

مذكرة ماستر

العلوم الإنسانية والاجتماعية
علوم إنسانية: علم مكتبات
إدارة المكتبات والمؤسسات الوثائقية
رقم: أدخل رقم تسلسل المذكرة

إعداد الطالب:
.....قلوح حنان/ طوارف أسمهان.....
يوم: 2020/10/10.

جاهزية تطبيق نماذج إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية قطب شتمة.
دراسة ميدانية بمكتبة المركزية قطب شتمة.

لجنة المناقشة:

صغيري ميلود	الرتبة	الجامعة محمد خيضر بسكرة	□	رئيس
كمال مسعودي	الرتبة	الجامعة محمد خيضر بسكرة		مقرر
غاشي إبراهيم	الرتبة	الجامعة محمد خيضر بسكرة	□	ممتحن

السنة الجامعية: 2019 – 2020

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين حمدا كثيرا، طيبا مباركا فيه، كما يحب ربنا ويرضى والصلاة والسلام على سيدنا محمد عبد ورسوله وأشرفه أنبيائه ورسله وعلى آله وصحبه ومن اهتدى بهدا إلى يوم الدين....

أما بعد.....

يسرنا ان نرفع أسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان لكل من ساهم في مساعدتنا وقدم لنا يد العون والرأي السائب حتى تم هذا البحث.

ومن الوفاء أن نوجه بالشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلى الأساتذة بقبول سيادتها الإشراف على هذا البحث.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لاستاذ كمال مسعودي ولهم منا خالص الشكر وأتم
التقدير

وفى النهاية أسأل الله أن ينفعنا بما علمنا وينفع به غيرنا فان كنا قد وفقنا فالفضل لله وان كنا قد قصرنا فالكمال لله وحده وله الحمد وله الشكر

الهدايا

الحمد لله و كفيو الصلاة على الحبيب المصطفى و اهله و من وفى اما بعد الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد و النجاح بفضلته تعالى مهداة الى الوالدين الكريمان حفظهما الله و ادامهما نورا لدربي

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال من اخوة و اخوات الى رفيقات المشوار الاتي فاسمتني لحظاته رعاهم الله ووفقهم اسمهان سلمى نورة

والى كل زملاء بن تركي محمد وائل و الدكتور بوخالفة عبد العزيز الذي كانا لي سندا في هذا العمل المتواضع

الى كل قسم علم المكتبات وعلى راسهم الاستاذ المشرف مسعودي كمال

الى كل من كان لهم اثر على حياتي والى كل من احبهم قلبي ونسبهم قلبي زوجي سامي مشقة

إهداء

الحمد لله حمدا كثيرا مباركا فيه عدد خلق ورزقي نفسه وسعة رحمته الي الذي كل نعمة
منه فضل وكل نعمة منه عدل لك يا رب العالمين فالحمد لله على كل ما وهبنا ونصلي ونسلم
على خاتم المرسلين نبينا محمد صلى الله عليه وسلم.

وبعد

اهدي ثمرة جهدي المتواضع

الى من غمرتني بنبع حنانها وعطفها الي من حملتني جنينا في احشائها وهنا على وهن الي
من البأ اليها عند فرحي وحزني الي شعلة البيت ونور عيني الي اخلني ما املك واكثر من
احبه واصدق ما احس اليك يا من لا يستطيع قول اي شيء لها سوى اول واحلى كلمة
نطقها لسانها أمي " عائشة " اطال الله في عمرها وحفظها لنا من كل سوء
الي الذي انار دربي وحسن اخلاقي ورحماني وأحاطني بحنانه وعطفه وعطائه منبع رزقي
ولي نعمتي بعد الله عز وجل الي الذي كان دائما نعم المثل الذي تعبد من اجلي الي والدي
العزيز " جمال اطال الله في عمر
الي من قاسموني الحياة بجلوها ومرها فكانو سندا لي اخوتي الاعزاء ياسين ، محمد الامين
، خلود سهام وزوجها فتحي
الي ابنة اختي دعاء واميرة
الي كل عائلتي
الي من جمعتني بهم الصداقة والإخوة الي من لن ينساهم قلبي ما حبيت الي حبيباتي نبيلة شميناز
صبرين امينة

طوارف أسمهان

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الشكر

الإهداء

قائمة المحتويات

قائمة الجداول والأشكال والمختصرات

. قائمة الجداول.

. قائمة الأشكال.

. قائمة المختصرات.

ص	مقدمة.
02	1. أهمية الدراسة.
03	2. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
05	3. فرضيات الدراسة.
05	4. دوافع الدراسة.
06	5. أهداف الدراسة.
07	6. منهج الدراسة.
08	7. مصطلحات الدراسة.
09	8. الدراسات السابقة.
21	9. خطة البحث.
23	10. صعوبات الدراسة.
الفصل الأول: إدارة المعرفة	
27	تمهيد الفصل
28	1. مدخل الى الادارة المعرفة.

