتنظيمها بما يسمح بسهولة الوصول إليها.
- 7- ضرورة اشتراك الجامعة بقواعد البيانات العالمية بمختلف اللغات التي من شأنها إتاحة المعرفة أمام الجميع في الجامعة.

المراجع العربية :

- أحمدحسين الصغير(2005). التعليم الجامعي في الوطن العربي تحديات الواقع ورؤى المستقبل. القاهرة: عالم الكتب.

- أسامة محمد(2013). إدارة المعرفة ، كفر الشيخ ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- ثروت عبدالحافظ ، وياسر المهدي(2015). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس : دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الدول العربية. القاهرة . مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر،المجلد(16) ، والعدد4.
- حسين عجلان حسن(2008) .استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال،دار إثراء للنشر والتوزيع، الشارقة،عمان ،مكتبة الجامعة.
- خالصة بنت عبد الله البراشدية ؛ محمد بن ناصرالصقري. (2014) . التشارك المعرفي بين المؤسسات الصناعية في سلطنة عُمان. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، المجلد 5 ، العدد(2).
- سلمى محمود محمد البلوي.(2019). درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك والملك سعود. السعودية. مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر. العدد : (183، الجزء الثاني) .
- عصام نور الدين(2010). إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، عمان،الأردن، دارالسلام للنشر والتوزيع.
- عمادعبداللطيف(2021) دورالتشارك المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية بجامعة سوهاج.مصر،مجلة كلية التربية،جامعة بني سويف،العدد1 الجزء الثالث.
- عمر دره(2021). تشخيص واقع التشارك المعرفي بين الطلاب:دراسة حالة جامعة ماردين.عمان،جامعة سلطنة عمان،مجلة التنمية الاقتصادية ،المجلد 6،العدد 2 .

- محمد جلال اكريم السعايده (2015). مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- محمد منير حجاب : أساسيات البحوث الإعلامية والاجتماعية ، ط 2 ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2003.
- نايل فواز عواد السليحات ؛ مجدلين أحمد يوسف العدوان(2019).درجة الاتصال الأكاديمي والتشارك المعرفي بين طلبة كلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية وأعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظر طلبة الكلية. مجلة دراسات للعلوم التربوية، الجامعة الأردنية، المجلد 46، العدد 1.
- نجم عبود. (2008) إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات. عمان، الأردن: دار الوراق للنشر والتوزيع.
- هناء جاسم العسكري(2013). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية : دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد. الجزائر. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد (3) ، العدد(6).
- هيثم علي حجازي (2005).إدارة المعرفة: مدخل نظري. بيروت، دارالأهلية للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

- Argote,L,Ingram (2002).Knowledge Transfer in Organizations :Learning form the Expsperience of Others. Organiztional Behavioer and Human Decision Processes.Vol 82. No 1.
- Albena,A., & Elissaveta, G. (2005), “A note on organizational learning and knowledge sharing in the context of communities of practice”, Sofia University, Bulgaria.
- Andriessen, Erik (2006). To Share or not to Share that is the Question Conditions for the Willingness to Share Knowledge.

Retrieved on October 6, 2021, From:

<https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/16156f09e15623e5?projector=1&messagePartId=0.1.11>

- Assefa, T.(2010).Enabling Knowledge Sharing to Promote Innovative Organizations in Africa, Presented at Expert Group Meeting on Harnessing knowledge to Achieve MDGS.Ethiopia Vol.1.
- Akhavan,Payman(2013);Rahimi,Akbar;Mehralian,Gholamhossein . Developing a Model for Knowledge Sharing in Research Centers. VINE: The Journal Of Information And Knowledge Management Systems. Vol. 43, No. 3.
- Buckley, Shery (2012). Higher Education and Knowledge Sharing From Ivory Tower to Twenty- First Century. Innovations in Education and Teaching International. Vol. 49. No. 3.
- Bukhari ,M,and others(2010); The Impact of Individual Factors on The Quality of Knowledge Exchange, Journal of Organizational Knowledge Management, Volume 10, Issue 21, University of Kibangsan, Malaysia.
- Campbell, M. (2009). Identification of Organizational Cultural Factors that Impact Knowledge Sharing. Unpublished Master's Thesis, University of Oregon, USA.
- Dube, Luyanda; and Ngulube, (2012); Patrick. Knowledge Sharing in a Multicultural Environment: Challenges and Opportunities. South African Journal of Libraries & Information Science. Vol. 78, No. 1.
- Goh, See-Kwong; and Sandhu, Manjit-Singh(2014). The Influence of Trust on Knowledge Donating and Collecting: An Examination of Malaysian Universities. International Education Studies.Vol.7, No. 2.
- Kim,S.&Ju, B.(2008).An Analysis of Faculty Perceptions Attitudes toward Knowledge Sharing and Collaboration in an Academic Institution. Library and Information Science Research.Vol.3.No2.
- Lin, HF(2007); Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employee Knowledge Sharing Intentions. Journal of Information Science.Vol.33,No.2.
- Marianne Kukko(2013) ; Knowledge sharing barriers in organic growth:A case study from a software company Tampere University of Technology, Department of Business Information Management and

Logistics Journal of High Technology Management Research, Elsevier Inc.

- Martini, L& others(2012) ;Triple helix collaboration to develop economic corridors as knowledge hub in Indonesia, Social and Behavioral Sciences, Vol52, Indonesia.
- Nassuora, A., Hasan, S. (2010). Knowledge Sharing among academics in Institutions of Higher, Knowledge Management .International Conference, University Utara Malaysia.
- Peng, He (2013). Why and When Do People Hide Knowledge?. Journal of Knowledge Management. Vol. 17. No. 3.
- Ramayah, T.; Jasmine. A. and Ignatius, Joshua (2013). An Empirical Inquiryon Knowledge Sharing Among Academicians in Higher Learning Institution. Minerva. No. 51.
- Wang, C & Ahmed, P.(2009). Knowledge management : Orientation, market Orientation and firm performance: an integration and empirical examination, Journal of strategic Marketing, 17 (2).
- Yaghi, K. B. (2011).Knowledge sharing degree among the undergraduate students: a case study at applied science private university, International Journal of Academic Research,. 3(1).
- Yi, J, (2005). A Measure of Knowledge Sharing Behavior: Scale Development and Validation. Unpublished Master's Thesis.Indiana University,USA.