



جامعة المنصورة
كلية التربية



واقع ثقافة التشارك المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس
بكلية التربية جامعة المنصورة – دراسة ميدانية

إعداد

فيبي عماد صموئيل

إشراف

أ.د/ أشرف السعيد أحمد محمد

أستاذ أصول التربية
كلية التربية

أ.د/ صلاح الدين إبراهيم معوض

أستاذ أصول التربية
كلية التربية

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٢٤ – أكتوبر ٢٠٢٣

واقع ثقافة التشارك المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة المنصورة – دراسة ميدانية

فبى عماد صموئيل

مقدمة البحث:

يشهد العالم العديد من التغيرات المتسارعة فى شتى المجالات ، مما أحدث ثورة فى عالم المعرفة ، وهذا شكل ضغط على مؤسسات التعليم العالى بتطوير أساليبها الإدارية حتى تتمكن من مواكبة هذه التطورات ، واعتبار إدارة المعرفة قاعدة إرتكاز للرقى بها ورفع مستوى أدائها بإعتبارها مصدر للعلم والمعرفة ومصدر للمهارات البشرية والكفاءات العلمية.

ويمكن اعتبار المعرفة المورد الفريد الوحيد الذى ينمو عند مشاركتها ونقلها وإدارتها بمهارة ، كما تعد المعرفة أحد الأصول الحاسمة للأفراد والمؤسسات الراغبين فى النجاح فى بيئة متغيرة بشكل متزايد ، فالمعرفة لا قيمة لها ما لم يتم تقاسمها واستخدامها بطريقة ما ، فمشاركة المعرفة هى الطريقة الطبيعية لزيادة قيمتها من خلال تطبيقها فى مواقف حقيقية. (Arekkuzhiyil,2019, 26)

كما تلعب مؤسسات التعليم العالى وخاصة الجامعات دوراً بارزاً فى بناء مجتمعات المعرفة ، ويأتى ذلك نتيجة للدور المحورى الذى تلعبه هذه المؤسسات فى عملية إنتاج المعرفة عن طريق البحث العلمى والإبتكار وفى عملية نشر المعرفة عن طريق التدريس والتعليم ونشر نتائج البحوث العلمية حتى تتم الإستفادة منها فى عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية.(عبد الوهاب ، ٢٠١٩ ، ١٥٥)

وهنا يكمن أهمية التشارك المعرفى فى الجامعات خاصة كليات التربية حيث يجعلها تسعى إلى تعزيز وجودها على خارطة التعليم العالى بشكل تنافسى بهدف تطوير قدراتها الجامعية فيما يتعلق بتميزها فى الأداء وتعزيز جاهزيتها لتحقيق تميزها ، كما يتضح أيضاً أهمية التشارك المعرفى لكليات التربية فى أنها تزيد من فرصة منافستها فى مجال البحث العلمى وتسهيل تصميم وتطوير المناهج والبرامج المشتركة بين أكثر من تخصص أو أكثر من برنامج نتيجة لسهولة تبادل المعرفة بين الأقسام المختلفة بها وبين كلياتها ، كما يساعد التشارك المعرفى أيضاً على زيادة قدرتها المتميزة فى تحسين مستوى وكفاءة وفعالية الخدمات الإدارية بكليات التربية من

خلال تطوير السياسات والإجراءات الإدارية الخاصة بها مما يحقق تميزها المؤسسى.(كمال الدين ، وأبو زيد ، ٢٠١٩ ، ١٨٣-١٨٤)

كما يساعد التشارك المعرفى فى دعم جهود أعضاء هيئة التدريس من خلال إيجاد المعرفة وتقاسمها ومشاركتها فيما بينهم والإستفادة من التجارب والخبرات لديهم من خلال تجميع وتوحيد الجهود بينهم ، مما يعزز من أدائهم وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم العلمية والمهنية ، كما يساعد أيضاً التشارك المعرفى بينهم على إيجاد أفكار جديدة والوصول إلى حلول مبتكرة ومبدعة ، وأيضاً تعزيز العلاقات الإجتماعية فيما بينهم وهذا ما يدفعهم إلى الإهتمام بتشارك المعرفة فيما بينهم للحصول على التفوق التنافسي فيما بينهم وتحقيق العديد من النجاحات بقدر تطبيقهم للمعرفة ، وأيضاً زيادة المعرفة الشخصية لديهم والإيمان بالعمل التعاونى بينهم ، كما يؤدى التشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس إلى إنتاج معارف جديدة تثرى المعرفة الجامعية ويحقق سبق والتميز للمؤسسة الجامعية.(المهدى ، ٢٠١٩ ، ٩٤٢)

فالتشارك فى المعرفة هى أقرب ما تكون إلى المشاركة فى الثروة ، والاتجاه الإيجابى نحو المشاركة فى المعرفة مشتق من القيمة الاجتماعية ، ومن ثم فإن المؤسسات الجامعية تحتاج إلى استثمار فى القيم الاجتماعية القائمة على الثقة والتبادلية والإحترام ، ولذلك المشاركة فى المعرفة ليست غاية فى حد ذاتها ولكنها وسيلة لتحقيق غاية ، وبالتالي فممارسة التشارك المعرفى ينتج عنه تحسين الفعالية التنظيمية بل والأداء التنظيمى للمؤسسات الجامعية ، مما يمكنها من الحفاظ على دورها كمؤسسات ذكية فى بيئة متطورة علمياً.(الحضرمى، ٢٠١٧ ، ٤)

كذلك يعبر التشارك المعرفى عن أنشطة إدارة المعرفة الجوهرية والتي تضمن نجاح المنظمات وتدعم الإبداع ، بالإضافة إلى ذلك تعد جزءاً أساسياً من منظمات التعلم الدائمة لأنها تدعم التعاون وإعادة استخدام معرفة الأفراد من خلال المعلومات التكنولوجية والأدوات مثل نظام إدارة الوثائق ومجموعات العمل وقواعد البيانات.(Alkhozaleh , Jarrah , 2020 ,3)

وبالتالى فالتشارك المعرفى يتم داخل المؤسسة الجامعية من خلال وضع المعرفة فى إستراتيجية عمل المؤسسة ، وتغيير اتجاهات وسلوكيات العاملين بها لتشجيع الرغبة لديهم فى تشارك المعرفة وتبادلها فيما بينهم ، مما يمكن المؤسسة الجامعية من تعظيم قدرتها على تلبية حاجاتها ، وتحقيق الميزة التنافسية لها ، وتعزيز الأداء لديها.(سلطانى ، ٢٠١٨ ، ١١٣)

وتأسيساً على ما سبق يتضح أن الجامعات بحكم طبيعتها عملها ووظائفها ، تمثل منظمات معرفية تمتلك بنية معرفية قوية تتمثل فى وجود العناصر البشرية والتقنية وما تتضمنه من

تخصصات علمية ونظرية ، وبرامج تعليمية ومراكز بحثية ، ومصادر ونظم معلوماتية تعد مصدراً للتشارك المعرفي لبناء الثروة المعرفية بين عناصرها المختلفة ، ويتضح الحاجة إلى ثقافة للتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس بما يسهم في رفع مستواها وتميزها عن باقي مؤسسات التعليم الأخرى.

مشكلة الدراسة:

المؤسسات الجامعية بمختلف أنواعها وأنماطها هي المسئولة عن إعداد وتهيئة الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة ، والتي تعد العنصر الحيوى لجميع عمليات التنمية المجتمعية الشاملة ، مما يستلزم تبنى المفاهيم والأساليب والممارسات الإدارية الحديثة التي تسهم في الرفع من مستوى الأداء التعليمي والبحثي والابتكاري ، والارتقاء بمستواها العلمي.(الحضرمي ، ٢٠١٧، ٤)

ولذلك تنامت أهمية المشاركة بالمعرفة في العقود الأخيرة بشكل متزايد لأنها واحدة من أهم عمليات إدارة المعرفة التي تمكن المؤسسة من تطوير قدراتها الإبداعية وتعزيز استعدادها لتشارك المعارف التي تمتلكها ، كما يعزز التشارك المعرفي بين أفراد المؤسسة زيادة التدفق المعلومات فيما بينهم مما يقلل من الوقت الضائع من محاولات الخطأ والتجربة مما يحقق الميزة التنافسية للمؤسسة ويحافظ عليها.(مريم ، ٢٠١٩ ، ٢٠-٢١)

وبالرغم من أهمية تشارك المعرفة على المستويين التنظيمي والفردى في الجامعات إلا أن الدراسات تشير إلى أن عملية تشارك المعرفة في الجامعات تواجهها العديد من التحديات والمعوقات التي تؤثر في سلوكيات تشارك المعرفة ، ومن هذه السلبيات التي تؤثر على ضعف التشارك المعرفي في الجامعات هي : الفردية والانعزالية ، وغياب العمل الجماعي المنظم ، وضعف التمسك بالقيم والتقاليد الجامعية الأصيلة ، وعدم تقبل النقد البناء ، وأيضاً وجود بعض القيم والتقاليد المتعلقة بالتمركز حول الذات والعزلة لدى أغلب الأكاديميين وهو ما أدى في كثير من الأحيان إلى الإحباط واللامبالاة إزاء القضايا المعرفية.(المهدى ، عبد الحافظ ، ٢٠١٥، ٤٩٨)

ولذلك لابد من إدراك الأكاديميين أن مشاركة المعرفة التي لديهم تساعدهم في أداء وظائفهم بفعالية أكبر ، كما تساعدهم في الحفاظ على وظائفهم وتطورهم سواء على الصعيد الشخصي أو المهني وزيادة كفاءتهم لتصبح تشاركية المعرفة حقيقة واقعية ، خاصة وأن الجامعات تعد بيئة غنية بالمعرفة وتلعب دور مهم في تشاركية المعرفة.(قرمش ، ٢٠١٨، ١)

وفى ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة فى التساؤل الرئيس الآتى:
كيف يمكن تعزيز ثقافة التشارك المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية
جامعة المنصورة؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١) ما الإطار المفاهيمى لثقافة التشارك المعرفى بكليات التربية؟
- ٢) ما واقع ثقافة التشارك المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة المنصورة؟
- ٣) ما العوامل المؤثرة فى تحقيق التشارك المعرفى بكليات التربية جامعة المنصورة؟
- ٤) ما الأليات المقترحة لتعزيز ثقافة التشارك المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة المنصورة؟

هدف الدراسة:

يهدف البحث الحالى إلى التعرف على واقع ثقافة التشارك المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة المنصورة والعوامل المؤثرة فى تحقيقه ، وصولاً إلى أليات مقترحة لتعزيز هذه الثقافة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فى النقاط التالية:

- تتناول هذه الدراسة موضوعاً حيوياً ومهماً بإعتبار أن التشارك المعرفى من الإتجاهات الإدارية الحديثة التى تعمل على تحسين الأداء وزيادة فاعلية الجامعات فى تحقيق أهدافها.
- أهمية ثقافة التشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس فى أنها تزيد من قدراتهم فى البحث والإبتكار لطرق وأساليب جديدة للعمل ، كما تزيد من قدرتهم على التقويم والإرشاد والتوجيه وإعداد مواد تعليمية تساعد على مواكبة التطورات العلمية الحديثة.
- قد تسهم نتائج الدراسة فى الإفادة من التشارك المعرفى وتوظيفه فى هذه الكليات بشكل قد يساعد على تطويرها وتحسن أدائها مما يحقق لها التميز المؤسسى.
- ربما توضح نتائج الدراسة أليات تفعيل التشارك المعرفى لأعضاء هيئة التدريس لتطوير ورفع مستوى أدائهم بما يتناسب مع إيقاع العصر، ولتصبح كليات التربية قادرة على أداء مهامها أيضاً لتحقيق أهدافها والإنتقال بالعملية التربوية والتعليمية إلى وضع أفضل.

يمثل التشارك المعرفى عملية تتم بين أفراد يجمعهم هدف مشترك أو اهتمامات مشتركة أو تواجههم مشاكل مماثلة ، وأنه لا يقتصر على تبادل المعرفة الصريحة أو المعلنة فقط فى المؤسسة ، وإنما يتضمن أيضاً تشارك المعرفة الضمنية فى عقول البشر ، كما أنها أيضاً نشاط لتدفق المعرفة من شخص يملكها إلى شخص آخر أو مجموعة أخرى تحتاجها بشكل يمكن فهمها واستخدامها.(المهدى،عبد الحافظ ، ٢٠١٥ ، ٤٨٥)

منهج الدراسة:

سوف تعتمد الباحثة فى هذه الدراسة على المنهج الوصفى لكونه يتلائم مع طبيعة الدراسة وأبعادها وأهدافها ، وذلك بهدف جمع البيانات وتبويبها وتحليلها والربط بين مدلولاتها من أجل تفسيرها للوصول إلى نتائج ومقترحات تعزيز ثقافة التشارك المعرفى بكليات التربية جامعة المنصورة.

الدراسات السابقة:

١- دراسة الحضرمى (٢٠١٧م) بعنوان " معوقات التشارك المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها " : هدفت الدراسة إلى تحديد معوقات التشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود معوقات للتشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس فى جامعة تبوك بدرجة كبيرة ، كما يوجد ضعف فى ممارسة التشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس ، وجاء ترتيب معوقات التشارك المعرفى بجامعة تبوك وفقاً لدرجة الموافقة تنازلياً كما يلى : المعوقات المادية يليها المعوقات التنظيمية ثم الشخصية ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول معوقات التشارك المعرفى فى جامعة تبوك وسبل التغلب عليها تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس ، الجنسية ، الدرجة العلمية ، نوع الكلية).