28	1.1.نشأة و تطور ادارة المعرفة
	2.1.مفهوم إدارة المعرفة
	3.1.عناصر إدارة المعرفة
	4.1.القواعد الأساسية لإدارة المعرفة
	2.أساسيات إدارة المعرفة
	1.1.أهمية إدارة المعرفة
	2.1.أهداف إدارة المعرفة
	3.متطلبات إدارة المعرفة
	4.مراحل تطبيق إدارة المعرفة
	1.4. مهارات أخصائي المعلومات لإدارة المعرفة
	2.4. مراحل تطبيق إدارة المعرفة
	3.4. مقومات إدارة المعرفة
	5.مبادئ إدارة المعرفة
	6.إستراتيجيات إدارة المعرفة
	7.الفروقات التي تحدثها إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية
	خلاصة الفصل.
الفصل الثاني : المكتبات الجامعية	
تمهيد	
	1.تعريف المكتبة الجامعية
	2. أهمية المكتبات الجامعية
	3. أهداف المكتبات الجامعية
	4.مقومات المكتبات الجامعية
	5.مجتمع المستفيدين من المكتبات الجامعية
	6.وظائف المكتبات الجامعية
	7.أنواع المكتبات الجامعية
	8.خدمات المكتبات الجامعية
	9.مشكلات المكتبات الجامعية

	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث : نماذج إدارة المعرفة
	تمهيد
	1.نموذج 1999 nonaka / takoshy
	2. نموذج 1998، i-bolsot
	3. نموذج syuthesised ،2000:
	4.نموذج نموذج leonard – barton لإدارة المعرفة
	5.نموذج موئل moual لإدارة المعرفة
	6.نموذج duffy
	7.نموذج jennex/ olfman
	8.نموذج إدارة نظم المعرفة
	خلاصة الفصل.

	الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية.
	تمهيد .
	1.التعريف بمكان الدراسة الميدانية
	1.1. التعريف بالمكتبة المركزية العربي بن مهدي بأم البواقي
	2.1. الهيكل التنظيمي للمكتبة المركزية العربي بن مهدي بأم البواقي
	3.1. الإمكانيات البشرية للمكتبة المركزية العربي بن مهدي بأم البواقي.
	2. إجراءات الدراسة الميدانية
	1.2. مجالات الدراسة
	2.2. مجتمع البحث وعينة الدراسة
	3.2. أدوات جمع البيانات
	3. نتائج الدراسة الميدانية ومقترحاتها
	1.3. تفرغ وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
	2.3.نتائج الدراسة
	1.2.3. النتائج العامة للدراسية
	2.2.3. النتائج علي ضوء الفرضيات.

	3.3. مقترحات الدراسة
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق.
	إستمارة الإستبيان.
	الملخصات.
	ملخص باللغة العربية.

قائمة الجداول والأشكال

1. قائمة الجداول

2. قائمة الأشكال

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين الفهم المطلوب لإدارة المعرفة	
02	يبين المهارات المطلوبة لإدارة المعرفة	
03	يبين الفروقات التي يمكن أن تحدثها إدارة المعرفة في المؤسسات التوثيقية	
04	يمثل العينة المدروسة والاستمارات الموزعة	

قائمة الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
01	يوضح متطلبات إدارة المعرفة	
02	نموذج إدارة المعرفة حسب Duffy.	
03	نموذج Jennex/ olfman	
04	يوضح نموذج ادارة نظم المعرفة	
05	الهيكل التنظيمي للمكتبة المركزية شتمة.	

المقدمة

- 1 أهمية الدراسة.
- 2 إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
- 3-فرضيات الدراسة.
- 4 أسباب إختيار الموضوع.
- 5 أهداف الدراسة.
- 6 منهج الدراسة.
- 7 مصطلحات الدراسة.
- 8 الدراسات السابقة.
- 9 خطة البحث.
- 10 صعوبات الدراسة

تعد المكتبات الجامعية مؤسسة ثقافية علمية تعمل على خدمة المجتمع الاكاديمي المكون من الطلبة و الاساتذة و الباحثين و هذا من خلال العمل على جمع و تنظيم و معالجة مصادر المعلومات من اجل اتاحتها لهذه الفئات التي بدورها تحتاجها في مجال بحوثهم و دراستهم و عليه فالمكتبة الجامعية بحكم موقعها داخل المنظومة العلمية البيداغوجية فهي تساهم الى حد كبير في تطوير المجتمع ككل . حيث تعتبر الكوادر البشرية في مكتبات الجامعة من اهم العناصر و الموارد المكونة لها و الاصول التي تمتلكها و التي بواسطتها تقوم المكتبات بتحقيق اهدافها و تجسيد معالم رسالتها على ارض الواقع . لذلك نجدها قد اعطت الاولوية القصوة لهذه الموارد من خلال العمل على تكوينها و الاستثمار في امكانياتها و مؤهلاتها المعرفية بهدف الرفع من مستوى اداء المكتبة هذا من جهة . و من جهة اخرى فان العمل الاداري يعد عصب الحياة في المكتبات بصفة عامة و المكتبات الجامعية على وجه الخصوص و عليه ان نجاح ادارة المكتبات الجامعية مرهون بفاعلية ادارتها التي تعمل على تطبيق مبادئ الادارة العلمية بغرض الزيادة في مستوى اداءها و تطوير استراتيجيات عملها و من ثمة تنفيذ عناصر و مبادئ العمل الاداري المتميز . و باعتبار المكتبات الجامعية نظام قائم بحد ذاته فهي بذلك تسعى جاهدة لتوفير و ايجاد و خلق بيئة ادارية فعالة و ناجحة تتطوي على اسس و ركائز علمية و تطبيقية . تضمن لها تداول و تشارك جميع انواع المعلومات و المعارف المتواجدة في البيئة الداخلية للمكتبة و هنا جاءت الضرورة الى تطبيق و انتهاج مداخل الادارية الحديثة و على رأسها ادارة المعرفة و التي تعتبر من اهم و ادرس الانماط الادارية التي عرفتها بيئة المكتبات الجامعية حيث نجد ان مختلف الاطارات و القادة و القائمين على ادارة المكتبات الجامعية قد اعطوا اهمية كبيرة لتطبيق هذا التوجه الاداري .

