



كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

أثر الاختلافات الثقافية على مشاركة المعرفة دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية

Impact of Cultural Differences on Share Knowledge

An Empirical Study on Governmental Universities

رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد
محمد حامد عبده حشيش

إشراف

الأستاذ الدكتور : محمود محمد السيد رفاعي
الأستاذ الدكتور : ممدوح عبد العزيز
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة عين شمس
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة عين شمس

2015م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً^١ ﴾

﴿ وَاحِدَةً وَلَا يَرَوْنَ مُخْتَلِفِينَ ﴾

صدق الله العظيم

جامعة عين شمس
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

أسم الباحث / محمد حامد عبده حشيش
عنوان الرسالة / أثر الاختلافات الثقافية على مشاركة المعرفة بالتطبيق على الجامعات الحكومية
أسم الدرجة / الماجستير في قسم إدارة الأعمال تخصص إدارة موارد بشرية .

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة :

رئيساً ومسرفاً

1. الأستاذ الدكتور / محمود محمد السيد
أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس

عضوأ

2. الأستاذ الدكتور / رقية حسين شلبي
أستاذ وعميد كلية البنات للآداب جامعة عين شمس

مسرفاً بالاشتراك

3. الأستاذ الدكتور / ممدوح عبد العزيز رفاعي
أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس

عضوأ

4. الأستاذ الدكتور / أمانى درويش عثمان
أستاذ إدارة الأعمال المساعد بكلية التجارة جامعة عين شمس

تاريخ مناقشة الرسالة : 2015 / 5 / 28

الدراسات العليا

أجازت الرسالة بتاريخ
2015 / /

ختم الإجازة
2015 / /

موافقة مجلس الجامعة
2015 / /

موافقة مجلس الكلية
2015 / /

ملخص الرسالة

محمد حامد عبده حشيش - أثر الاختلافات الثقافية على مشاركة المعرفة بالتطبيق على الجامعات الحكومية - ماجستير - جامعة عين شمس - كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال تخصص إدارة موارد بشرية .

أعد هذا البحث لدراسة أثر الاختلافات الثقافية على مشاركة المعرفة بالتطبيق على الجامعات الحكومية ، وتمثل الهدف الرئيسي للبحث في التعرف على الاختلافات الثقافية لدى الأفراد داخل الجامعات الحكومية ومدى مساهمة الاختلافات الثقافية في مشاركة المعرفة .

لقد بُني البحث على فرض جوهري يتمثل في تأثير الاختلافات الثقافية تأثيراً جوهرياً على مشاركة الأفراد للمعرفة وقد انقسم هذا الفرض إلى عدة فروض فرعية بحسب أبعاد الاختلافات الثقافية وأبعاد مشاركة المعرفة التي اهتمت بهم الدراسة.

تكونت عينة الدراسة من 388 مفردة من أعضاء هيئة التدريس والأساتذة المعاونون بالجامعات الحكومية طبقت عليهم قائمة الاستقصاء المتعلقة بقياس أثر الاختلافات الثقافية على مشاركة المعرفة .

وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. توجد علاقة تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية بين مسافة السلطة ومشاركة المعرفة .
2. توجد علاقة تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية بين الجماعية ومشاركة المعرفة .
3. توجد علاقة تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية بين عالمي الذكورة والأوثة ومشاركة المعرفة
4. توجد علاقة تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية بين وضوح الأهداف ومشاركة المعرفة .
5. توجد علاقة تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية بين التحدي ومشاركة المعرفة .

الإهداء

إلى من وقفوا بجانبي وساندوني في مشواري العلمي وسهلوا

لي سبل الراحة وأزاحوا عنِّي أعباء كثيرة .

إلى والدي ووالدتي حفظهم الله ومتعمهم بالصحة والعافية

إلى كل من ساعد وساهم في خروج هذا العمل بهذه الصورة

باقية شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى أهله وأصحابه أجمعين .