٢- دراسة عنتره (٢٠١٨م) بعنوان " أثر التشارك المعرفى على أداء الأستاذ الجامعى دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدى مرباح بورقلة " : هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع التشارك المعرفى وإزدياد أهميته فى الجامعات ، ومعرفة متطلباته لتحقيق تشارك معرفى ناجح ، وإبراز أثره على أداء الأستاذ الجامعى بجامعة قاصدى مرباح بورقلة ، وقد توصلت نتائج الدراسة بأنه يوجد بعض النقائص فى بناء التشارك المعرفى الناجح من وجهة نظر بعض الأساتذة فمنها أن وسائل الإتصال الحديثة التى تسمح

بمشاركة وتبادل المعارف بين الأساتذة غير كافية ولا تفي بالغرض المطلوب ، وأيضاً نقص الأماكن المخصصة للإلتقاء بين الأساتذة ، كما يوجد نقص في التدريب المخصص للأساتذة والذي يمكنهم من تحويل معارفهم وتجاربهم في شكل كتب ومطبوعات أو دروس على موقع الجامعة.

٣- دراسة الزهراني (٢٠١٩م) بعنوان " متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة القصيم (دراسة ميدانية) ": هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة القصيم ، والكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي تعزى بعض المتغيرات الديمغرافية ، وقد توصلت الدراسة إلى أن متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة قصيم جاءت متوافرة بدرجة متوسطة ، وعلى مستوى المحاور الستة فقد جاءت المحاور الخمسة الأولى (الرؤية والقيم المشتركة ، البيئة التعاونية ، الذاكرة التنظيمية ، التدريب الجماعي ، فرق العمل) بدرجة متوسطة من حيث التوافر ، بينما جاء المحور السادس (الحوافز والمكافآت) بدرجة توافر ضعيفة ، كما بينت النتائج عدم وجود دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة قصيم تعزى لمتغيرات الكلية والمركز الوظيفي والدرجة العلمية بالنسبة للدرجة الكلية والمحاور الفرعية عدا محور (الرؤية المشتركة) ، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى متغير الدرجة العلمية وذلك لصالح فئة الأساتذة.

٤- دراسة أسانشيز ، ودياز ، وبيريز (2019) Asanchez, Diaz , Perez بعنوان " رأس المال الاجتماعي ومشاركة المعرفة في فرق البحث الأكاديمي": هدفت الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال الاجتماعي على فرق البحث داخل الأكاديمية وتأثيرها على تبادل المعرفة ، وقد توصلت الدراسة إلى أن العلاقات الداخلية لها تأثير إيجابي على فرق البحث في تبادل المعرفة ، علاوة على ذلك أن رأس المال الاجتماعي له أيضاً تأثير إيجابي وهام في مشاركة المعرفة على فرق البحث الأكاديمية.

٥- دراسة أريكوزهيل (2019) Areekkuzhiyil بعنوان " الموقف من تبادل المعرفة بين طلاب الدراسات العليا في ولاية كيرالا ": هدفت الدراسة إلى التعرف على موقف طلاب الدراسات العليا في ولاية كيرالا تجاه مشاركة المعرفة ، وتعتبر مشاركة المعرفة ذات

أهمية كبيرة بين الأكاديميين لأنها تؤدي إلى توليد معرفة جديدة ، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد موقف إيجابي تجاه مشاركة المعرفة بين طلاب الدراسات العليا في ولاية كيرالا ، كما توصلت النتائج أن الموقف من تبادل المعرفة كان مختلفاً بشكل كبير فيما يتعلق بالجنس ومسار الدراسة ونوع المؤسسة.

التعليق على الدراسات السابقة:

أولاً: أوجه الاتفاق مع الدراسة الحالية:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في عدد من الأمور منها:

- ١- استخدام المنهج الوصفي في معظم الدراسات السابقة.
- ٢- استخدام الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية في معظم الدراسات السابقة.
- ٣- تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة على أهمية التشارك المعرفي كمنهجاً حديثاً في إدارة المؤسسات التعليم العالي ، وأثرها على تحسين أدائها سواء الإنتاجية أو الخدمية ، كذلك أيضاً مساعدة الجامعات وخاصة في كليات التربية بوجه خاص على تفعيل عملية التشارك المعرفي لما لها من دور حيوي في إنتاج المعرفة وتحقيق التميز والمنافسة ، بالإضافة إلى مساعدة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في التعرف على المعوقات التي تعوق تشارك المعرفة والخبرات فيما بينهم وإمكانية التغلب عليها لتحقيق التميز في أدائهم وللجامعة التي ينتمون إليها.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنه لم يتطرق أي من الباحثين كيفية تعزيز ثقافة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة المنصورة.

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

في تحديد مشكلة الدراسة وبيان أهميتها وأداة الدراسة ومبررات إجرائتها ، كما ساعدة في إختيار المنهج المناسب للدراسة والاطلاع على التجارب الحديثة للدراسات السابقة وصولاً إلى أهداف الدراسة ، والاطلاع على الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة وانتقاء ما يتناسب مع موضوع الدراسة الحالية تمهيداً لبناء أداتها ومن ثم تطبيقها وتحليل نتائجها ، كما ساعدة في بناء الإطار النظري لهذه الدراسة ، وأيضاً الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة .

وقد تضمن البحث إطاراً نظرياً وإطاراً ميدانياً ويمكن توضيحهما على النحو التالي:

أولاً : الإطار النظرى:

تتضمن الإطار النظرى للبحث الجوانب والموضوعات التالية:

١- تعريف التشارك المعرفى:

تعد عملية التشارك المعرفى من أهم الموضوعات التى لاقى اهتماماً كبيراً من قبل العديد من الباحثين ، وهذا راجع لأهميتها فى تنمية القدرات البشرية التى تعتبر من أهم عوامل لتحقيق نجاح المؤسسات فى ظل البيئة الحالية ، ويمكن التعرف أولاً على مفهوم التشارك المعرفى ، وسوف تقوم الباحثة بعرض بعض التعريفات ومنها ما يلى:

يعرف التشارك المعرفى بأنه تبادل ومشاركة المعرفة والمعلومات بين الأفراد سواء فى شكلها المكتوب والرسمى كالمستندات والتقارير أو فى شكلها اللاملموس والتى يمتلكها الأفراد فى عقولهم كالخبرات والمهارات.(المسعودى ،الدوعان ،٢٠١٨ ، ٤)

وأيضاً بالعملية التى تستخلص المؤسسات من خلالها قيمة من الأصول الفكرية ، وهذا يستلزم مشاركة المعرفة بالتعاون بين أفراد المؤسسة التى تعمل نحو هدف مشترك.

(Punniyamoorthy, Asumptha,2019,96)

ويعرف بأنه : التواصل والتفاهم بين الأفراد ، ومن خلالها يتم إنشاء المعلومات والمعارف ومشاركتها واستخدامها وإدارتها ، كما تركز على الأهداف التنظيمية مثل الأداء المحسن والميزة التنافسية والإبتكار ومشاركة الدروس المستفادة والتحسين المستمر للمؤسسة.

(Huie,Cassaberry,Rivera,2020, 35)

وكذلك بأنه عملية تصاعديّة تبدأ داخل المؤسسة على مستوى الأفراد من خلال التفاعل ومشاركة المعرف والخبرات فيما بينهم ، وتتحرك صعوداً إلى المستوى الجماعى ، ومن ثم وحدات المؤسسة بأكملها ، ثم المنظمات الأخرى فى المجال وصولاً إلى المجتمع.(الزهررة ، ٢٠٢٠ ، ٣٤٥)

تعرف الدراسة الحالية التشارك المعرفى إجرائياً بأنه : عملية تبادل أعضاء هيئة التدريس المعلومات والأفكار والخبرات والمعارف الصريحة منها والضمنية ذات الصلة بالعمل الجامعى وتتقاسمها فيما بينهم بما يمكنهم من القيام بأعمالهم على نحو مبدع ويحقق القيمة والميزة التنافسية للمؤسسة الجامعية.

٢- أهمية تأصيل ثقافة التشارك المعرفى فى الجامعات:

هناك حاجة ماسة لتشارك المعرفة فى المؤسسة الجامعية لتدعم قدرتها الإبداعية والتنافسية ، ويمكن توضيح أهمية تأصيل ثقافة التشارك المعرفى فى الآتى :

(أ) الأهمية الفردية لتأصيل ثقافة التشارك المعرفى:

يعد التشارك المعرفى على مستوى الأفراد ذا أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة ، لأن الفرد يعد مصدراً للمعرفة التنظيمية ، فهو الذى يؤدى الأنشطة اليومية ، وهو المسؤول عن إيجاد معارف جديدة ، كما تساعد عملية التشارك المعرفى الأفراد على تحقيق أهدافهم وتقليل الأخطاء والاستثمار فى الوقت من خلال تمكينهم من أداء المهام نفسها بقدرات تعليمية أكبر وفى وقت أقل.(البلوى ، ٢٠١٩ ، ٥٧٦) ، كما يحقق التشارك المعرفى فى أغلب الأحيان مصلحة شخصية للأفراد مما يساعدهم على أداء عملهم بصورة فعالة وتعزيز أدائهم وتقليل جهود التعلم ، والبقاء فى وظائفهم وتقديمهم الوظيفى ، ويجلب الحوافز المادية والمعنوية لهم ، كذلك يسهم التشارك المعرفى فى زيادة المهارات لأداء العمل بكفاءة وجعل الجميع يبدع ويشترك بما لديهم من تجارب وخبرات بدلاً من كنزها ، وهذا بدوره يؤدى إلى زيادة الرضا الوظيفى لديهم ، وسرعة نشر الوعى والإدراك بالنسبة للأفراد العاملين فى مؤسساتهم ، وأيضاً يحسن التشارك المعرفى العلاقات فى بيئة العمل وخارجها مما يشجع الإبتكار والقدرة على حل المشاكل ذاتياً.(الأسدى ، ٢٠١٩ ، ٣٥٧)

وكذلك يعمل تشارك المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس أيضاً على تكوين فرق علمية ذات فاعلية من خلال التنسيق فيما بينهم ، مما يساعد من عملية صنع اتخاذ القرارات والتي تكون ممكنة من خلال استخدام المعرفة الحالية بطريقة جيدة عند النظر فى البدائل التى تأتى من تبادل المعرفة بينهم ، كما أن مشاركة المعرفة بينهم تساعد فى بناء نماذج عقلية مشتركة تساعد على تعزيز التعلم التنظيمى الذى من شأنه أن يسهل تحويل المعرفة الفردية والمعرفة الجماعية إلى معرفة تنظيمية ، لتمكين المؤسسة من أن تكون مبتكرة وقابلة للتكيف ، وبالتالي زيادة أدائها وقدرتها التنافسية.(عبد الجليل ، فتيحة ، ٢٠٢١ ، ٣٨٢)

(ب) الأهمية التنظيمية لتأصيل ثقافة التشارك المعرفى:

يسهم التشارك المعرفى فى تحسين صورة المؤسسة وتطوير علاقتها بمثيلاتها ، وتعزيز قدرتها فى الإحتفاظ بالأداء المعتمد على الخبرة والمعرفة وتطويرها ، كذلك أيضاً يقوم بنقل المعرفة الضمنية من عقول أصحابها وتحويلها إلى معرفة صريحة ظاهرة من خلال أداة فاعلة

وهى استثمار رأس مالها الفكرى وتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لإيجاد معرفة جيدة ، بالإضافة إلى دورها فى تحسين العمليات والوظائف المختلفة التى تقوم بها المؤسسة ، كما يؤثر التشارك المعرفى على الأداء الكلى المباشر للمؤسسة من خلال تقليص التكاليف وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.(الأسدى ، ٢٠١٩ ، ٣٥٧-٣٥٨)

وأيضاً للتشارك المعرفى أثر مهم وكبير خاصة فى مختلف المؤسسات الجامعية وأقسامها ووحداتها ، وذلك من خلال المعارف الموجودة فى كل قسم من أقسام الجامعة تختلف عن الأقسام الأخرى فعندما تكون هناك تفاعلات بين أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعة بالرغم من أقسامها المختلفة فإن المعرفة الجديدة قد تظهر نتيجة لهذه التفاعلات بينهما ، مما يودى إلى إنشاء الفرص لتعظيم قدرة المؤسسة الجامعية على تلبية حاجاتها ، وتحقيق الميزة تنافسية لها ، كما يمكنها من تعزيز الإبداع ، وتعزيز الأداء وتقليل جهود التعلم بها.(سلطانى ، ٢٠١٨ ، ١١٣)

وكذلك تفعيل التشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس فى المؤسسات الجامعية يعمل على استمراريتها وبقائها وحمايتها من فقدان المعارف بها فى حالة تسرب بعض الكفاءات بها ، كما يعمل التشارك المعرفى على تطوير هذه المؤسسات وتنمية قدراتها التنافسية من خلال استثمار الوقت بصورة أفضل وتجنب الأوقات الضائعة فى محاولات الخطأ والتجربة ، وبالتالي يعد التشارك المعرفى فى المؤسسات الجامعية مفتاح النجاح فى تحقيق أهدافها ورسالتها ، لأن قوة المؤسسات المعرفية لا تكمن فقط فى امتلاك المعرفة ، ولكن تكمن فى تشاركتها وتقاسمها.(حرب ، ٢٠٢٠ ، ٢٢١-٢٢٢)

ولذا يمكن القول أن التشارك المعرفى من أهم العمليات الأساسية فى إدارة وتنظيم المعرفة ، حيث يسهم فى تطوير الموارد البشرية ودعم المخزون المعرفى من خلال تفاعل وتبادل الخبرات والمعلومات ، كما تتبع هذه الأهمية بوصفها المصدر الرئيسى للميزة التنافسية والبقاء والاستمرار فى عالم سريع التغير ، هذا بالإضافة إلى أن التشارك المعرفى يعمل على زيادة الرصيد المعرفى خاصة للمؤسسات الجامعية ويحول دون فقدان المعرفة وتآكلها مع الزمن.