و ما دخول اللفية الثالثة زادت اهمية التوجه نحو تطبيق ادارة المعرفة و هذه الاهمية جعلت المكتبات الجامعية امام تحدي كبير في تطبيق هذا المدخل الاداري الذي يركز اساسا على العنصر البشري و قدراته المعرفية في تحقيق النجاح و التفوق و بات على المكتبات الجامعية ان

تاخذ بهذا المدخل لتجاوز المشاكل الروتينية التي تعرفها خدماتها الفنية و المعلوماتية ان لم نقل انه قد اصبح ضرورة حتمية و لنجاح في تطبيقه يجب على ادارة المكتبات الجامعية ان تقوم بتوفير جميع الامكانيات و الوسائل و الخطط و الاستراتيجيات و المكنزمات من اجل التطبيق العلمي و التقني لهذا المدخل الاداري.

تعد ادارة المعرفة منظومة ادارية متكاملة حيث تعرف في ابجديات والادب النظري للادارة العلمية الحديثة على انها مجموعة الاجراءات والعمليات والخطط والوسائل التي تهدف الى استخراج المعارف والقدرات الذهنية والعقلية للموارد البشرية والاستثمار فيها من اجل تحقيق اهداف المكتبة. ان ادارة المعرفة تتكون من مجموعة من المر احل والخطوات التي تتفاعل فيما بينها من اجل السير والتطبيق الفعلي لها

ولعلى ابرز هذه المكونات نذكر النماذج التي تعتبر العمود الفقري لادارة المعرفة حيث تمثل خارطة عمل ادارة استراتيجية يعتمد عليها بالمكتبات الجامعية بالدرجة الاولى من اجل ضمان تشارك وتبادل المعارف والمهارات بمختلف انواعها وبالدرجة الثانية فان القائمين على ادارة المكتبات الجامعية يحتاجون الى هذه النماذج من اجل مراقبة و ضمان تطبيق هذا النمط الاداري داخل بيئة المكتبات الجامعية بصورة ناجحة و هذا الامر الذي يستوجب على القائمين على ادارة المكتبات الجامعية توفير جميع المتطلبات المادية و التقنية و التكنولوجية و القانونية و التنظيمية لنجاح تطبيق نماذج ادارة المعرفة .

تاتي هذه الدراسة من اجل الوقوف على مدى تطبيق نماذج ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية الجزائرية بصقة عامة و المكتبة المركزية بجامعة محمد خيضر بسكرة بصقة خاصة و قد وقع اختيارنا على هذه المكتبة لتكون محل دراستنا الميدانية هذا من اجل تحقق من مستوى جاهزية بيئة العمل في المكتبة هذا من جهة و من جهة اخرى من اجل تقييم سلوكيات الممارسات التي تمثل المؤشرات الاستعداد لتبني التطبيق نماذج ادارة المعرفة في هذه المكتبة ولدراسة هذا الموضوع تم تقسيم المذكرة الى ثلاثة جوانب الجانب المنهجي و النظري ة الميداني حيث تناولنا في الجانب الاول الجانب المنهجي حيث تطرقنا فيه الى اشكالية الدراسة التي سوف يتم معالجتها

و كذا تساؤلات الدراسة الفرعية و قمنا بوضع فرضيات الدراسة الاولية و كاجابة على التساؤلات و من ثم تطرقنا الى اهمية دراستنا الحالية و ماذا تقدمه من اضافة في البحث العلمي و تناولنا اسباب اختيار الموضوع من بينها اسباب ذاتية ة اسباب موضوعية و كذا اهداف الدراسة الى ماذا تهدف دراستنا وقد قمنا بالاستعانة بدراسات سابقة وهذه عبارة عن خلفية تاريخية حول موضوع الدراسة الحالية و كذا تطرقنا الى منهج الدراسة المتبع واخر عنصر تطرقنا اليه ضبط المصطلحات الدراسة

اما بخصوص الجانب الثاني الذي هو الفصل النظري للدراسة حيث قسمناه الى ثلاثة فصول الفصل الاول قمنا باعطاء لمحة تاريخية حول ادارة المعرفة و عالجا فيه تعريف شامل لادارة المعرفة و كذا تطورها التاريخي و عناصرها الرئيسية و اهميتها و اهدافها

اما الفصل الثاني تناولنا فيه المكتبات الجامعية اذ تطقنا الى الى تعريفها و كذا اللوحة التاريخية واهدافها و اهميتها و وظائفها

اما الفصل الاخير الذي هو بعنوان نماذج ادارة المعرفة تناولنا فيه ابرز النماذج من بينها نموذج نموذج / takoshy nonaka 1999:

نموذج i-bolsot، 1998

اما بخصوص الجانب الثالث الذي تناولنا فيه الجانب الميداني لمكتبة المركزية قطب شتمة تطرقنا الى التعريف بمكان الدراسة و حدود الدراسة الزمنية و المكانية و كذا مجتمع الدراسة و العينة و ادوات جمع البيانات و نتائج الدراسة .