يُسعدني ويُشرفي أن أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى :

الأستاذ الدكتور / محمود محمد السيد ، أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس لتكريمه بالموافقة على قبول الإشراف على هذه الرسالة ، ولما بذله من جهد وقت لتوجيه الباحث وتقديم العون له رغم مشاغله الكثيرة حيث كان لتوجيهاته أثر كبير ودافع قوي على الجد والاجتهاد ، فلسيادتها جزيل الشكر والتقدير وجزاه الله عنى وعن جميع الباحثين خير الجزاء ومتنه الله بالصحة والعافية .

الأستاذة الدكتورة / رقية حسين أحمد شلبي ، أستاذ وعميد كلية البنات جامعة عين شمس لتكريمه بالموافقة على المشاركة في لجنة الحكم والمناقشة على هذه الرسالة ، فلسيادتها جزيل الشكر والتقدير وجزاه الله عنى وعن جميع الباحثين خير الجزاء ومتنه الله بالصحة والعافية .

الأستاذ الدكتور / ممدوح عبد العزيز رفاعي ، أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس ، لتكريمه بالموافقة على قبول الإشراف على هذه الرسالة ، ولدوره الكبير في مساعدة الباحث ودعمه بالعديد من الأفكار التي أثرت كثيراً في البحث ، فكان مثل رائع يقتدي به الباحثين ، فلسيادتها جزيل الشكر والتقدير وجزاه الله عنى وعن جميع الباحثين خير الجزاء ومتنه الله بالصحة والعافية .

الأستاذة الدكتورة / أمانى درويش عثمان ، أستاذ إدارة الأعمال المساعد بكلية التجارة جامعة عين شمس ، لتكريمه بالموافقة على المشاركة في لجنة الحكم والمناقشة على هذه الرسالة ، فلسيادتها جزيل الشكر والتقدير وجزاه الله عنى وعن جميع الباحثين خير الجزاء ومتنه الله بالصحة والعافية .

وأخيراً يتقدم الباحث بخالص الشكر والتقدير إلى كل من أمد يد المساعدة له في جميع خطوات هذا العمل ، وبصفة خاصة عينة البحث من السادة أعضاء هيئة التدريس والساسة المعاونون في الجامعات الحكومية محل الدراسة لما قدموه من مجهد وتعاون خلال الدراسة الميدانية ، ودائماً سيظل الكمال لله وحده وتلك عصمة لا يمتلكها بشر ، فإن كان هناك جوانب إيجابية في هذا العمل فإنها ترد إلى أستاذتي ومشتركي ، أما جوانب النقص والقصور فأنا المسئول عنها
وآخر دعوائي أن الحمد لله رب العالمين

رقم الصفحة	الموضوع
1	الفصل الأول : الإطار العام للبحث
1	أولاً - مقدمة البحث
2	ثانياً - مشكلة البحث
3	ثالثاً - أهداف البحث
3	رابعاً - فروض البحث
3	خامساً - متغيرات البحث
4	سادساً - أهمية البحث
4	سابعاً - منهجية البحث
5	ثامناً - مجتمع وعينة البحث
8	تاسعاً - خطة البحث
8	عاشرأً - أساليب التحليل الإحصائي
9	حادي عشر - الدراسات السابقة
22	خلاصة الفصل
23	هوامش الفصل

27	الفصل الثاني : الاختلافات الثقافية
28	أولاً - مقدمة الفصل
28	ثانياً - مفهوم وخصائص الثقافة
29	ثالثاً - مفهوم وخصائص الثقافة التنظيمية
30	رابعاً - مفهوم إدارة الاختلافات الثقافية
31	خامساً - أبعاد الاختلافات الثقافية
36	سادساً - ثقافة الاختلاف في بيئه المجتمع المصري
39	سابعاً - التنوع الثقافي في مصر عقب ثورة 25 يناير
41	خلاصة الفصل
42	هوامش الفصل

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
46	الفصل الثالث : مشاركة المعرفة
47	أولاً - مقدمة الفصل
48	ثانياً - مفهوم وخصائص إدارة المعرفة
50	ثالثاً - أنواع إدارة المعرفة
52	رابعاً - مكونات إدارة المعرفة
53	خامساً - مشاركة المعرفة
54	أ . أشكال مشاركة المعرفة
55	ب
59	مشاركة المعرفة الضمنية
	ج . مشاركة المعرفة الوظيفية
62	سادساً - عصر المعرفة
65	خلاصة الفصل
66	هوامش الفصل