٣- أبعاد التشارك المعرفى:

لقد تعددت وتنوعت أبعاد التشارك المعرفى التى تجسدت فى نوعى المعرفة أى (المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة) ، والتى تعتبر بمثابة الأنشطة والممارسات التى من خلالها يضمن التنفيذ الناجح للتشارك المعرفى فى المؤسسات ، ويمكن توضيحها فيما يلى:

أ) السلوك:

السلوك المتفتح على الخبرة يرتبط بشكل إيجابي بعملية تشارك وتبادل المعرفة ، كما أن الأفراد الأكثر ثقة في قدرتهم الوظيفية أكثر رغبة في تبادل المعرفة وتشاركها مع الآخرين ، والأشخاص الذين يمتازون بمستوى تعليمي مرتفع وخبرة طويلة في العمل أكثر عرضة لتشارك خبرتهم ومواقفهم إيجابية تجاه ذلك ، أما الأفراد الذين لديهم الألفة والقدرة على استخدام أجهزة الكمبيوتر والوسائط الالكترونية فيظهرون ميولاً تعاونية لتبادل الخبرة مع الآخرين.(أحمد ، العصيمي ، ٢٠١٩ ، ٢١)

ب) التفاعل الاجتماعي:

التفاعل الاجتماعي بين الأفراد أعطى أيضاً الإدارة فرصة الحصول على المعلومات المفيدة والتشارك فيها لفهم وإدراك كل ما يدور ويحيط بالمؤسسة ، مما يمكنهم أيضاً من تجاوز الكثير من العقبات التي تقف عارضاً أمام المؤسسة ، وبالتالي فالتفاعل في العمل الجماعي يعد عنصراً رئيسياً من عناصر تشارك المعرفة.(الثابت ، ٢٠٢٠ ، ٣١٥)

ج) الثقة:

الثقة تعتبر سمة بالغة الأهمية في ثقافة التشارك المعرفي ، فعندما يثق الأفراد في بعضهم البعض يصبح لديهم استعداد مؤكد ورغبة أكبر لتبادل خبراتهم وأفكارهم دون خوف من أن يستغلها آخرون ، وهي أيضاً تحصيل حاصل لتعاملات سابقة بشرط أن تكون مكللة بالنجاح ، ومن هنا تنشأ علاقات موثوقة قوية بين الأفراد تكون أكثر فاعلية لتفعيل التشارك المعرفي فيما بينهم.(الزهرة ، ٢٠٢٠ ، ٣٤٦)

د) ثقافة المؤسسة:

الثقافة المؤسسية هي الأساس في جعل المؤسسة بنية واحدة وبيئة عمل يغلب عليها الطابع الاجتماعي الذي ينعكس على تماسك وتعاون الأفراد العاملين بالمؤسسة ، كما نجد مساهمتها في تحقيق التشارك المعرفي بين الأفراد ، الذي أصبح من الممارسات ذات الأهمية داخل المؤسسات ، ولهذا تسعى فالمؤسسات إلى تحقيق الاستفادة من التشارك المعرفي وتحرص على تبني قيم ثقافية تشجع على تحقيق ذلك.(أمينة ، ٢٠٢٠ ، ٢٢٢)

هـ) دعم الإدارة:

الإدارة تشجع العاملين على طرح الأفكار والاستماع إليها واحترامها وأيضاً تشجع النقاش الحر والاهتمام بآراء الآخرين والاعتراف بمساهماتهم ، كما تعمل على إيجاد قنوات

اتصال فعالة تسمح بتبادل المعلومات بين الأفراد ومناقشتها للتوصل إلى أفكار إبداعية جديدة ،
بالإضافة لدراسة الأفكار الجديدة والاهتمام بها وتطبيق المفيد منها وتقديم الدعم المالى والمعنوى
للمبدعين ومشاريعهم الإبداعية.(نحيمى ، بوطالب ، ٢٠٢٠ ، ١٥)

ويتضح فيما سبق أن أبعاد التشارك المعرفى هى تلك الأنشطة والممارسات التى من
خلالها يضمن التنفيذ الناجح للتشارك المعرفى فى المؤسسة لذا تعددت تلك الأبعاد التى تضمن
تفعيل وتعزيز التشارك المعرفى بين أفراد المؤسسة العاملين بها.

ثانياً : الإطار الميدانى:

يتناول هذا المحور أهداف الإطار الميدانى ، وعينته ، وأدواته ، والنتائج ، وتفسيرها كما يلى:

١- أهداف الإطار الميدانى:

تمثل الهدف الرئيس فى الدراسة الميدانية التعرف على تفعيل ممارسة التشارك المعرفى
لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة المنصورة ، وذلك من خلال التعرف على واقع
ممارسة التشارك المعرفى ، والعوامل المؤثرة فيه.

٢- عينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث الحالى فى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة المنصورة ،
والبالغ عددهم (٦٢٨) طبقاً للإحصاء الصادر من مركز المعلومات والتوثيق ودعم إتخاذ القرار
بجامعة المنصورة (الإدارة العامة) ، وتم اختيار منهم عينة عشوائية طبقية من المجتمع الأصلي
وقوامها(٢٧٩) وقد تم تحديد عددها باستخدام الطرق والأساليب الإحصائية المناسبة لذلك.

٣- أداة البحث:

تمثلت أداة البحث فى استبانة حول "التعرف على واقع ثقافة تأصيل ثقافة التشارك
المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة المنصورة مقسمة على خمسة أبعاد :
(السلوك ، التفاعل الاجتماعى ، الثقة ، ثقافة المؤسسة ، دعم الإدارة) ، وقد تم استخدام مقياس
ليكرت الثلاثى (موافق - موافق إلي حدا ما - غير موافق) للتعرف على درجة تحقق كل مفردة
من مفردات الاستبانة.

نتائج الإطار الميدانى:

يمكن توضيح نتائج الإطار الميدانى على النحو التالى:

واقع ثقافة التشارك المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس:

سيتم توضيح استجابات أعضاء هيئة التدريس حول واقع ثقافة التشارك المعرفى لدى

أعضاء هيئة التدريس، من خلال الأبعاد التالية:

(١) بعد واقع السلوك: يوضح ذلك الجدول (١)

جدول (١) استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الكلية حول واقع السلوك

كأحد أبعاد ثقافة التشارك المعرفي

التربية النوعية (٩٢)							التربية (١٠٢)								
الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة					الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة						
		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق			غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		
		%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك
٣	٧٨,٣٣	١٢	١١	٤١,٣	٣٨	٤٦,٧	٤٣	٣	٧٢	٧,٨	٨	٦٨,٦	٧٠	٢٣,٥	٢٤
١	٨٢,٣٣	٤,٣	٤	٤٤,٦	٤١	٥١,١	٤٧	٧	٦٧	٢٤,٥	٢٥	٥٠	٥١	٢٥,٥	٢٦
٤	٧٧,٦٧	٩,٨	٩	٤٧,٨	٤٤	٤٢,٤	٣٩	٤	٦٩,٣٣	١٩,٦	٢٠	٥٢,٩	٥٤	٢٧,٥	٢٨
٥	٧٤,٣٣	٩,٨	٩	٥٧,٨	٥٣	٣٢,٦	٣٠	١	٧٩,٣٣	٧,٨	٨	٤٦,١	٤٧	٤٦,١	٤٧
٢	٨٠	٨,٧	٨	٤٢,٤	٣٩	٤٨,٩	٤٥	٦	٦٨	٢٤,٥	٢٥	٤٧,١	٤٨	٢٨,٤	٢٩
٦	٧١,٦٧	١٣	١٢	٥٨,٧	٥٤	٢٨,٣	٢٦	٥	٦٨,٦٧	١٩,٦	٢٠	٥٤,٩	٥٦	٢٥,٥	٢٦
٧	٧١	٩,٨	٩	٦٧,٤	٦٢	٢٢,٨	٢١	٢	٧٦	١٢,٧	١٣	٤٦,١	٤٧	٤١,٢	٤٢
التربية الرياضية (٦٥)							التربية للطفولة المبكرة (٢٠)								
الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة					الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة						
		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق			غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		
		%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك
٥	٧٧	٣,١	٢	٦٣,١	٤١	٣٣,٨	٢٢	٦	٧٦,٦٧	١٠	٢	٥٠	١٠	٤٠	٨
٣	٧٩,٣٣	٤,٦	٣	٥٢,٣	٣٤	٤٣,١	٢٨	٣	٨٣,٣٣	١٠	٢	٣٠	٦	٦٠	١٢
٢	٨٣	٦,٢	٤	٣٨,٥	٢٥	٥٥,٤	٣٦	٦	٧٦,٦٧	١٥	٣	٤٠	٨	٤٥	٩
١	٨٦	٠	٠	٤١,٥	٢٧	٥٨,٥	٣٨	١	٩٣,٣٣	٠	٠	٢٠	٤	٨٠	١٦
٧	٦٩,٣٣	٢٧,٧	١٨	٣٦,٩	٢٤	٣٥,٤	٢٣	٣	٨٣,٣٣	٠	٠	٥٠	١٠	٥٠	١٠
٦	٧١,٦٧	٢١,٥	١٤	٤١,٥	٢٧	٣٦,٩	٢٤	٥	٧٨,٣٣	٥	١	٥٥	١١	٤٠	٨
٤	٧٨	١,٥	١	٦٣,١	٤١	٣٥,٤	٢٣	٢	٨٥	٠	٠	٤٥	٩	٥٥	١١

يتضح من الجدول (١) ما يلي:

أ) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس في كلية

التربية على النحو التالي:

- العبارة (٤) في الترتيب الأول والتي تنص على: يسعى أعضاء هيئة التدريس في نقل

معارفهم وخبراتهم مع زملائهم الجدد من أعضاء هيئة التدريس.

-
- العبارة (٧) فى الترتيب الثانى والتى تنص على: يؤمن أعضاء هيئة التدريس بأهمية تشارك معارفهم وخبراتهم لتحقيق تميز أدائهم المؤسسى.
- العبارة (١) فى الترتيب الثالث والتى تنص على: يتبادل أعضاء هيئة التدريس المواد العلمية والعروض التقديمية لتطوير المحتوى التعليمى.
- بينما العبارة (٥) فى الترتيب قبل الأخير والتى تنص على: يحرص أعضاء هيئة التدريس على مشاركة الزملاء فى المشروعات ذات الاهتمام المشترك.
- العبارة (٢) فى الترتيب الأخير والتى تنص على: يتبادل أعضاء هيئة التدريس أحدث الأساليب المستخدمة فى تقييم الطلاب.
- ب) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبى لاستجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية النوعية على النحو التالى:
- العبارة (٢) فى الترتيب الأول والتى تنص على: يتبادل أعضاء هيئة التدريس أحدث الأساليب المستخدمة فى تقييم الطلاب.
- العبارة (٥) فى الترتيب الثانى والتى تنص على: يحرص أعضاء هيئة التدريس على مشاركة الزملاء فى المشروعات البحثية ذات الاهتمام المشترك.
- العبارة (١) فى الترتيب الثالث والتى تنص على: يتبادل أعضاء هيئة التدريس المواد العلمية والعروض التقديمية لتطوير المحتوى التعليمى.
- بينما العبارة (٦) فى الترتيب قبل الأخير والتى تنص على: يحرص أعضاء هيئة التدريس على القيام بأبحاث مشتركة مع بعضهم بدلاً من البحوث الفردية.
- العبارة (٧) فى الترتيب الأخير والتى تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بأهمية تشارك معارفهم وخبراتهم لتحقيق تميز أدائهم المؤسسى.
- ج) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبى لاستجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية للطفولة المبكرة على النحو التالى:
- العبارة (٤) فى الترتيب الأول والتى تنص على : يسعى أعضاء هيئة التدريس فى نقل معارفهم وخبراتهم مع زملائهم الجدد من أعضاء هيئة التدريس.
- العبارة (٧) فى الترتيب الثانى والتى تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بأهمية تشارك معارفهم وخبراتهم لتحقيق تميز أدائهم المؤسسى.
-