1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تناقش موضوع مهم بالنسبة للمكتبات الجامعية حيث يزداد الاهتمام به يوما بعد يوم في مختلف المؤسسات حيث تعد إدارة المعرفة إستراتيجية التي تمكن الإدارة الجامعية من الوصول إلى مرحلة التميز في تحقيق التطور داخل المكتبات الجامعية

وتوعية مسئولى المكتبة بأهمية إستراتيجية تطبيق إدارة المعرفة وذلك لنجاح المكتبات الجامعية فى أداء أعمالها من خلال تكوين العاملين وكذا المعرفة على وجه الدقة مما يوفر الجو الملائم لتحسين الخدمة الذى ينتج عنه توفير الوقت و الجهد وتكسب هذه الدراسة أهميتها كونها تتناول أهم مجالات الناس وهى المعرفة.

2. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

1.2. إشكالية الدراسة:

أولى المختصون اهتمام كبير بإدارة المكتبات باعتبارها أداة لها طبيعة خاصة و المكتبات الجامعية كغيرها من المكتبات لا تختلف كثيرا عن هذه الموازنة غير أن لها مكونات و تأثيرات مميزة تكمن فى سلوك و طريقة تفكير الأفراد داخلها وقد أصبحت المكتبة الجامعية أمام تحديات كثيرة فى ظل البيئة الخارجية التى تتصف بالتقلبات و التغيرات المستمرة وعلى درجة عالية من السرعة وفى إطار هذا الجو المتقلب وعدم التنبؤ بالنتائج وجدت المكتبة الجامعية نفسها مجبرة على التطوير و المواكبة إذا ما أرادت البقاء و المحافظة على مركزها ضمن المؤسسة الأم الجامعة وذلك بإحداث تغييرات على مستوى جهازها الإداري وإعادة هندسة هيكلها التنظيمي وتطويره وفى هذا الصدد تأتي إدارة المعرفة و تطبيقاتها المختلفة كأحد الحلول الممكنة لمواجهة التحديات التى تواجه المكتبة الجامعية ولكن يبقى تطبيقها واحترام مبادئها مربوط بمدى توفر البيئة الملائمة وبكفاءة الأفراد القائمين عليها وكذا التكنولوجيا المطبقة فى انجاز ذلك بالشكل المطلوب وهنا نطرح الإشكالات التالية :

ما هي آليات تفعيل مقارنة إدارة المعرفة فى المكتبات الجامعية؟

وما هو انسب نموذج لها؟

2.2. تساؤلات الدراسة:

1- ما المقصود بإدارة المعرفة فى المكتبات الجامعية؟

- 2- كيف تعمل إدارة المعرفة في تسيير الخدمات في المكتبات الجامعية؟
- 3- هل عند المهنيين خلفية صحيحة عن إدارة المعرفة؟
- 4- ماهي متطلبات وشروط تفعيل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية؟
- 5- ما هي الصعوبات والعوائق التي تواجه إستراتيجية تطبيق إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية؟

3. فرضيات الدراسة:

تعد الفرضية أكثر أدوات البحث العلمي فعالية فهي عنصر أساسي في صياغة شكل البحث بحيث توضع كنتاج أولية للبحث فيقال "ا طرح أسئلة وستجد دائما الكثير من الأجوبة" فهذه الأجوبة تحاول إثباتها أو نفيها بعد الخوض في الموضوع وتحليله من كل الجوانب وتمثلت هذه الفرضيات فيما يلي:

الفرضية الأولى:

*- تحقيق إدارة المعرفة يتطلب أو يقوم على توفر إمكانيات مادية وبشرية

الفرضية الثانية:

*-تحسين مستوى الخدمات وتفعيل العمل المكتبي يحتاج إلى تبني مقاربة إدارة المعرفة

الفرضية الثالثة:

*وجود صعوبات وتحديات تواجه إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية راجع إلى غياب إستراتيجية لتسيير نظام المكتبة

4. أسباب اختيار الموضوع :

لم تكن طريقة اختيارنا للموضوع عن طريق الصدفة أو العشوائية أو مجرد حتمية أو جواب لدراسة فقط وإنما يعود سبب اختيارنا للموضوع أسباب ودوافع شجعتنا لدراسة هذا الموضوع إذ تنوعت بين ما هو موضوعي وما هو ذاتي نعد منها كالتالي:

* قلة الدراسات بالنسبة لموضوع تطبيق إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية

* تحسيس العاملين بالمكتبات الجامعية بأهمية تطبيق إدارة المعرفة وأثارها الايجابية على العمل المكتبي وكذا لا ننسى الرغبة الذاتية والميول الشخصي في معالجة هذا الموضوع :

*توفر المصادر العلمية والفكرية للإجابة على مشكلة هذه الدراسة

*قيمة الموضوع علميا.