70	الفصل الرابع : العلاقة بين الاختلافات الثقافية ومشاركة المعرفة ...		
71	أولاً - مقدمة الفصل		
72	ثانياً - مشاركة الثقافة		
74	ثالثاً - مشاركة المعلومات		
75	المعرفة	مشاركة	مشكلات
79	رابعاً خامساً - مشكلات التنوع الثقافي		
80	سادساً- التكامل بين الأفراد والثقافة والمعرفة		
84	خلاصة الفصل		
85	هوامش الفصل		
88	الفصل الخامس : مناقشة النتائج		
89	أولاً : صلاحية واعتمادية الأداة المستخدمة		
95	ثانياً : مناقشة نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالاختلافات الثقافية ومشاركة المعرفة		
96	أ . مناقشة النتائج المتعلقة بالاختلافات الثقافية		
113	ب . مناقشة النتائج المتعلقة بمشاركة المعرفة		

رقم الصفحة	الموضوع
163 - 128	الفصل السادس : اختبار صحة الفروض
171 - 164	الفصل السابع : النتائج والتوصيات
165	أولاً - نتائج الدراسة الميدانية
166	أ . نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالاختلافات الثقافية
167	ب . نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بمشاركة المعرفة
168	ثانياً - نتائج اختبار صحة الفروض
169	ثالثاً - التوصيات

171	رابعاً – الدراسات المستقبلية
176 -173	المراجع
185 -187	الملحق

رقم الصفحة	قائمة الأشكال
35	علاقة وضوح الهدف بالعملية الإدارية (شكل رقم 1)
37	مكونات الثقافة (شكل رقم 2)
40	قيم المجتمع وثقافته (شكل 3)
51	مراحل التي تمر بها المعرفة (شكل رقم 4)
54	مصادر المعلومات التي لها علاقة بمشاركة المعرفة (شكل رقم 5)
55	مكونات المعرفة الضمنية (شكل رقم 6)
57	مراحل تحويل المعرفة (شكل رقم 7)
58	مراحل تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة واضحة (شكل رقم 8)
61	العلاقة بين الميزة التنافسية والأداء (شكل رقم 9)
78	فعالية المنظمة في مشاركة المعرفة (شكل رقم 10)
81	التكامل بين الأفراد والثقافة والمعرفة (شكل رقم 11)
82	التفاعل بين إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات (شكل رقم 12)

رقم الصفحة	قائمة الجداول
7	بيان بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه (جدول رقم 1)
33	خصائص المجتمعات الفردية والجماعية (جدول رقم 2)

34	الاختلافات بين مجتمعات الذكورة والأنوثة (جدول رقم 3)
48	الاختلافات بين المعرفة الضمنية والمعرفة الواضحة (جدول رقم 4)
60	استخدام المعرفة من قبل الأفراد ومن قبل المؤسسات (جدول رقم 5)
63	التطور الإداري بالمنظمات وصولاً لعصر المعرفة (جدول رقم 6)
163-89	جدول الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي (جدول رقم 7 إلى رقم 83)

الفصل الأول الإطار العام للبحث

يتناول الباحث الإطار العام للبحث ، من خلال عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالاختلافات الثقافية ومشاركة المعرفة ، ويتناول الباحث في هذا الفصل هدف مشكلة ومتغيرات وفرضيات وأهمية ومجتمع وعينة الدراسة وأساليب التحليل الإحصائي التي اعتمد عليها الباحث وذلك وفقاً لما يلي :

أولاً مقدمة البحث :

إنه في ظل عالم متغير تحكمه التكنولوجيا والعلمة والتقدم الهائل في شتى المجالات ، وما تبعه من تطور مناهج الإدارة المفتوحة وصولاً إلى المنهج المعرفي ومناهج تطوير الأداء الإداري مثل إدارة الجودة الشاملة وإعادة هندسة العمليات وإدارة القيود وستة سيجما و إدارة المعرفة وغيرها ، مما لا شك فيه أن تبني هذه المنهجيات ومنها إدارة المعرفة من شأنه أن يجعل

المنظمة ذاتية التعلم وقادرة على مشاركة المعرفة المتاحة لدى العاملين بها حتى في ظل الاختلافات الثقافية الموروثة بين أفراد المجتمع .