-
- العبارة (٢) فى الترتيب الثالث والى تنص على : يتبادل أعضاء هيئة التدريس أحدث الأساليب المستخدمة فى تقييم الطلاب.
- بينما العبارة (٣) فى الترتيب قبل الأخير والى تنص على : يتشارك أعضاء هيئة التدريس فى تأليف ونشر الكتب العلمية.
- العبارة (١) فى الترتيب الأخير والى تنص على : يتبادل أعضاء هيئة التدريس المواد العلمية والعروض التقديمية لتطوير المحتوى التعليمى.
- د) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبى لاستجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية الرياضية على النحو التالى:
- العبارة (٤) فى الترتيب الأول والى تنص على : يسعى أعضاء هيئة التدريس فى نقل معارفهم وخبراتهم مع زملائهم الجدد من أعضاء هيئة التدريس.
- العبارة (٣) فى الترتيب الثانى والى تنص على : يتعاون أعضاء هيئة التدريس فى تأليف ونشر الكتب العلمية.
- عبارة (٢) فى الترتيب الثالث والى تنص على : يتبادل أعضاء هيئة التدريس أحدث الأساليب المستخدمة فى تقييم الطلاب.
- بينما العبارة (٦) فى الترتيب قبل الأخير والى تنص على : يحرص أعضاء هيئة التدريس على القيام بأبحاث مشتركة مع بعضهم بدلاً من البحوث الفردية.
- العبارة (٥) فى الترتيب الأخير والى تنص على : يحرص أعضاء هيئة التدريس على مشاركة الزملاء فى المشروعات البحثية ذات الاهتمام المشترك.
- ترى الباحثة أن استجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية وكلية التربية للطفولة المبكرة وكلية التربية الرياضية مشابهة ، حيث أنهم اتفقوا على أنهم يسعون فى نقل معارفهم وخبراتهم مع زملائهم الجدد من أعضاء هيئة التدريس ، مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس لديهم رغبة واستعداد فى تبادل معارفهم وتشاركها مع الآخرين وهذا يرجع لتقّتهم فى قدرتهم الوظيفية.
- وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (حمقانى ، رجم ، ٢٠٢٢ ، ٦٥٩) بأن أعضاء هيئة التدريس يوجد لديهم حرص على نقل المعارف التى يمتلكونها ، حيث يشعر معظمهم بالارتياح نتيجة عملية الاتصال التى تضمن فهم وتطبيق المعرفة ، ويتجلى ذلك من خلال التعاون الذى

يكون بينهم من خلال المعارف التي يكتسبونها خاصة وأنها تبرز تميزهم وتحقيق لرغباتهم فى الوصول إلى مستوى تعليمى عال.

(٢) بعد واقع التفاعل الاجتماعى: ويوضح ذلك جدول (٢)

جدول (٢)

استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الكلية حول واقع التفاعل الاجتماعى كأحد أبعاد ثقافة التشارك المعرفى

التربية النوعية (٩٢)								التربية (١٠٢)								
الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة						الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة						
		غير موافق		موافق إلي حدا ما		موافق				غير موافق		موافق إلي حدا ما		موافق		
		%	ك	%	ك	%	ك			%	ك	%	ك	%	ك	
٧	٦٨	١٤,١	١٣	٦٧,٤	٦٢	١٨,٥	١٧	٧	٦٢,٦٧	٢٣,٥	٢٤	٦٤,٧	٦٦	١١,٨	١٢	١
٨	٧٢,٦٧	١٥,٢	١٤	٥١,١	٤٧	٣٣,٧	٣١	٨	٦٢,٣٣	٢٢,٥	٢٣	٦٧,٦	٦٩	٩,٨	١٠	٢
٢	٧٩	٩,٨	٩	٤٣,٥	٤٠	٤٦,٧	٤٣	٥	٦٦,٣٣	١٩,٦	٢٠	٦١,٨	٦٣	١٨,٦	١٩	٣
٣	٧٧,٣٣	١٣	١٢	٤٢,٤	٣٩	٤٤,٦	٤١	٣	٦٩,٣٣	١٥,٧	١٦	٦٠,٨	٦٢	٢٣,٥	٢٤	٤
١	٨٣	٣,٣	٣	٤٤,٦	٤١	٥٢,٢	٤٨	٢	٧٤,٣٣	١٣,٧	١٤	٥٠	٥١	٣٦,٣	٣٧	٥
٤	٧٦,٦٧	٧,٦	٧	٥٤,٣	٥٠	٣٨	٣٥	٤	٦٧	٢٢,٥	٢٣	٥٣,٩	٥٥	٢٣,٥	٢٤	٦
٦	٧٤,٣٣	١٣	١٢	٥١,١	٤٧	٣٥,٩	٣٣	١	٧٤,٦٧	٩,٨	١٠	٥٦,٩	٥٨	٣٣,٣	٣٤	٧
٥	٧٥,٦٧	٨,٧	٨	٥٥,٤	٥١	٣٥,٩	٣٣	٦	٦٤,٣٣	٢٥,٥	٢٦	٥٥,٩	٥٧	١٨,٦	١٩	٨
التربية الرياضية (٦٥)								التربية للطفولة المبكرة (٢٠)								
الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة						الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة						
		غير موافق		موافق إلي حدا ما		موافق				غير موافق		موافق إلي حدا ما		موافق		
		%	ك	%	ك	%	ك			%	ك	%	ك	%	ك	
٧	٧٢,٣٣	١٣,٨	٩	٥٥,٤	٣٦	٣٠,٨	٢٠	٦	٨٦,٦٧	٥	١	٣٠	٦	٦٥	١٣	١
٦	٧٤,٣٣	١٣,٨	٩	٤٩,٢	٣٢	٣٦,٩	٢٤	٨	٨٣,٣٣	٥	١	٤٠	٨	٥٥	١١	٢
٥	٧٥,٣٣	١٢,٣	٨	٤٩,٢	٣٢	٣٨,٥	٢٥	٣	٨٨,٣٣	٥	١	٢٥	٥	٧٠	١٤	٣
٢	٨١	٣,١	٢	٥٠,٨	٣٣	٤٦,٢	٣٠	٣	٨٨,٣٣	٠	٠	٣٥	٧	٦٥	١٣	٤
٣	٨٠,٦٧	٧,٧	٥	٤٣,١	٢٨	٤٩,٢	٣٢	٦	٨٦,٦٧	٥	١	٣٠	٦	٦٥	١٣	٥
١	٨٢	٦,٢	٤	٤١,٥	٢٧	٥٢,٣	٣٤	٣	٨٨,٣٣	٠	٠	٣٥	٧	٦٥	١٣	٦
٤	٧٩,٣٣	٤,٦	٣	٥٢,٣	٣٤	٤٣,١	٢٨	١	٩٥	٥	١	٥	١	٩٠	١٨	٧
٨	٧٠,٦٧	٢٠	١٣	٤٧,٧	٣١	٣٢,٣	٢١	٢	٩٣,٣٣	٥	١	١٠	٢	٨٥	١٧	٨

يتضح من الجدول (٢) ما يلي:

(أ) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية على النحو التالي:

- العبارة (٧) في الترتيب الأول والتي تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس قيمة العلاقات الإنسانية في إتاحة الفرص لتبادل الخبرات المؤسسية.

- العبارة (٥) في الترتيب الثاني والتي تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بأهمية فرق العمل في تبادل المعارف والخبرات.

- العبارة (٤) في الترتيب الثالث والتي تنص على : توفر الكلية التقنيات المتطورة التي تدعم التواصل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس.

- بينما العبارة (١) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : توفر بيئة العمل في الكلية فرص التعاون والتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس.

- العبارة (٢) في الترتيب الأخير والتي تنص على : تراعى الكلية في تكوين فرق العمل ضمان تحقيق الإلتزام والتعاون والمسئولية.

(ب) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية النوعية على النحو التالي:

- العبارة (٥) في الترتيب الأول والتي تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بأهمية فرق العمل في تبادل المعارف والخبرات.

- العبارة (٣) في الترتيب الثاني والتي تنص على : تدعم الكلية التحول من نمط العمل الفردي إلى نمط العمل الجماعي.

- العبارة (٤) في الترتيب الثالث والتي تنص على : توفر الكلية التقنيات المتطورة التي تدعم التواصل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس.

- بينما العبارة (١) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : توفر بيئة العمل في الكلية فرص التعاون والتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس.

- كما العبارة (٢) في الترتيب الأخير والتي تنص على : تراعى الكلية في تكوين فرق العمل ضمان تحقيق الإلتزام والتعاون والمسئولية.

ج) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية للطفولة المبكرة على النحو التالى:

- العبارة (٧) فى الترتيب الأول والى تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس قيمة العلاقات الإنسانية فى إتاحة الفرص لتبادل الخبرات المؤسسية.

- العبارة (٨) فى الترتيب الثانى والى تنص على : تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس على الانفتاح على المجتمع وفق سلسلة لتبادل الخبرات.

- العبارة (٦) فى الترتيب الثالث والى تنص على : تقوم العلاقات بين الأقسام المختلفة بالكلية على التعاون لخدمة أهدافها.

- بينما العبارة (١) فى الترتيب قبل الأخير والى تنص على : توفر بيئة العمل فى الكلية فرص التعاون والتشارك المعرفى لأعضاء هيئة التدريس.

- العبارة (٢) فى الترتيب الأخير والى تنص على : تراعى الكلية فى تكوين فرق العمل ضمان تحقيق الإلتزام والتعاون والمسئولية.

د) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية الرياضية على النحو التالى:

- العبارة (٦) فى الترتيب الأول والى تنص على : تقوم العلاقات بين الأقسام المختلفة بالكلية على التعاون لخدمة أهدافها.

- العبارة (٤) فى الترتيب الثانى والى تنص على : توفر الكلية التقنيات المتطورة التى تدعم التواصل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس.

- العبارة (٥) فى الترتيب الثالث والى تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بأهمية فرق العمل فى تبادل المعارف والخبرات.

- بينما العبارة (١) فى الترتيب قبل الأخير والى تنص على : توفر بيئة العمل فى الكلية فرص التعاون والتشارك المعرفى لأعضاء هيئة التدريس.

- العبارة (٨) فى الترتيب الأخير والى تنص على : تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس على الانفتاح على المجتمع وفق سلسلة لتبادل الخبرات.

يتبين من هذه النتائج إن استجابات أعضاء هيئة التدريس فى كليات التربية الأربعة قد جاءت ضعيفة فى كل من العبارة (١) ، (٢) ، (٨) وهذا دليل على أن الكلية لم توفر فى بيئة

العمل فرص التعاون لتحقيق التشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس ، ولم توفر فى تكوين فرق العمل الإلتزام والتعاون والمسئولية.

قد توافقت هذه النتائج مع دراسة (ججيق ، ججيق ، ٢٠١٧ ، ٢١٩) التى أوضحت نتائجها بأن الكلية تفتقر إلى فرق بحث تقدم فرص لتجديد الأفكار وتعميق الأبحاث ، كما أن سعى الكلية إلى تدعيم علاقات العمل الجماعى جاء ضعيف فى النشاط البحثى داخل وخارج الكلية ، كما أن تشارك أعضاء هيئة التدريس فى النشاطات العلمية المتنوعة التى تنظمها الكلية جاءت ضعيفة أيضاً.

جدول (٣)

استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية حول واقع التفاعل الاجتماعى كأحد أبعاد ثقافة التشارك المعرفى

مدرس (٥٢)					أستاذ مساعد (١١٦)					أستاذ (١١١)					م	
الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة			الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة			الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة				
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			موافق	إلى حد ما	غير موافق			موافق	إلى حد ما	غير موافق		
٨	٦١	١٤	٣٣	٥	٧	٧٠,٦٧	١٧	٦٨	٣١	٨	٦٩,٦٧	١٦	٦٩	٢٦	١	ت
		٢٦,٩	٦٣,٥	٩,٦			١٤,٧	٥٨,٦	٢٦,٧			١٤,٤	٦٢,٢	٢٣,٤		%
٧	٦٢,٦٧	١٣	٣٢	٧	٨	٧٠	٢١	٦٢	٣٣	٧	٧٣,٦٧	١٣	٦٢	٣٦	٢	ت
		٢٥	٦١,٥	١٣,٥			١٨,١	٥٣,٤	٢٨,٤			١١,٧	٥٥,٩	٣٢,٤		%
٥	٦٩,٣٣	٩	٣٤	٩	٣	٧٦,٣٣	١٤	٥٤	٤٨	٥	٧٥,٣٣	١٥	٥٢	٤٤	٣	ت
		١٧,٣	٦٥,٤	١٧,٣			١٢,١	٤٦,٤	٤١,٤			١٣,٥	٤٦,٨	٣٩,٦		%
٤	٦٩,٣٣	٧	٣٤	١١	٥	٧٣	١٥	٦٤	٣٧	٢	٨٢,٣٣	٨	٤٣	٦٠	٤	ت
		١٣,٥	٦٥,٤	٢١,٢			١٢,٩	٥٥,٢	٣١,٩			٧,٢	٣٨,٧	٥٤,١		%
١	٧١,٦٧	٥	٣٤	١٣	١	٧٩	١١	٥١	٥٤	١	٨٣,٣٣	٧	٤١	٦٣	٥	ت
		٩,٦	٦٥,٤	٢٥			٩,٥	٤٤	٤٦,٦			٦,٣	٣٦,٩	٥٦,٨		%
م١	٧١,٦٧	١٠	٢٤	١٨	٤	٧٤,٣٣	١٠	٦٩	٣٧	٤	٧٧,٦٧	١٤	٤٦	٥١	٦	ت
		١٩,٢	٤٦,٢	٣٤,٦			٨,٦	٥٩,٥	٣١,٩			١٢,٦	٤١,٤	٤٥,٩		%
٣	٧٠,٦٧	١١	٢٤	١٧	٢	٧٧	٩	٦٢	٤٥	٣	٨٠,٣٣	٦	٥٤	٥١	٧	ت
		٢١,٢	٤٦,٢	٣٢,٧			٧,٨	٥٣,٤	٣٨,٨			٥,٤	٤٨,٦	٤٥,٩		%
٦	٦٣,٣٣	١٢	٣٣	٧	٦	٧٢	١٩	٦٠	٣٧	م٥	٧٤,٣٣	١٧	٤٨	٤٦	٨	ت
		٢٣,١	٦٣,٥	١٣,٥			١٦,٤	٥١,٧	٣١,٩			١٥,٣	٤٣,٢	٤١,٤		%

يتضح من الجدول (٣) ما يلي:

كما جاء استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية حول واقع التفاعل الاجتماعي على النحو التالي:

أ) استجابة أعضاء هيئة التدريس بدرجة (أستاذ) حول واقع التفاعل الاجتماعي على النحو التالي:

- العبارة (٥) في الترتيب الأول والتي تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بأهمية فرق العمل في تبادل المعارف والخبرات.