*الجدة والحدثة التي يتمتع بها موضوع البحث.

*كون إدارة المعرفة توجه حديث يستحق الدراسة.

*كما تجدر الإشارة والذكر للأهداف والغايات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي يحققها موضوع البحث.

5. أهداف الدراسة:

إن الغرض من أي بحث يقوم على أساس تحقيق أهداف وأغراض معينة يسعى الباحث إلى الوصول إليها والهدف من هذا البحث هو تحقيق جملة المطالب أساسها من في العموم تنمية المهنة وترتيبها من خلال تبني احدث التعديلات والمهارات الإدارية التي جاءت بها الدراسات الحديثة ويمكن تقديم هذه الإجراءات كما يلي:

* توضيح مفهوم إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية

*تقديم نقاط قوة مقارنة ادارة المعرفة

*المساهمة في إثراء البحوث في علم المكتبات

*علاقة إدارة المعرفة بالعنصر البشري والإدارة العلمية

*تحديد الصعوبات والتحديات التي تواجهها المكتبات الجامعية في محاولة تبني إستراتيجية إدارة المعرفة

*التعرف على ما تم التوصل إليه في المكتبات الجامعية من خلال تطبيق إدارة المعرفة

6. منهج الدراسة:

المنهج العلمي أسلوب للتفكير والعمل يعتمد الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى حقائق ونتائج معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة فالمنهج هو بمثابة الطريق المؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معينة¹.

فالمنهج يمكن إرجاعه إلى طريقة تصور وتنظيم البحث، ينص إذن المنهج على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما².

وعرف أيضا على أنه أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الأفكار أو تلك³.

¹ الرشيدى، بشير صالح.مناهج البحث التربوي: رؤية تطبيقية مبسطة.القاهرة: دار الكتب الحديث ، 2000، ص. 22.

² أنجرس، موريس، ترجمة بوزيد، صحراوي، كمال، بوشرف، سعيد، سبعون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية،الجزائر: دار القصة للنشر، 2010، ص. 99.

³ عبيدات، محمد، أبو ناصر، محمد، منهجية البحث في العلوم الاقتصادية والمالية والإدارية والتطبيقات . عمان: دار الصفاء، 1999، ص. 04.

بالنسبة للمنهج المتبع لانجاز هذه الدراسة هو منهج دراسة الحالة والذي ينصب الاهتمام على دراسة حالة معينة أو دراسة عدد قليل من الأفراد⁴.

إلى جانب اعتمادنا على المنهج الوصفي الذي يناسب دراستنا من اجل وصف الظاهرة و تحليل المعطيات و النتائج المتوصل إليها ويهدف المنهج عموماً إلى مساعدة الباحث في الوصول إلى نتيجة معينة وقد اخترنا استخدام كل من الاستبانة و المقابلة كأدوات أساسية لجمع البيانات

7. مصطلحات الدراسة:

مفهوم المعرفة:

تشكل أحد العناصر الأساسية ضمن سلسلة متكاملة تبدأ بالإشارات Signals وتتدرج إلى البيانات Data ثم إلى المعلومات Information ثم إلى المعرفة Knowledge ثم إلى الحكمة Wisdom⁵.

و حسب (Drucker) بالمعرفة القدرة على ترجمة المعلومات إلى أداء لتحقيق مهمة محددة أو إيجاد شيء محدد و هذه القدرة لا تكون إلا عند البشر ذوي العقول و المهارات الفكرية.⁶

كما تعرف المعرفة أيضاً بأنها معالجة معلومات وتصورات ذهنية من الأفراد، وتم التركيز في هذا التعريف على العلاقة المتبادلة بين المعلومات والمعرفة والفعل، فالمعرفة هي معلومات مفهومة قادرة على دعم الفعل، فيما يكون الفعل و العمل تطبيقاً لها.⁷

⁴ أنجرس، موريس، ترجمة بوزيد، صحراوي، كمال، بوشرف، سعيد، سبعون. المرجع السابق، ص. 100-101.

⁵ نجم، عبود نجم، إدارة المعرفة : المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات . الأردن : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2005 ،ص. 26.

⁶ صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، مصر : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005 ، ص. 26 .

⁷ مجموعة ادارة المعرفة بالشرق الأوسط، مقدمة إلى إدارة المعرفة، على الرابط

<http://groups.google.com/group/MEKM>

و توجد عدة تصنيفات للمعرفة غير أنها كلها تصب في إطار نمطي واحد يصنف المعرفة إلى معرفة صريحة ومعرفة ضمنية كامنة وتوجد عدة تصنيفات للمعرفة غير أنها كلها تصب في إطار نمطي واحد يصنف المعرفة إلى معرفة صريحة ومعرفة ضمنية كامنة.

مفهوم إدارة المعرفة :

إن التأطير المفاهيمي لإدارة المعرفة لم يكتمل بعد، غير أن الباحثين والمنظرين يجتهدون في تقديم هذا المصطلح الجديد إلى المهتمين.