فمن الطبيعي أن توجد اختلافات ثقافية بين الأفراد ولكن من الغريب عدم مشاركة المعرفة والاستفادة من الآخرين في شتى مجالات الحياة ، تطبيقاً لهذا نلاحظ أن الله عز وجل لم يخلفنا نوعاً واحداً ولم يجعلنا شعباً واحداً ولا قبيلة واحدة بل خلقنا من ذكر وأنثى وجعلنا شعوب عديدة مختلفة في اللغة والثقافة والفكر وجعل المعرفة شيء هام جداً للترابط الاجتماعي والتواصل بين الشعوب لتبادل المعلومات والنهوض فكريأً .

كما أن الفكر الإداري المعاصر أخذ بعدة نظريات في الإدارة الحديثة ، طبقة في بعض المنظمات فأثبتت بنتائج باهرة والعكس في بعض المنظمات الأخرى ، وعند البحث في أسباب ذلك نجد أن هناك اختلافاً في الثقافة لكل منظمة مما يصلح للتطبيق في إحدى المنظمات ليس بالضرورة أن يكون صالحأً للتطبيق في المنظمات الأخرى لأن هذا يتوقف على الثقافة المتبعة في كل منظمة (1) . ففي ظل ظروف العولمة وما فرضته من الاتجاه نحو تحرير التجارة وظهور (التكتلات الاقتصادية ، والاندماج بين المنظمات وانتشار الشركات متعددة الجنسيات ، الخ) ، كل هذا أثر بشكل كبير في إدارة الموارد البشرية وأدى إلى ظهور مشكلات عديدة تتطلب سياسات وأساليب جديدة لمواجهتها (2) . ومع التغيير التكنولوجي الذي يحدث داخل المنظمات الحديثة ، والذي توصل إليه الأفراد من خلال الاتصالات الفعالة ، كل ذلك أثر على الإدارات من خلال أن الإدارات التي بها كفاءات بشرية دائمةً تسعى إلى النهوض بالمستوى الثقافي للمنظمة (3) . وبالتالي فإن الإدارة الجيدة التي بها ثقافات متعددة هي التي تؤمن بالتنوع الثقافي و بمشاركة المعرفة .

ثانياً : مشكلة البحث :

يرى الباحث أن موضوع مشاركة المعرفة لم يأخذ حقه في الدراسات العربية والأجنبية ، هناك مشكلة في بعض المنظمات وهي عدم مشاركة المعرفة ومن أعراضها الآتي :

1. ارتفاع مسافة السلطة بين الرئيس والمروءوس وبالتالي عدم مشاركة المعرفة .
2. الفردية في العمل .
3. سيادة مجتمعات الذكور عن مجتمعات الأنوثة في بعض المنظمات التي توجه اهتماماتها للمهام أكثر من العلاقات في مجتمعات الأنوثة ، الأمر الذي يؤدي إلى عدم مشاركة المعرفة وبالتالي عدم تحقيق مزايا تنافسية في العمل .
4. غموض الأهداف الوظيفية التي تواجه الأفراد نحو النتائج المرغوب تحقيقها .
5. غياب الإصرار والتحدي لدى بعض الأفراد للحصول على المعرفة المطلوبة ، ناهيك عن عدم رغبتهم في مشاركتها .

6. عدم مشاركة المعلومات وبالتالي عدم مشاركة المعرفة .

فمن خلال إطلاع الباحث في عدة أبحاث سابقة بشأن الاختلافات الثقافية و إدارة المعرفة تبين أن هناك العديد من المنظمات تقوم في أعمالها على أساس الفردية في العمل وعدم مشاركة المعلومات وبالتالي عدم مشاركة المعرفة ومؤسسات أخرى يكون مسافة السلطة بين الرئيس والمرؤوس مرتفعة ، مما يؤدي إلى عدم تبادل المعلومات من الرئيس للمرؤوس ، وهناك مؤسسات أخرى تعتمد على الذكورة فقط في العمل ، ومؤسسات أخرى تعتمد على الأنوثة فقط بالإضافة إلى عدم وضوح الأهداف وغياب الإصرار والتحدي لدى بعض العاملين وهذا بالطبع يؤثر على مشاركة المعرفة .