- العبارة (٤) في الترتيب الثاني والتي تنص على : توفر الكلية التقنيات المتطورة التي تدعم التواصل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس.

- العبارة (٧) في الترتيب الثالث والتي تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس قيمة العلاقات الإنسانية في إتاحة الفرص لتبادل الخبرات المؤسسية.

- بينما العبارة (٢) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : تراعى الكلية في تكوين فرق العمل ضمان تحقيق الإلتزام والتعاون والمسئولية.

- العبارة (١) في الترتيب الأخير والتي تنص على : توفر بيئة العمل في الكلية فرص التعاون والتشارك المعرفي لأعضاء هيئة التدريس.

ب) استجابة أعضاء هيئة التدريس بدرجة (أستاذ مساعد) حول واقع التفاعل الاجتماعي على النحو التالي:

- العبارة (٥) في الترتيب الأول والتي تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بأهمية فرق العمل في تبادل المعارف والخبرات.

- العبارة (٧) في الترتيب الثاني والتي تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس قيمة العلاقات الإنسانية في إتاحة الفرص لتبادل الخبرات المؤسسية.

- العبارة (٣) في الترتيب الثالث والتي تنص على : تدعم الكلية التحول من نمط العمل الفردي إلى نمط العمل الجماعي.

- بينما العبارة (١) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : توفر بيئة العمل في الكلية فرص التعاون والتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

- العبارة (٢) في الترتيب الأخير والتي تنص على : تراعى الكلية في تكوين فرق العمل ضمان تحقيق الإلتزام والتعاون والمسئولية.

ج) استجابة أعضاء هيئة التدريس بدرجة (مدرس) حول واقع التفاعل الاجتماعي على النحو التالي:

- العبارة (٥) في الترتيب الأول والتي تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بأهمية فرق العمل في تبادل المعارف والخبرات.

- العبارة (٦) في الترتيب الأول مكرر والتي تنص على : تقوم العلاقات بين الأقسام المختلفة بالكلية على التعاون لخدمة أهدافها.

- العبارة (٧) في الترتيب الثالث والتي تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس قيمة العلاقات الإنسانية في إتاحة الفرص لتبادل الخبرات المؤسسية.

- بينما العبارة (٢) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : تراعى الكلية في تكوين فرق العمل ضمان تحقيق الإلتزام والتعاون والمسئولية.

- العبارة (١) في الترتيب الأخير والتي تنص على : توفر بيئة العمل في الكلية فرص التعاون والتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

وبهذا تكون إستجابة عينة الأستاذ قد اتفقت مع رأى كل من عينة الأستاذ المساعد والمدرس في أن الكلية لم تراعى في تكوين فرق العمل ضمان تحقيق الإلتزام والتعاون والمسئولية ، وأيضاً لم توفر فرص التعاون والتشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

٣) بعد واقع الثقة: ويوضح ذلك جدول (٤)

جدول (٤)

استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الكلية حول واقع الثقة كأحد

أبعاد ثقافة التشارك المعرفي

التربية النوعية (٩٢)							التربية (١٠٢)							م		
الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة					الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة							
		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق			غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق			
		%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك		%	ك
٢	٢٣٠	٥,٤	٥	٥٨,٧	٥٤	٣٥,٩	٣٣	٤	٢٠,٦	٢١,٦	٢٢	٥١	٥٢	٢٧,٥	٢٨	١
١	٢٣٧	٣,٣	٣	٥٦,٥	٥٢	٤٠,٢	٣٧	٥	٢٠,٣	١٩,٦	٢٠	٥٧,٨	٥٩	٢٢,٥	٢٣	٢
٢م	٢٣٠	٥,٤	٥	٥٨,٧	٥٤	٣٥,٩	٣٣	٣	٢١٢	١٥,٧	١٦	٥٦,٩	٥٨	٢٧,٥	٢٨	٣
٤	٢٢٤	١٣	١٢	٥٠	٤٦	٣٧	٣٤	٢	٢٢٥	١٠,٨	١١	٥٣,٩	٥٥	٣٥,٣	٣٦	٤
٥	٢٢٢	١٢	١١	٥٤,٣	٥٠	٣٣,٧	٣١	١	٢٢٦	٩,٨	١٠	٥٣,٩	٥٥	٣٦,٣	٣٧	٥
٦	٢١١	١٤,١	١٣	٦٠,٩	٥٦	٢٥	٢٣	٦	١٩١	٢٣,٥	٢٤	٦١,٨	٦٣	١٤,٧	١٥	٦
التربية الرياضية (٦٥)							التربية للطفولة المبكرة (٢٠)							م		

التربية النوعية (١٠٢)										التربية النوعية (٩٢)									
م	الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة						الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة								
			موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق				موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق				
			%	ك	%	ك	%	ك			%	ك	%	ك	%	ك			
١	١٤	٧٠	٤	٢٠	٢	١٠	٢٦٠	٣	٢٦٠	٢٣	٣٥,٤	٣٨	٥٨,٥	٤	٦,٢	٢٢٩			
٢	١١	٥٥	٨	٤٠	١	٥	٢٥٠	٥	٢٥٠	٢٠	٣٠,٨	٣١	٤٧,٧	١٤	٢١,٥	٢٠٩			
٣	١٣	٦٥	٦	٣٠	١	٥	٢٦٠	٣	٢٦٠	٢٣	٣٥,٤	٣٧	٥٦,٩	٥	٧,٧	٢٢٨			
٤	١٥	٧٥	٤	٢٠	١	٥	٢٧٠	١	٢٧٠	٣٢	٤٩,٢	٣١	٤٧,٧	٢	٣,١	٢٤٦			
٥	١٤	٧٠	٦	٣٠	٠	٠	٢٧٠	١	٢٧٠	٣٢	٤٩,٢	٢٩	٤٤,٦	٤	٦,٢	٢٤٣			
٦	١١	٥٥	٧	٣٥	٢	١٠	٢٤٥	٦	٢٤٥	٢٦	٤٠	٣٢	٤٩,٢	٧	١٠,٨	٢٢٩			

يتضح من الجدول (٤) ما يلي:

(أ) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس في كلية

التربية على النحو التالي:

- العبارة (٥) في الترتيب الأول والتي تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس دور التشارك المعرفي في زيادة إنتاجيتهم البحثية.

- العبارة (٤) في الترتيب الثاني والتي تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بقيمة التشارك المعرفي في زيادة القدرة التنافسية للكلية.

- العبارة (٣) في الترتيب الثالث والتي تنص على : يثق أعضاء هيئة التدريس في نتائج التشارك المعرفي مع الزملاء.

- بينما العبارة (٢) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : يتشارك أعضاء هيئة التدريس معارفهم دون الخوف من استفادة الآخرين رغبة في الاستفادة المتبادلة.

- العبارة (٦) في الترتيب الأخير والتي تنص على : يتبادل أعضاء هيئة التدريس المعارف والمعلومات بشكل تلقائي في الكلية.

(ب) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية النوعية على النحو التالي:

- العبارة (٢) في الترتيب الأول والتي تنص على : يتشارك أعضاء هيئة التدريس معارفهم دون الخوف من استفادة الآخرين رغبة في الاستفادة المتبادلة.

-
- العبارة (١) فى الترتيب الثانى والتى تنص على : تسود الثقة المتبادلة بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس.
- العبارة (٣) فى الترتيب الثانى مكرر والتى تنص على : يثق أعضاء هيئة التدريس فى نتائج التشارك المعرفى مع الزملاء.
- بينما العبارة (٥) فى الترتيب قبل الأخير والتى تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس دور التشارك المعرفى فى زيادة انتاجيتهم البحثية.
- العبارة (٦) فى الترتيب الأخير والتى تنص على : يتبادل أعضاء هيئة التدريس المعارف والمعلومات بشكل تلقائى فى الكلية.
- ج) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبى لاستجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية للطفولة المبكرة على النحو التالى:
- العبارة (٤) فى الترتيب الأول والتى تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بقيمة التشارك المعرفى فى زيادة القدرة التنافسية للكلية.
- العبارة (٥) فى الترتيب الأول مكرر والتى تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس دور التشارك المعرفى فى زيادة انتاجيتهم البحثية.
- العبارة (٣) فى الترتيب الثالث والتى تنص على : يثق أعضاء هيئة التدريس فى نتائج التشارك المعرفى مع الزملاء.
- بينما العبارة (٢) فى الترتيب قبل الأخير والتى تنص على : يتشارك أعضاء هيئة التدريس معارفهم دون الخوف من استفادة الآخرين رغبة فى الاستفادة المتبادلة.
- العبارة (٦) فى الترتيب الأخير والتى تنص على : يتبادل أعضاء هيئة التدريس المعارف والمعلومات بشكل تلقائى فى الكلية.
- د) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبى لاستجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية الرياضية على النحو التالى:
- العبارة (٤) فى الترتيب الأول والتى تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بقيمة التشارك المعرفى فى زيادة القدرة التنافسية للكلية.
- العبارة (٥) فى الترتيب الثانى والتى تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس دور التشارك المعرفى فى زيادة انتاجيتهم البحثية.
- العبارة (١) فى الترتيب الثالث والتى تنص على : تسود الثقة المتبادلة بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس.
-

- بينما العبارة (٣) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : يتفق أعضاء هيئة التدريس في نتائج التشارك المعرفى مع الزملاء.

- العبارة (٢) في الترتيب الأخير والتي تنص على : يتشارك أعضاء هيئة التدريس معارفهم دون الخوف من استفادة الآخرين رغبة في الاستفادة المتبادلة.

يتبين من هذه النتائج أن إستجابة عينة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية طفولة إتفقت مع إستجابة عينة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية الرياضية على أنهم يؤمنون بقيمة التشارك المعرفى فى زيادة القدرة التنافسية للكلية ، بينما جاءت إستجابة عينة أعضاء هيئة التدريس ضعيفة فى كلية التربية وكلية التربية النوعية وكلية التربية للطفولة المبكرة حول تبادلهم للمعارف والمعلومات بشكل تلقائى فى كلياتهم.

وقد توافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عبد اللطيف ، ٢٠٢١ ، ٦٧٧) والتي جاءت بأن أعضاء هيئة التدريس يتفون فى نتائج التشارك المعرفى مع الزملاء ، ويؤمنون بأن نجاح الكلية مسئولية الجميع ، كما يتفون بقدرتهم على التشارك المعرفى مع زملائهم والآخرين ، كما تعد تلك النتائج إيجابية وتؤكد كفاءة أعضاء هيئة التدريس وجدارتهم ، ورغبتهم فى التقدم والإنتاج ورفع مستوى الكليات من خلال التشارك المعرفى.