حيث تعرف إدارة المعرفة على أنها تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق وتوليف **Orchestration** المعرفة والأصول المرتبطة برأس المال الفكري **Intellectual Capital** ، والعمليات والقدرات والإمكانات الشخصية والتنظيمية، وتتضمن إدارة المعرفة تحقيق عملية الإدامة للمعرفة ولرأس المال الفكري، واستغلالها واستثمارها ونشرها، كما أن إدارة المعرفة يجب أن تؤدي إلى توفير التسهيلات اللازمة لتحقيق مضامين هذه الإدارة.⁸

كما تعرف أيضا إدارة المعرفة على أنها تعني بالعمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة، واختيارها، وتنظيمها، واستخدامها، ونشرها، وأخيرا تحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة، كاتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعلم والتخطيط الاستراتيجي.⁹

8. الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع ادارة المعرفة وتناولته من زوايا مختلفة وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية و الاجنبية وسوف تستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة الى ابرز ملامحها مع تقديم تعليقا عليها يتضمن

⁸ نجم عبود نجم، إدارة المعرفة : المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات. الأردن : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2005، ص. 26.

⁹ صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة. مصر : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005 ، ص. 26 .

جوانب الاتفاق و الاختلاف و بيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية ويود الباحث ان نشير ان الدراسات التي سوف يتم استعراضها جاءت في الفترة الزمنية بين 2010 و 2020 وشملت جملت من الاقطار و البلدان مما يشير الى تنوعها الزمني و الجغرافي ثم نبين جوانب الاتفاق و الاختلاف بينها ثم نوضح الفجوة العلمية من خلال تعرف على اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة و اخيرا جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية

الدراسة الأولى:

دراسة يوسف لمحنط تحت عنوان نحو تطبيق إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية تقييم استعداد مكتبة د احمد عروة الجامعية لتبني إدارة المعرفة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات تخصص أنظمة المعلومات وإدارة المعرفة جامعة منتوي قسنطينة سنة 2010

تمحورت الإشكالية حول الكشف عن مستوى استعداد مكتبة د احمد عروة الجامعية لتبني إدارة المعرفة

تهدف الدراسة إلى معرفة المجالات التي يمكن إن تطبق إدارة المعرفة فيها لتحسين أداء المكتبات الجامعية

توصلت الدراسة إلى أن مستوى استعداد مكتبة د احمد عروة الجامعية لتبني إدارة المعرفة فوق المتوسط وقريبا من الحسن وتبقى الحاجة الآن ملحة إلى تطبيق إدارة المعرفة في هذه المكتبة من خلال وضع إستراتيجية طويلة المدى لتحقيق ذلك

حيث تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في إمكانية واستعداد المكتبات الجامعية في تطبيق إدارة المعرفة في حين تختلف من حيث مكان تطبيق الدراسة ونموذجها

الدراسة الثانية :

دراسة د بوعافية السعيد و د محمد عبد الهادي وهو عبارة عن مقال بعنوان إستراتيجية إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية الجزائرية رؤية مستقبلية و خطة عمل مقترحة سنة 2012

حيث تناولت هذه الدراسة موضوع إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية الجزائرية و تتكون هذه الدراسة من شقين الأول يعني تقديم تصور مبدئي حول إمكانية تطبيق إدارة المعرفة في البيئة المكتبات الجامعية وكرؤية مستقبلية و خطة عمل مقترحة

وقد توصلت هذه الدراسة بنتائج منها إن تمتلك المكتبات رؤية إستراتيجية واضحة المعالم فيما يتعلق بإدارة المعرفة فيها سواء فيما يتصل في إنتاجها من خلال مصادرها الداخلية أو استقطابها والحصول عليها من المصادر الخارجية وبتالي توظيفها بما يقلص الفجوة المعرفية حيث تتفق هذه الدراسة حول ماهو النموذج الانسب للمكتبات الجامعية والاستراتيجية في تطبيق النموذج المناسب

الدراسة الثالثة:

دراسة ابتسام بورويبة ووهيبة بومجان سلمى حيتوس وهذه الدراسة عبارة عن مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات بعنوان إستراتيجية تطبيق إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية بجامعة لحاج لخضر دراسة ميدانية بمكتبة معهد علم المكتبات و التوثيق بجامعة عبد الحميد مهري بقسنطينة سنة 2014 وقد لخصت هذه الدراسة الى الحاجة الملحة إلى تطبيق إدارة المعرفة في المكتبة من خلال وضع إستراتيجية طويلة المدى لتحقيق ذلك

وتتقاطع هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في استراتيجيات ادارة المعرفة بالمكتبات الجامعية

الفصل الأول

إدارة المعرفة

تمهيد .

2.مدخل الى الادارة المعرفة.

1.2.نشأة و تطور ادارة المعرفة

2.1.مفهوم ادارة المعرفة .

3.1 عناصر ادارة المعرفة.

4.1قواعد الاساسية لادارة المعرفة.

2. اساسيات تطبيق ادارة المعرفة.

1.2 اهمية ادارة المعرفة.

2.2اهداف ادارة المعرفة.

3.متطلبات ادارة المعرفة.