عليه يمكن تلخيص مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية :

- هل تؤثر مسافة السلطة المرتفعة على مشاركة المعرفة داخل الجامعات الحكومية ؟
- ما مدى تأثير العمل الجماعي والفردي على مشاركة المعرفة داخل الجامعات الحكومية ؟
- هل تؤثر الذكورة مع الأنوثة على مشاركة المعرفة داخل الجامعات الحكومية ؟
- هل يؤثر غموض الأهداف على مشاركة المعرفة داخل الجامعات الحكومية ؟
- ما مدى تأثير غياب الإصرار والتحدي لدى بعض الأفراد على مشاركة المعرفة داخل الجامعات الحكومية ؟
- ما هو نوع الثقافة السائدة داخل الجامعات الحكومية ؟

ثالثاً: أهداف البحث :

1. التعرف على الاختلافات الثقافية لدى الأفراد داخل الجامعات الحكومية ومدى مساهمة

الاختلافات في مشاركة المعرفة .

2. اختبار تأثير الاختلافات الثقافية على مشاركة المعرفة .

3. التوصل إلى نتائج ووصيات مقترنة لتأثير الاختلافات الثقافية على مشاركة المعرفة .

رابعاً : فروض البحث :

الفرض الرئيسي : تؤثر الاختلافات الثقافية تأثيراً جوهرياً على مشاركة الأفراد للمعرفة ، ويترافق عن هذا الفرض ، الفروض الآتية :

- 1- توجد علاقة تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية بين مسافة السلطة ومشاركة المعرفة .
- 2- توجد علاقة تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية بين جماعية العمل ومشاركة المعرفة .
- 3- توجد علاقة تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية لعامل الذكورة والأنوثة ومشاركة المعرفة .

4- توجد علاقة تأثير جوهرية ذات دلالة إحصائية بين وضوح الأهداف ومشاركة المعرفة .

5- توجد علاقة تأثير جوهرية ذات دلالة إحصائية بين التحدي ومشاركة المعرفة .

خامساً : متغيرات البحث :

1- المتغير المستقل : الاختلافات الثقافية ، وتتضمن الأبعاد التالية :

أ- مسافة السلطة .

ب- الفردية مقابل الجماعية

ج- الذكورة مقابل الأنوثة .

د- وضوح الأهداف مقابل غموض الأهداف .

هـ- القدرة مقابل التحدي .

2- المتغير التابع : مشاركة المعرفة ، وتتضمن الأبعاد التالية :

أ- المعرفة الصريحة .

ب- المعرفة الضمنية .

ج - المعرفة الوظيفية .

سادساً : أهمية البحث :

تبعد أهمية البحث في الآتي :

1. إن مشاركة المعرفة والمعلومات من الموضوعات الهامة التي لو تم أخذها في الحسبان يؤدي ذلك إلى تحقيق مزايا تنافسية داخل المنظمة .

2. حداثة موضوع البحث حيث تعتبر أبعاد الاختلافات الثقافية ومشاركة المعرفة من المصطلحات الإدارية الهامة ولاسيما وإنه سيتم تطبيقها على مختلف الكليات داخل الجامعات الحكومية .

سابعاً : منهجية البحث :

تعتمد منهجية البحث على الآتي :

الأسلوب الوصفي التحليلي:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي النظري وذلك من خلال الآتي :

* المراجع العربية والأجنبية والكتب المرتبطة بالثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة .

- * الدوريات والنشرات والتقارير والمقالات .
- * الأبحاث والرسائل المنشورة ، الغير منشورة .

الأسلوب التطبيقي :

يعتمد هذا الأسلوب على دراسة عملية تم من خلالها اختبار صحة الفروض ومناقشة نتائج الدراسة المبدئية ، وتم إعداد قائمة استقصاء من إعداد الباحث ، وذلك بالاطلاع على دراسات سابقة ، وهذا بعرض التعرف على الاختلافات الثقافية وأثارها على مشاركة المعرفة وت تكون استماره الاستقصاء من مجموعة بنود تقيس الاختلافات الثقافية لمفردات عينة البحث على النحو التالي :

• القسم الأول :

يتضمن البيانات الشخصية لمفردات العينة .