جدول (٥) استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية حول واقع

الثقة كأحد أبعاد ثقافة التشارك المعرفى

الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة			الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة			الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة			م
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			موافق	إلى حد ما	غير موافق			موافق	إلى حد ما	غير موافق	
٥	٦٦,٦٧	٩	٣٤	٩	٣	٧٥	١٢	٦٣	٤١	٤	٧٧,٣٣	١٢	٥١	٤٨	١
		١٧,٣	٦٥,٤	١٧,٣			١٠,٣	٥٤,٣	٣٥,٣			١٠,٨	٤٥,٩	٤٣,٢	%
٣	٦٨	٧	٣٦	٩	٥	٧٤	١٣	٦٥	٣٨	٥	٧٤,٣٣	١٨	٤٩	٤٤	٢
		١٣,٥	٦٩,٢	١٧,٣			١١,٢	٥٦	٣٢,٨			١٦,٢	٤٤,١	٣٩,٦	%
٤	٦٧,٣٣	١٠	٣١	١١	٣	٧٥	١٠	٦٧	٣٩	٣	٧٨,٦٧	٧	٥٧	٤٧	٣
		١٩,٢	٥٩,٦	٢١,٢			٨,٦	٥٧,٨	٣٣,٦			٦,٣	٥١,٤	٤٢,٣	%
٢	٦٩,٣٣	٩	٣٠	١٣	١	٧٦,٣٣	١٢	٥٨	٤٦	١	٨٢,٦٧	٥	٤٨	٥٨	٤
		١٧,٣	٥٧,٧	٢٥			١٠,٣	٥٠	٣٩,٧			٤,٥	٤٣,٢	٥٢,٣	%
١	٧٣	٦	٣٠	١٦	٢	٧٥,٣٣	١٦	٥٤	٤٦	٢	٨١,٣٣	٣	٥٦	٥٢	٥
		١١,٥	٥٧,٧	٣٠,٨			١٣,٨	٤٦,٦	٣٩,٧			٢,٧	٥٠,٥	٤٦,٨	%
٦	٦٣,٣٣	١٢	٣٣	٧	٦	٧٠,٦٧	١٨	٦٦	٣٢	٦	٧٢,٦٧	١٦	٥٩	٣٦	٦
		٢٣,١	٦٣,٥	١٣,٥			١٥,٥	٥٦,٩	٢٧,٦			١٤,٤	٥٣,٢	٣٢,٤	%

يتضح من الجدول (٥) ما يلي:

كما جاء استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية حول واقع الثقة على

النحو التالي:

أ) استجابة أعضاء هيئة التدريس بدرجة (أستاذ) حول واقع الثقة على النحو التالي:

- العبارة (٤) فى الترتيب الأول والتي تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بقيمة التشارك المعرفى فى زيادة القدرة التنافسية للكلية.
- العبارة (٥) فى الترتيب الثانى والتي تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس دور التشارك المعرفى فى زيادة انتاجيتهم البحثية.
- العبارة (٣) فى الترتيب الثالث والتي تنص على : يثق أعضاء هيئة التدريس فى نتائج التشارك المعرفى مع الزملاء.
- بينما العبارة (٢) فى الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : يتشارك أعضاء هيئة التدريس معارفهم دون الخوف من استفادة الآخرين رغبة فى الاستفادة المتبادلة.
- العبارة (٦) فى الترتيب الأخير والتي تنص على : يتبادل أعضاء هيئة التدريس المعارف والمعلومات بشكل تلقائى فى الكلية.

ب) استجابة أعضاء هيئة التدريس بدرجة (أستاذ مساعد) حول واقع الثقة على النحو التالي:

- العبارة (٤) فى الترتيب الأول والتي تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بقيمة التشارك المعرفى فى زيادة القدرة التنافسية للكلية.
- العبارة (٥) فى الترتيب الثانى والتي تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس دور التشارك المعرفى فى زيادة انتاجيتهم البحثية.
- العبارة (٣) فى الترتيب الثالث والتي تنص على : يثق أعضاء هيئة التدريس فى نتائج التشارك المعرفى مع الزملاء.
- العبارة (٢) فى الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : يتشارك أعضاء هيئة التدريس معارفهم دون الخوف من استفادة الآخرين رغبة فى الاستفادة المتبادلة.
- العبارة (٦) فى الترتيب الأخير والتي تنص على : يتبادل أعضاء هيئة التدريس المعارف والمعلومات بشكل تلقائى فى الكلية.

- (ج) استجابة أعضاء هيئة التدريس بدرجة (مدرس) حول واقع الثقة على النحو التالي:
- العبارة (٥) فى الترتيب الأول والى تنص على : يقدر أعضاء هيئة التدريس دور التشارك المعرفى فى زيادة إنتاجيتهم البحثية.
 - العبارة (٤) فى الترتيب الثانى والى تنص على : يؤمن أعضاء هيئة التدريس بقيمة التشارك المعرفى فى زيادة القدرة التنافسية للكلية.
 - العبارة (٢) فى الترتيب الثالث والى تنص على : يتشارك أعضاء هيئة التدريس معارفهم دون الخوف من استفادة الآخرين رغبة فى الاستفادة المتبادلة.
 - بينما العبارة (١) فى الترتيب قبل الأخير والى تنص على : تسود الثقة المتبادلة بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس.
 - العبارة (٦) فى الترتيب الأخير والى تنص على : يتبادل أعضاء هيئة التدريس المعارف والمعلومات بشكل تلقائى فى الكلية.
- وبهذا يكون هناك إتفاق بين أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية سواء (أستاذ ، أستاذ مساعد ، مدرس) بأن لديهم إيمان بأن التشارك المعرفى فيما بينهم يزيد من القدرة التنافسية للكلية ، بل ويزيد أيضاً من إنتاجيتهم البحثية.

٤) بعد واقع ثقافة المؤسسة: يوضح ذلك جدول (٦)

جدول (٦)

استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الكلية حول واقع ثقافة المؤسسة

كأحد أبعاد ثقافة التشارك المعرفى

التربية النوعية (٩٢)								التربية (١٠٢)								م
الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة						الترتيب	الوزن النسبى	الاستجابة						
		غير موافق		موافق إلى حدا ما		موافق				غير موافق		موافق إلى حدا ما		موافق		
		%	ك	%	ك	%	ك			%	ك	%	ك	%	ك	
٢	٢٢٧	٩,٨	٩	٥٣,٣	٤٩	٣٧	٣٤	م٢	١٩٧	٢٣,٥	٢٤	٥٥,٩	٥٧	٢٠,٦	٢١	١
٤	٢٢١	١٦,٣	١٥	٤٦,٧	٤٣	٣٧	٣٤	٦	١٩٠	٢٢,٥	٢٣	٦٤,٧	٦٦	١٢,٧	١٣	٢
٣	٢٢٣	١٢	١١	٥٣,٣	٤٩	٣٤,٨	٣٢	٤	١٩٣	٢١,٦	٢٢	٦٣,٧	٦٥	١٤,٧	١٥	٣
٦	٢١١	١٨,٥	١٧	٥٢,٢	٤٨	٢٩,٣	٢٧	٢	١٩٧	٢٤,٥	٢٥	٥٣,٩	٥٥	٢١,٦	٢٢	٤
٥	٢١٣	٩,٨	٩	٦٧,٤	٦٢	٢٢,٨	٢١	م٤	١٩٣	٢٤,٥	٢٥	٥٧,٨	٥٩	١٧,٦	١٨	٥
١	٢٢٨	١٢	١١	٤٧,٨	٤٤	٤٠,٢	٣٧	١	٢٠٠	٢٦,٥	٢٧	٤٧,١	٤٨	٢٦,٥	٢٧	٦
التربية الرياضية (٦٥)								التربية للطفولة المبكرة (٢٠)								م

التربية النوعية (٩٢)										التربية (١٠٢)									
الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة						الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة									
		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق				غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق					
		%	ك	%	ك	%	ك			%	ك	%	ك	%	ك				
١	٢٢٩	٧,٧	٥	٥٥,٤	٣٦	٣٦,٩	٢٤	١	٢٧٥	٠	٠	٢٥	٥	٧٥	١٥	١			
٣	٢٢٣	٢,٠	١٣	٣٦,٩	٢٤	٤٣,١	٢٨	٥	٢٦٠	٠	٠	٤٠	٨	٦٠	١٢	٢			
٤	٢٢٢	١٥,٤	١٠	٤٧,٧	٣١	٣٦,٩	٢٤	٢	٢٧٠	٥	١	٢٠	٤	٧٥	١٥	٣			
٢	٢٢٦	٧,٧	٥	٥٨,٥	٣٨	٣٣,٨	٢٢	م٢	٢٧٠	٥	١	٢٠	٤	٧٥	١٥	٤			
٦	٢١٥	١٢,٣	٨	٦٠	٣٩	٢٧,٧	١٨	م٢	٢٧٠	١٠	٢	١٠	٢	٨٠	١٦	٥			
٥	٢١٨	٢٣,١	١٥	٣٥,٤	٢٣	٤١,٥	٢٧	٦	٢٤٥	١٠	٢	٣٥	٧	٥٥	١١	٦			

يتضح من الجدول (٦) ما يلي:

(أ) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس في كلية

التربية على النحو التالي:

- العبارة (٦) في الترتيب الأول والتي تنص على: تضع الكلية ضوابط تضمن احترام الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس عند تطبيق الأفكار التشاركية.

- العبارة (٤) في الترتيب الثانى والتي تنص على: تشجع ثقافة الكلية الساندة أعضاء هيئة التدريس على مواصلة التعلم والتنمية المهنية.

- العبارة (١) في الترتيب الثانى المكرر والتي تنص على: يشجع المناخ التنظيمى السائد فى الكلية أعضاء هيئة التدريس المشاركة فى المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف.

- بينما العبارة (٥) فى الترتيب قبل الأخير والتي تنص على: تتبنى الكلية قِيم وممارسات تعزز فلسفة العمل الجماعى.

- العبارة (٢) فى الترتيب الأخير والتي تنص على: توفر الكلية نظم اتصالات فعالة تساعد على تبادل المعرفة بينها وبين بيئتها الخارجية.

ب) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية النوعية على النحو التالى:

- العبارة (٦) فى الترتيب الأول والى تنص على : تضع الكلية ضوابط تضمن احترام الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس عند تطبيق الأفكار التشاركية.

- العبارة (١) فى الترتيب الثانى والى تنص على : يشجع المناخ التنظيمى السائد فى الكلية أعضاء هيئة التدريس المشاركة فى المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف.

- العبارة (٣) فى الترتيب الثالث والى تنص على : تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس على التجديد والابتكار.

- بينما العبارة (٥) فى الترتيب قبل الأخير والى تنص على : تتبنى الكلية قىم وممارسات تعزز فلسفة العمل الجماعى.

- العبارة (٤) فى الترتيب الأخير والى تنص على : تشجع ثقافة الكلية السائدة أعضاء هيئة التدريس على مواصلة التعلم والتنمية المهنية.

ج) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية للطفولة المبكرة على النحو التالى:

- العبارة (١) فى الترتيب الأول والى تنص على : يشجع المناخ التنظيمى السائد فى الكلية أعضاء هيئة التدريس المشاركة فى المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف.

- العبارة (٣) فى الترتيب الثانى والى تنص على : تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس على التجديد والابتكار.

- العبارة (٤) فى الترتيب الثانى مكرر والى تنص على : تشجع ثقافة الكلية السائدة أعضاء هيئة التدريس على مواصلة التعلم والتنمية المهنية.

- بينما العبارة (٢) فى الترتيب قبل الأخير والى تنص على : توفر الكلية نظم اتصالات فعالة تساعد على تبادل المعرفة بينها وبين بيئتها الخارجية.

- العبارة (٦) فى الترتيب الأخير والى تنص على : تضع الكلية ضوابط تضمن احترام الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس عند تطبيق الأفكار التشاركية.

د) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية الرياضية على النحو التالى:

- العبارة (١) فى الترتيب الأول والى تنص على : يشجع المناخ التنظيمى السائد فى الكلية أعضاء هيئة التدريس المشاركة فى المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف.

- العبارة (٤) فى الترتيب الثانى والى تنص على : تشجع ثقافة الكلية السائدة أعضاء هيئة التدريس على مواصلة التعلم والتنمية المهنية.

- العبارة (٢) فى الترتيب الثالث والى تنص على : توفر الكلية نظم اتصالات فعالة تساعد على تبادل المعرفة بينها وبين بيئتها الخارجية.

- بينما العبارة (٦) فى الترتيب قبل الأخير والى تنص على : تضع الكلية ضوابط تضمن احترام الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس عند تطبيق الأفكار التشاركية.

- العبارة (٥) فى الترتيب الأخير والى تنص على : تتبنى الكلية قيم وممارسات تعزز فلسفة العمل الجماعى.

ولقد تبين من هذه النتائج أن استجابات أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية جاءت متوافقة مع استجابات أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية النوعية بدرجة كبيرة فى أن الكلية تضع ضوابط تضمن احترام الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس عند تطبيق الأفكار التشاركية. كما اتفقت استجابات أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية للطفولة المبكرة مع استجابات أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية الرياضية بأن المناخ التنظيمى السائد فى الكلية يشجع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة فى المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف.

جدول (٧)

استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية حول واقع ثقافة المؤسسة
كأحد أبعاد ثقافة التشارك المعرفي

م	أستاذ (١١١)			أستاذ مساعد (١١٦)			مدرس (٥٢)			
	الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة			الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة		
			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق			موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١	٢	٧٧,٣٣	٤٨	٥١	١٢	٢	٧١,٣٣	١٦	٦٨	٣٢
			٤٣,٢	٤٥,٩	١٠,٨			١٣,٨	٥٨,٦	٢٧,٦
٢	١	٧٧,٦٧	٥٤	٤٠	١٧	٤	٦٨,٦٧	٢٢	٦٥	٢٩
			٤٨,٦	٣٦	١٥,٣			١٩	٥٦	٢٥
٣	٤	٧٥,٦٧	٤٨	٤٥	١٨	٤	٧١,٣٣	١٣	٧٤	٢٩
			٤٣,٢	٤٠,٥	١٦,٢			١١,٢	٦٣,٨	٢٥
٤	٣	٧٦	٤٥	٥٢	١٤	٤	٦٩,٦٧	٢٣	٦٠	٣٣
			٤٠,٥	٤٦,٨	١٢,٦			١٩,٨	٥١,٧	٢٨,٤
٥	٥	٧٣,٦٧	٣٦	٦٢	١٣	٤	٦٩,٦٧	١٨	٦٩	٢٩
			٣٢,٤	٥٥,٩	١١,٧			١٥,٥	٥٩,٥	٢٥
٦	٦	٧٣,٣٣	٤٩	٣٥	٢٧	١	٧٤,٣٣	١٣	٦٣	٤٠
			٤٤,١	٣١,٥	٢٤,٣			١١,٢	٥٤,٣	٣٤,٥

يتضح من الجدول (٧) ما يلي:

كما جاء استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية حول واقع ثقافة

المؤسسة على النحو التالي:

(أ) استجابة أعضاء هيئة التدريس بدرجة (أستاذ) حول واقع ثقافة المؤسسة على النحو التالي:

- العبارة (٢) في الترتيب الأول والتي تنص على: توفر الكلية نظم اتصالات فعالة تساعد

على تبادل المعرفة بينها وبين بيئتها الخارجية.