3. مراحل تطبيق ادارة المعرفة واستراتيجياتها .

1.3 مهارات اخصائي المعلومات لادارة المعرفة .

2.3 مراحل تطبيق ادارة المعرفة .

3.3 مقومات ادارة المعرفة

مبادئ ادارة المعرفة

استراتيجيات ادارة المعرفة

الفروقات التي تحدثها .ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية

خلاصة الفصل

تمهيد :

يتفق الجميع على حقيقة أن المعلومات هو مورد مهم يستدعي أن تتم إدارته كما تدار موارد المنظمة الأخرى و في الوقت الذي أصبح فيه مصطلح "إدارة المعلومات" شائعاً في البيئة المعلوماتية، فلا زال مصطلح "إدارة المعرفة" غريباً إلى حد بعيد. و على الرغم من تزايد الإهتمام بمفهوم إدارة المعرفة خلال النصف عقد المنصرم، فلا زال الجدل لا زال محتدماً حول المفهوم الحقيقي له. فالبعض يتصور أن إدارة المعرفة ما هي إلا تعبير مرادف لمصطلح "إدارة المعلومات"، لذلك فهي جزء أساسي من إهتماماتنا نحن المعلوماتيون. في حين يرى آخرون أن إدارة المعرفة هي مفهوم يتركز على الجهود المعقدة الخاصة بتنظيم المداخل إلى مصادر المعلومات المتاحة عبر الشبكات. و هذا ما يجعلها محور إهتمام المعلوماتيين في وقتنا الحاضر. إلا أن فريقاً ثالثاً يرى أن "إدارة المعرفة" ما هي إلا آخر صرعات منتجو تقنية المعلومات و الإستشاريون الإداريون لبيع حلولهم المبتكرة إلى رجال الأعمال المتلهفين لأية أداة يمكن أن تساعدهم في تحقيق التقدم التنافسي الذي هم أحوج ما يكون إليه في ظل العولمة. و من المؤكد أن تقنية المعلومات تلعب دوراً محورياً في برامج إدارة المعرفة من خلال قدرتها على تسريع عملية خلق و نقل المعرفة. و تساعد أدوات إدارة المعرفة في جمع و تنظيم معرفة الجماعات بإتجاه جعل هذه المعرفة متوفرة على أساس المشاركة.

1. مدخل إلى إدارة المعرفة:

1.1. نشأة و تطور ادارة المعرفة :

مرت ادارة المعرفة بوصفها تطورا فكريا بمجموعة من الانتقالات الفكرية ، و التطبيقية و تكمن المشكلة المركزية في ادارة المعرفة على المستوى النظري و التي كانت معروفا على مدى عقودا من استخدم مصطلح ادارة المعرفة " Knowledge Management " هو Dom Manch في بداية الثمانينات من القرن الماضي و في المرحلة ذاتها تتبأ رائد الادارة "Diucker" إلى أن العمل النموذجي سيكون قائما على المعرفة.

وما تجدر الاشارة اليه ان ادارة المعرفة بدء في المجال الصناعي ، وليس داخل الاكاديميات ولا حتى داخل المنظمات المعرفية ، و اشار سنة 2001 ان العديد من المديرين عدو ادارة المعرفة اعظم عملية استراتيجية متميزة تطورت خلال السنوات العشرين الماضية.

وقد قسم Konl Erik sevily مراحل تطور ادارة المعرفة الى اربعة مراحل حيث يقول "ان ادارة المعرفة مثلها مثل اي مفهوم حديث مرت بمراحل قبل الوصول الى مرحلة النضج".

-المرحلة الأولى(1992- 1998): بالنظر الا الاعماق تركز هذه المرحلة على زيادة الانتاج ، والانتاجية و كل السؤال المطروح هو كيف يمكن استعمال انظمة تكنولوجيا المعلومات في زيادة الانتاجية ، و التغلب على الصعوبات التي تحول دون ذلك حيث بدأت منذ 1992 بتوليد الكثير من المشاريع الخاصة بقواعد البيانات أفضل الممارسات .. الخ.

المرحلة الثانية(1998-1999): هذه المرحلة هي مرحلة مماثلة للمرحلة السائدة لها غير انها اصبحت تركز على المستهلكين ، وكيف يمكن التنبؤ بهم ؟ و ماذا نعرف عنهم ؟ومن ثم جاءت فكرة انشاء مستودع البيانات ، و استخدام النصوص الارشيفية لإزالة اللبس حول القيم و معرفة كل ما هو نشيط و غير نشيط.

المرحلة الثالثة(1999-2001): ادراك قدرة تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و من اجل خلق تفاعلية بين المنظمة و المستهلكين وبين الموظفين و غيرهم في مختلف انحاء العالم وذلك من خلال صفحات الويب التجارة الالكترونية الصفقات على الخط المباشر....الخ

وهذه المرحلة ولدت الكثير من الحماس فيما يخص تثمين وتقييم المعرفة¹⁰

المرحلة الرابعة (2001-2005): حسب كارل ايريك انه في هذه المرحلة تم ادراك مفتاح

الوصول الى الميزة التنافسية المعرفة ، ووهو الانسان او المورد ال بشري او ما يطلق عليه بمسار الافراد (People track) فعلى الرغم من انه قديم في ظهور نظريا لكن ، وحتى الان هو طفولته بالنسبة لادارة المعرفة و تطبيقاتها التي اصبحت تشهد روجا كبيرا ، لان جميع المؤسسات و المنظمات اصبحت تهتم بالكيف وليس بالكم ، بالنسبة لكفاءة الافراد وتوفير المناخ المناسب لتمكينهم من ابتكار المعارف الجديدة، وتجسيد ثقافة تشارط المعرفة على مستوى المنظمة.