• القسم الثاني :

يتعلق بقياس أبعاد الاختلافات الثقافية وأعتمد الباحث على مجموعة من الدراسات السابقة والكتب والمراجع المتوفرة حول الموضوع أهمها :

(غنيمي : 2010)⁽⁴⁾ ، (عريض : 2008)⁽⁵⁾ ، (السيد : 2004)⁽⁶⁾ .

يشمل هذا القسم 5 أجزاء تمثل أبعاد الاختلافات الثقافية :

الجزء الأول : يتعلق بقياس مسافة السلطة ويتضمن العبارات (1 : 8)

الجزء الثاني : يتعلق بقياس الفردية مقابل الجماعية ويتضمن العبارات (9 : 17)

الجزء الثالث : يتعلق بقياس الذكورة مقابل الأنوثة ويتضمن العبارات (18 : 25)

الجزء الرابع: يتعلق بقياس وضوح الأهداف مقابل غموض الأهداف ويتضمن العبارات (26 : 33)

الجزء الخامس : يتعلق بقياس القدرة مقابل التحدي ويتضمن العبارات (34 : 39)

• القسم الثالث :

يتعلق بقياس مشاركة المعرفة وأعتمد الباحث على مجموعة من الدراسات السابقة والكتب والمراجع المتوفرة حول الموضوع أهمها :

(رفاعي : 2010)⁽⁷⁾ ، (سليمان : 2009)⁽⁸⁾ ، (شحادة : 2006)⁽⁹⁾

ويشمل هذا القسم 3 أجزاء تتعلق بمشاركة المعرفة :

الجزء الأول : يتعلق بقياس مشاركة المعرفة الصريحة ويتضمن العبارات (1 : 7)

الجزء الثاني : يتعلق بقياس مشاركة المعرفة الضمنية ويتضمن العبارات (8 : 25)

الجزء الثالث : يتعلق بقياس مشاركة المعرفة الوظيفية ويتضمن العبارات (26 : 30)

وقد تم استخدام مقياس ليكرت خماسي الأبعاد المتدرج لكل المقاييس السابقة (موافق تماماً "5") (موافق "4") (محيد "3") (غير موافق "2") (غير موافق تماماً "1")

ثامناً : مجتمع وعينة البحث :

• **مجتمع البحث :**

يتكون مجتمع البحث من الجامعات الحكومية في محافظة القاهرة والمتمثلة في :
جامعة عين شمس : مجتمع متتنوع في تركيبته يتكون من 16 كلية تشمل كل كلية عدة أقسام مختلفة
جامعة القاهرة : مجتمع متتنوع في تركيبته يتكون من 25 كلية تشمل كل كلية عدة أقسام مختلفة
جامعة حلوان : مجتمع متتنوع في تركيبته يتكون من 20 كلية تشمل كل كلية عدة أقسام مختلفة
قام الباحث باختيار الكليات وذلك بطريقة العينة العشوائية .

• **عينة البحث :**

تم اختيار كليات مختلفة في كل جامعة من مجتمع البحث بهدف عمل دراسة تطبيقية على الكليات للتعرف على الاختلافات الثقافية بين الأفراد ومدى تأثيرها على مشاركة المعرفة .

• **نوع العينة :**

تم استخدام أسلوب العينة الطبقية العشوائية نظراً لعدم تجانس عينة البحث في طبيعة التخصصات ، و الاختلاف فيما يتعلق بالخصائصتين اللتين يقوم الباحث بدراستهما وهما الاختلافات الثقافية ومشاركة المعرفة .

• **حجم العينة :**

تم تحديد حجم العينة وفقاً للقانون التالي :

$$n = z^2 p Q / d^2$$

n : حجم العينة المبدئية .

Z : القيمة الجدولية تحت منحنى التوزيع الطبيعي = 1,96

P : نسبة عدد المفردات .

(% 50 = % 50-1) p -1 : Q

D : درجة الخطأ المسموح به .

و بتطبيق القانون :

$$n = 384 = (0.05) / 0.5 \times 0.5 \times 2 (1.96)$$

• **وحدات المعاينة :**

تمثل من خلال الآتي :