- العبارة (١) في الترتيب الثاني والتي تنص على: يشجع المناخ التنظيمي السائد في الكلية

أعضاء هيئة التدريس المشاركة في المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف.

- العبارة (٤) في الترتيب الثالث والتي تنص على: تشجع ثقافة الكلية السائدة أعضاء هيئة

التدريس على مواصلة التعلم والتنمية المهنية.

- بينما العبارة (٥) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على: تتبنى الكلية قيم وممارسات

تعزز فلسفة العمل الجماعي.

-
- العبارة (٦) فى الترتيب الأخير والى تنص على : تضع الكلية ضوابط تضمن احترام الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس عند تطبيق الأفكار التشاركية.
- (ب) استجابة أعضاء هيئة التدريس بدرجة (أستاذ مساعد) حول واقع ثقافة المؤسسة على النحو التالى:
- العبارة (٦) فى الترتيب الأول والى تنص على : تضع الكلية ضوابط تضمن احترام الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس عند تطبيق الأفكار التشاركية.
- العبارة (١) فى الترتيب الثانى والى تنص على : يشجع المناخ التنظيمى السائد فى الكلية أعضاء هيئة التدريس المشاركة فى المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف.
- العبارة (٣) فى الترتيب الثانى مكرر والى تنص على : تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس على التجديد والابتكار.
- بينما العبارة (٥) فى الترتيب قبل الأخير والى تنص على : تتبنى الكلية قسيم وممارسات تعزز فلسفة العمل الجماعى.
- العبارة (٤) فى الترتيب الأخير والى تنص على : تشجع ثقافة الكلية السائدة أعضاء هيئة التدريس على مواصلة التعلم والتنمية المهنية.
- (ج) استجابة أعضاء هيئة التدريس بدرجة (مدرس) حول واقع ثقافة المؤسسة على النحو التالى:
- العبارة (١) فى الترتيب الأول والى تنص على : يشجع المناخ التنظيمى السائد فى الكلية أعضاء هيئة التدريس المشاركة فى المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف.
- العبارة (٦) فى الترتيب الثانى والى تنص على : تضع الكلية ضوابط تضمن احترام الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس عند تطبيق الأفكار التشاركية.
- العبارة (٤) فى الترتيب الثالث والى تنص على : تشجع ثقافة الكلية السائدة أعضاء هيئة التدريس على مواصلة التعلم والتنمية المهنية.
- بينما العبارة (٥) فى الترتيب قبل الأخير والى تنص على : تتبنى الكلية قسيم وممارسات تعزز فلسفة العمل الجماعى.
- العبارة (٢) فى الترتيب الأخير والى تنص على : توفر الكلية نظم اتصالات فعالة تساعد على تبادل المعرفة بينها وبين بيئتها الخارجية.
-

ويتضح من هذه النتائج أن أعضاء هيئة التدريس بدرجاتهم العلمية الثلاثة اتفقوا على أن المناخ التنظيمي السائد في الكلية يشجعهم على المشاركة في المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف بينهم ، كما جاءت استجاباتهم ضعيفة حول أن الكلية تتبنى قسيم وممارسات تعزز فلسفة العمل الجماعي وهذا يعنى أن الكلية لم تتبنى الممارسات والقيم التى تشجع على العمل الجماعي.

٥) بعد واقع دعم الإدارة: ويوضح ذلك جدول (٨)

جدول (٨)

استجابات أعضاء هيئة التدريس حسب الكلية حول واقع دعم الإدارة كأحد أبعاد ثقافة التشارك المعرفى

التربية النوعية (٩٢)								التربية (١٠٢)							
الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة						الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة					
		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق				غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق	
		%	ك	%	ك	%	ك			%	ك	%	ك	%	ك
٥	١٨٤	٣١,٥	٢٩	٥٣,٣	٤٩	١٥,٢	١٤	١	٢٠,٤	١١,٨	١٢	٧٢,٥	٧٤	١٥,٧	١٦
٤	١٩١	٣٠,٤	٢٨	٤٧,٨	٤٤	٢١,٧	٢٠	٣	١٨٦	٢٤,٥	٢٥	٦٤,٧	٦٦	١٠,٨	١١
٣	٢٠٨	١٤,١	١٣	٦٤,١	٥٩	٢١,٧	٢٠	٤	١٧٣	٤٢,٢	٤٣	٤٣,١	٤٤	١٤,٧	١٥
١	٢٥٥	٤,٣	٤	٣٥,٩	٣٣	٥٩,٨	٥٥	٥	١٦٩	٣٩,٢	٤٠	٥٢,٩	٥٤	٧,٨	٨
٢	٢٤٧	٣,٣	٣	٤٦,٧	٤٣	٥٠	٤٦	٢	١٩١	٢٦,٥	٢٧	٥٥,٩	٥٧	١٧,٦	١٨
التربية الرياضية (٦٥)								التربية للطفولة المبكرة (٢٠)							
الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة						الترتيب	الوزن النسبي	الاستجابة					
		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق				غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق	
		%	ك	%	ك	%	ك			%	ك	%	ك	%	ك
١	٢٣١	٦,٢	٤	٥٦,٩	٣٧	٣٦,٩	٢٤	٢	٢٦٠	٠	٠	٤٠	٨	٦٠	١٢
١م	٢٣١	٩,٢	٦	٥٠,٨	٣٣	٤٠	٢٦	١	٢٧٥	٥	١	١٥	٣	٨٠	١٦
٥	١٩٢	٣٥,٤	٢٣	٣٦,٩	٢٤	٢٧,٧	١٨	٤	٢٢٠	٢٠	٤	٤٠	٨	٤٠	٨
٤	٢١٧	٢٤,٦	١٦	٣٣,٨	٢٢	٤١,٥	٢٧	٤م	٢٢٠	٢٥	٥	٣٠	٦	٤٥	٩
٣	٢٢٠	٢١,٥	١٤	٣٦,٩	٢٤	٤١,٥	٢٧	٣	٢٤٠	١٥	٣	٣٠	٦	٥٥	١١

يتضح من الجدول (٨) ما يلي:

(أ) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية على النحو التالي:

- العبارة (١) في الترتيب الأول والتي تنص على : تتخذ إدارة الكلية إجراءات وجهود إضافية لتوفير مصادر المعرفة.

- العبارة (٥) في الترتيب الثاني والتي تنص على : تحت إدارة الكلية على التنسيق والتعاون بين أقسامها المختلفة في سبيل مشاركة المعرفة وتحقيق رؤيتها.

- العبارة (٢) في الترتيب الثالث والتي تنص على : تدعم إدارة الكلية إقامة اللقاءات العلمية (الندوات ، ورش العمل ، حلقات النقاش) لتأصيل التشارك المعرفي.

- بينما العبارة (٣) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : توفر الكلية أنظمة حوافز ومكافآت تشجع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي.

- العبارة (٤) في الترتيب الأخير والتي تنص على : تمتلك إدارة الكلية نظاماً للأمن المعلوماتي للحفاظ على قواعد البيانات التي يتم تشاركها.

(ب) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية النوعية على النحو التالي:

- العبارة (٤) في الترتيب الأول والتي تنص على : تمتلك إدارة الكلية نظاماً للأمن المعلوماتي للحفاظ على قواعد البيانات التي يتم تشاركها.

- العبارة (٥) في الترتيب الثاني والتي تنص على : تحت إدارة الكلية على التنسيق والتعاون بين أقسامها المختلفة في سبيل مشاركة المعرفة وتحقيق رؤيتها.

- العبارة (٣) في الترتيب الثالث والتي تنص على : توفر الكلية أنظمة حوافز ومكافآت تشجع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي.

- بينما العبارة (٢) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : تدعم إدارة الكلية إقامة اللقاءات العلمية (الندوات ، ورش العمل ، حلقات النقاش) لتأصيل التشارك المعرفي.

- العبارة (١) في الترتيب الأخير والتي تنص على : تتخذ إدارة الكلية إجراءات وجهود إضافية لتوفير مصادر المعرفة.

ج) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للطفولة المبكرة على النحو التالي:

- العبارة (٢) في الترتيب الأول والتي تنص على : تدعم إدارة الكلية إقامة اللقاءات العلمية (الندوات ، ورش العمل ، حلقات النقاش) لتأصيل التشارك المعرفي
- العبارة (١) في الترتيب الثاني والتي تنص على : تتخذ إدارة الكلية إجراءات وجهود إضافية لتوفير مصادر المعرفة.
- العبارة (٥) في الترتيب الثالث والتي تنص على : تحت إدارة الكلية على التنسيق والتعاون بين أقسامها المختلفة في سبيل مشاركة المعرفة وتحقيق رؤيتها.
- بينما العبارة (٣) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : توفر الكلية أنظمة حوافز ومكافآت تشجع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي.
- العبارة (٤) في الترتيب الأخير والتي تنص على : تمتلك إدارة الكلية نظاماً للأمن المعلوماتي للحفاظ على قواعد البيانات التي يتم تشاركها.

د) جاء ترتيب عبارات هذا البعد حسب الوزن النسبي لاستجابة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية على النحو التالي:

- العبارة (١) في الترتيب الأول والتي تنص على : تتخذ إدارة الكلية إجراءات وجهود إضافية لتوفير مصادر المعرفة.
- العبارة (٢) في الترتيب الأول مكرر والتي تنص على : تدعم إدارة الكلية إقامة اللقاءات العلمية (الندوات ، ورش العمل ، حلقات النقاش) لتأصيل التشارك المعرفي.
- العبارة (٥) في الترتيب الثالث والتي تنص على : تحت إدارة الكلية على التنسيق والتعاون بين أقسامها المختلفة في سبيل مشاركة المعرفة وتحقيق رؤيتها.
- بينما العبارة (٤) في الترتيب قبل الأخير والتي تنص على : تمتلك إدارة الكلية نظاماً للأمن المعلوماتي للحفاظ على قواعد البيانات التي يتم تشاركها.
- العبارة (٣) في الترتيب الأخير والتي تنص على : توفر الكلية أنظمة حوافز ومكافآت تشجع أعضاء هيئة التدريس على التشارك المعرفي.

ويتضح من هذه النتائج أن هناك إتفاق بين أعضاء هيئة التدريس لكل من هذه الكليات (كلية التربية، وكلية التربية للطفولة المبكرة ، وكلية التربية الرياضية) حيث جاءت درجة استجاباتهم كبيرة حول أن إدارة الكلية تدعم إقامة اللقاءات العلمية كالندوات وورش العمل

وحلقات النقاش لتأصيل ثقافة التشارك المعرفى ، كما تقوم الكلية بإجراءات وجهود إضافية لتوفير مصادر المعرفة ، وأيضاً تحت إدارة الكلية على التنسيق والتعاون بين أقسامها المختلفة فى سبيل مشاركة المعرفة وتحقيق رؤيتها.

وجاءت نتائج هذه الدراسة مخالفة لنتائج دراسة (المسعودى ، الدوعان ، ٢٠١٨ ، ١٥) حيث جاءت درجة استجابة العينة بدرجة متوسطة حول وجود أنظمة وبرامج تشجع العاملين على التشارك المعرفى فيما بينهم من خلال تنظيم اللقاءات الدورية وورش العمل وتنظيم أنشطة تبادل الخبراء بين الأقسام الإدارية وتعزيز التواصل مع ذوى الخبرات والكفاءات.

٣- أهم نتائج الدراسة الميدانية :

- جاءت استجابة أعضاء هيئة التدريس فى كل من كلية التربية وكلية التربية للطفولة المبكرة وكلية التربية الرياضية مشابهة ، حيث أنهم اتفقوا على أنهم يسعوا فى نقل معارفهم وخبراتهم مع زملائهم الجدد من أعضاء هيئة التدريس ، مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس لديهم رغبة واستعداد فى تبادل معارفهم وتشاركها مع الآخرين وهذا يرجع لتقتهم فى قدرتهم الوظيفية.
- جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس فى كليات التربية الأربعة قد جاءت ضعيفة حول أن بيئة العمل بالكلية لم توفر فرص التعاون بين أعضاء هيئة التدريس ، ولم تراعى فى تكوين فرق العمل ضمان تحقيق الإلتزام والتعاون والمسئولية ، كما لم تشجع على الانفتاح على المجتمع وفق سلسلة لتبادل الخبرات.
- كما جاءت إستجابة عينة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية طفولة متفقة مع إستجابة عينة أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية الرياضية على أنهم يؤمنون بقيمة التشارك المعرفى فى زيادة القدرة التنافسية للكلية ، بينما جاءت إستجابة عينة أعضاء هيئة التدريس ضعيفة فى كلية التربية وكلية التربية النوعية وكلية التربية للطفولة المبكرة حول تبادلهم للمعارف والمعلومات بشكل تلقائى فى كلياتهم.
- كما يوجد إتفاق بين أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية سواء (أستاذ ، أستاذ مساعد ، مدرس) بأن لديهم إيمان بأن التشارك المعرفى فيما بينهم يزيد من القدرة التنافسية للكلية بل ويزيد من إنتاجيتهم البحثية أيضاً.

- جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية متوافقة مع استجابات أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية النوعية بدرجة كبيرة فى أن الكلية تضع ضوابط تضمن احترام الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس عند تطبيق الأفكار التشاركية.
- كما اتفقت استجابات أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية للطفولة المبكرة مع استجابات أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية الرياضية بأن المناخ التنظيمى السائد فى الكلية يشجع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة فى المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف.
- كذلك اتفق أعضاء هيئة التدريس بدرجاتهم العلمية الثلاثة على أن المناخ التنظيمى السائد فى الكلية يشجعهم على المشاركة فى المؤتمرات العلمية من أجل تبادل وتشارك المعارف بينهم ، كما جاءت استجاباتهم ضعيفة حول أن الكلية تتبنى قيم وممارسات تعزز فلسفة العمل الجماعى وهذا يعنى أن الكلية لم تتبنى الممارسات والقيم التى تشجع على العمل الجماعى.
- كما جاءت درجة استجابة أعضاء هيئة التدريس فى هذه الكليات (كلية التربية، وكلية التربية للطفولة المبكرة ، وكلية التربية الرياضية) بدرجة كبيرة حول أن إدارة الكلية تدعم إقامة اللقاءات العلمية كالندوات وورش العمل وحلقات النقاش لتأصيل ثقافة التشارك المعرفى ، كما تقوم الكلية بإجراءات وجهود إضافية لتوفير مصادر المعرفة ، وأيضاً تحث إدارة الكلية على التنسيق والتعاون بين أقسامها المختلفة فى سبيل مشاركة المعرفة وتحقيق رؤيتها.

التوصيات المقترحة:

- تشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس سواء داخل القسم أو بين الأقسام المختلفة من خلال البحوث المشتركة ، والبحوث البينية ، وبناء مقررات دراسية تدور حول قضايا مشتركة ، وتضمن ذلك فى متطلبات الترقى الوظيفى ، بما يشجع على التشارك المعرفى.
- تبنى رؤية واستراتيجية واضحة وإجراءات تنظيمية يمكن من خلالها ترسيخ ثقافة داعمة لقيم وممارسات التشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس والأقسام العلمية والوحدات الإدارية المختلفة فى الجامعة.
- الاهتمام بإقامة المعارض والمؤتمرات المحلية والدولية داخل الجامعة وتفعيل الشراكات مع مؤسسات المجتمع المختلفة ، وتحمل الأعباء المالية لمشاركة أعضاء هيئة التدريس فى

الأنشطة المحلية والعالمية ، بهدف نشر ثقافة التشارك المعرفى ونقل كل ما هو جديد لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة.

- تشجيع الممارسات التي تركز على نشر ثقافة التشارك المعرفى من خلال دعم الأفكار والحرص على تنميتها باستمرار ، وتبنى مداخل إدارية حديثة لإدارة المؤسسة الجامعية لتحقيق التميز لها.

- مواكبة التطور الحاصل فى تكنولوجيا المعلومات وتقنياتها باستمرار ، لتكوين بنية تكنولوجية حديثة تزيد من كفاءة فعالية التشارك المعرفى فى الكلية بين أعضاء هيئة التدريس.

- تبنى أنظمة واضحة لتحفيز ممارسة التشارك المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس ، تركز على إجراءات مثل (مكافأة الأداء المتميز ، ربط المشاركة بالترقية ، تمويل البحوث ، تحمل تكلفة نشر الإنتاج العلمى) وغيرها من الإجراءات التي تحفز على التشارك المعرفى.

- وضع نظام عادل لتقييم المشاركات المعرفية لأعضاء هيئة التدريس ، يركز على إجراءات مثل (وضع معايير تقييم واضحة ، الشفافية ، الكفاءة والجدارة ، التعاون والعمل الجمعى).

- إعداد برامج تدريبية تهدف إلى تعريف القيادات الأكاديمية بأهمية تعزيز ثقافة التشارك المعرفى وتطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس لتبنى قيم وممارسات التشارك المعرفى.

- تعمل القيادات الأكاديمية على إزالة جميع المعوقات والحواجز التي تفرضها أبعاد الثقافة التنظيمية فى المؤسسة الجامعية على ممارسة مجالات التشارك المعرفى بين أعضاء هيئة التدريس.

- بناء علاقات قائمة على الثقة بين أعضاء هيئة التدريس من ناحية وبينهم وبين إدارة الكلية أو الجامعة من ناحية أخرى من خلال أسس واضحة للتمكين والتقدير والاعتراف بالجهود والمبادرات المتميزة لعضو هيئة التدريس.

المراجع:

(١) أبو زيد ، محمد محمود ، الدين ، هشام مصطفى كمال(٢٠١٩). واقع تطبيق إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء المؤسسى فى الجامعات السعودية : دراسة حالة جامعة نجران ، مجلة جرش للبحوث والدراسات ، مج (٢٠) ، ع (١) ، ص ١٧٧-٢١٣.

- ٢) أحمد ، محمد جاد حسين ، العصيمي ، خالد محمد (٢٠١٩). توظيف القدرات التكنولوجية لتعزيز التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف ، *مجلة العلوم التربوية* ، مج (٢) ، ع (٢) ، ص ١-٦.
- ٣) الأسدي ، سلمان جودي داود (٢٠١٩). التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار محفوظات العتبة العباسية المقدسة وعلاقته بالأداء ، *مجلة آداب البصرة* ، ع (٩٠) ، ص ٣٣٩-٣٩٥.
- ٤) البلوى ، سلمى محمود محمد (٢٠١٩). درجة ممارسة التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالثقافة التنظيمية في جامعتي تبوك والملك سعود ، *مجلة كلية التربية* ، ع (١٨٣) ، ج (٢) ، يوليو ، ٥٦٠-٦٢٠.
- ٥) الحضرمي ، نوف بنت خلف محمد بن عبد الله (٢٠١٧). معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها ، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة* ، مج (٦) ، ع (٩) ، ص ١-١٥ .
- ٦) الزهراني ، ابراهيم بن حنش سعيد (٢٠١٩). متطلبات تعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة القصيم ، *مجلة العلوم التربوية* ، الرياض ، مج (٣١) ، ع (٣) ، ص ٤٧٥ - ٥٠٣.
- ٧) الثابت ، أحمد سمير نايف نعمان (٢٠٢٠). تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي دراسة استطلاعية في شركة ديبالي العامة ، *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع* ، ع (٥٣) ، يونيو ، ص ٣٠٨-٣٢٨.
- ٨) الدوعان ، حامد محمد ابراهيم ، المسعودي ، أنغام مسعود العود (٢٠١٨). أثر البيئة الداخلية على التشارك المعرفي : دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة جدة ، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية* ، مج (٢) ، ع (٨) ، مايو ، ص ١-١٨ .
- ٩) الزهرة ، بريطل فطيمة (٢٠٢٠). حوكمة المعرفة وأهميتها في تفعيل التشارك المعرفي بين المنظمات دراسة حالة مجموعة من البنوك (الأغواط) ، *مجلة الاستراتيجية والتنمية* ، مج (١٠) ، ع (٥) ، أكتوبر ، ص ٣٣٨-٣٥٦.
- ١٠) المهدي ، سوزان محمد (٢٠١٩). التشارك المعرفي ودفع حركة البحوث التكاملية بالجامعات لتحقيق التنمية المستدامة ، *ورقي عمل مقدمة للمؤتمر الدولي الثالث لقطاع الدراسات العليا والبحوث بعنوان البحوث التكاملية طريق التنمية بكلية البنات* ، جامعة

- عين شمس ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، مج(٢) ، ع(٣) ، أسوان ، ٢٧-٢٨ فبراير ، ص ٩٣٩-٩٥٢.
- ١١) المهدي ، ياسر فتحى الهمداوى ، عبد الحافظ ، ثروت عبد الحميد(٢٠١٥). واقع ممارسة التشارك المعرفى لدى أعضاء هيئة التدريس ، دراسة تطبيقية على كليات التربية فى بعض الجامعات ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، مج(١٦) ، ديسمبر، ص٤٧٩ - ٥١٧.
- ١٢) أمنية ، جودى(٢٠٢٠). أثر التشارك المعرفى فى تطوير الكفاءات المحورية مع الإشارة إلى عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال ، مج(٩) ، ع(٢) ، ص٢١٩-٢٣٧.
- ١٣) ججيق ، عبد المالك ، ججيق ، زكية(٢٠١٧). تأثير التشارك المعرفى على كفاءة أساتذة التعليم العالى دراسة ميدانية فى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمى برج بوعريريج ، مجلة التواصل فى العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ع(٥١) ، سبتمبر ، ص٢١٠-٢٣٠.
- ١٤) حرب ، محمد خميس(٢٠٢٠). دور القيادات الأكاديمية فى تعزيز ممارسات التشارك المعرفى بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية دراسة ميدانية ، مجلة العلوم التربوية ، ج(٢) ، ع(٢٥) ، ص٢٠٥-٢٩٨.
- ١٥) حمقانى ، عنتره ، خالد ، رجم(٢٠٢٢). أثر التشارك المعرفى فى أداء الأستاذ الجامعى : دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة ورقلة ، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية ، مج(١٦) ، ع(١) ، ص٦٤٥-٦٦٤.
- ١٦) سلطانى ، محمد رشدى(٢٠١٨). أثر التشارك المعرفى على عملية الإبداع فى المؤسسة : دراسة حالة مؤسسات كوندرا وميديا برج بوعريريج ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، مج(١١) ، ص ١٠٨-١٢٥.
- ١٧) عبد الوهاب ، صوفى(٢٠١٩). دور الجامعة فى التحول وبناء مجتمع المعرفة ، مجلة دراسات فى العلوم الإنسانية والاجتماعية ، مج(٢) ، ع(٥) ، مارس ، ص ١٥٣-١٦٧.
- ١٨) عبد اللطيف ، عماد عبد اللطيف محمود(٢٠٢١). دور التشارك المعرفى فى تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية بجامعة سوهاج ، مجلة كلية التربية ، مج(١٨) ، ع(١٠٧) ، يوليو ، ص٦٢٦-٧١٤.

١٩) عبد الجليل ، طواهرير ، فتيحة ، بوديار (٢٠٢١). دور القيادة الخادمة فى دعم التشارك المعرفى بين الموظفين دراسة ميدانية على عينة من الممرضين والممرضات فى مستشفى بشير بن ناصر ولاية بسكرة ، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات ، مج(٦) ، ع(٢) ، ص٣٧٣-٣٩٦.

٢٠) عنتره ، حمفانى(٢٠١٨). أثر التشارك المعرفى على أداء الأستاذ الجامعى : دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدى مرباح بورقلة ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير ، ص١-٥٥.

٢١) قرمش ، فداء عبد الحميد محمد(٢٠١٨). تشاركية المعرفة ودورها فى تحقيق التميز المؤسسى (الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات) : دراسة تطبيقية فى الجامعات الحكومية الفلسطينية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة العلوم الإسلامية العالمية ، الأردن.

٢٢) مريم ، شباب(٢٠١٩). أثر التشارك المعرفى فى جودة الخدمة التعليمية لمؤسسات التعليم العالى من منظور أعضاء هيئة التدريس ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر ، بسكرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجزائر.

٢٣) نحيى ، عيسى ، بوطالب ، جهيد(٢٠٢٠). أثر ثقافة التشارك المعرفى فى الإبداع الإدارى دراسة تطبيقية بالشركة الإفريقية للزجاج ، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال ، مج(٦) ، ع(٢) ، ص١٠-٢٧.

- 25) Areekkuzhiyil . S (2019) . Attitude towards Knowledge sharing among under Gradute students in Kerala . **Edutracks** . vol . 18 No.7 , pp 25- 31.
- 26) Perez . p.D , Diaz . N.D , Asanchez . P.G (2019) . Social Capital and knowledge sharing in academic research teams , **international review of Administrative** , Vol.89 , No .1 .pp 191-207.
- 27) Rivera .A.k , Cassaberry . T , Huie .C (2020) . The impact of Tacit Knowledge sharing on Job performance , **international Journal on Social and education sciences** , vol. 2 , No. 1 .pp 34-40.
- 28) Moothy,P.,Asumptha,J.A(2019).Astudy on Knowledge sharing behavior among academicians in india .**Knowledge Management & e_learning** , Vol.11, No.1 ,pp.95-113.