ويقول "Karl Erik" يمكن لاي شخص ان يشتري او يقتني برمجية معينة لكن نادرا او

قليل جدا ما يستطيع الحصول على كفاءة من اجل ابتكار معرفة لدعم منشآت المنظمة وعن مستقبل ادارة المعرفة يتوقع العديد من الباحثين ان تواصل النمو وستعطي اغلب المنظمات في العالم وسيزداد الاتفاق عليها ويرى الكثيرون ان هذا النمو في عدد المنظمات التي تعتمد برامج ادارة المعرفة سيزداد تبعا لضغوط في اتجاه الابتكارات السريعة ، و ظهور المزيد من برامجها الشاملة و المكيفة اجتماعيا و تبني فهم التام لمبادئ اقتصاد المعرفة وتبني المزيد من تكامل المفاهيم الشاملة لإدارة المعرفة¹¹

2.1. مفهوم ادارة المعرفة :

يرى بعض الدارسين ان مصطلح ادارة المعرفة مرادف لمصطلح ادارة المعلومات في حين

يرى اخرون ان المفهوم يتمركز على الجهود الخاصة عبر الشبكات ويرى فريق ثالث ان ادارة

المعرفة هي من ابتكار منتجي تقنية المعلومات و الاستشاريين لبيع حلولهم المبتكرة الى رجال الاعمال،

اما (Nevman 1999) فعرف ادارة المعرفة على انها مجموعة من العمليات التي تتحكم و

تخلق و تنشر و تستخدم المعرفية اللازمة لتحسين نوعية القرارات و تنفيذها .

¹⁰ ماضي وديعة، دور اختصاصي المعلومات في ادارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية .مكتبة جامعة منتوري قسنطينة

نموذجا، مذكرة ماجستير ، علم المكتبات: جامعة منتوري قسنطينة ، 2009، ص.ص 85 - 86.

¹¹ ماضي وديعة .المرجع نفسه، ص. 87، 89.

(Bertles 1991) إدارة المعرفة هي إدارة المنظمة تجاه التحديد المستمر لقواعد المعرفة لدى المنظمة وهذا يشير الى ضرورة ايجاد الهيكل التنظيمي المساعد على ذلك الذي يقدم التسهيلات لاعضاء المنظمة.

(Little 2002) إدارة المعرفة هي نظام توليد مزدهر وبيئة تعمل من شأنه تشجيع توليد كل من المعرفة الشخصية و المعرفة المنظمة و تجميعها و استخدامها و اعادة استخدامها سعياً وراء قيمة جديدة للاعمال¹².

وهناك من يرى ان إدارة المعرفة هي مفهوم و منهج يستخدم تقنية المعلومات كأداة لتجميع و مشاركة المعلومات و الخبرات و ليست أداة من أدوات تقنية المعلومات.

يتضمن مفهوم إدارة المعرفة تعريف و تحليل موارد المعرفة المتوفرة و المطلوبة و العمليات المتعلقة بهذه الموارد و التخطيط و السيطرة على الافعال الخاصة بتطوير الموارد و العمليات وكذلك تساهم في تحقيق اهداف المنظمة و موارد المعرفة و لا تحقق إدارة المعرفة بإدارة هذه الموارد فقط بل تتعدى ذلك الى إدارة العمليات الخاصة بهذه الموارد و هذه العمليات تتضمن:

- تطوير المعرفة .
- الحفاظ على المعرفة.
- استخدام المعرفة.
- تقاسم المعرفة¹³.

وتتوافر المعرفة على اتجاهين معرفة واضحة و معرفة ضمنية المعرفة الواضحة يسهل نقلها و المشاركة فيها ومن امثلتها بالنسبة للمنظمات مواصفات منتج معين ،او صيغة علمية ،او برنامج حاسوب اما بالنسبة للمجتمعات فالمعرفة الواضحة تتمثل في القوانين و الانظمة، و التشريعات و هناك صعوبات بالغة في تحديد معالمها و التعرف عليها، و هناك العديد من المشاكل و

¹² جمال، يوسف بدير . اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات . عمان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع ،2010، ص 33،35.

¹³ نعيم ابراهيم الظاهر، إدارة المعرفة، جدار الكتاب العلمي، عالم الكتب الحديث، الاردن، 2009، ص 19.

الصعوبات التي ترتبط بتعريف موارد المعرفة والتمكن من استخدامها وادارتها بصورة فعالة و اقتصادية فالمنظمات هي بحاجة دائمة الى:

1. مصطلحات مستخدمة في جميع ارجائها لضمان ان المعرفة يتم فهمها بصورة صحيحة.
2. ان تكون قادرة على تعريف و نمذجة و عرض معرفتها بوضوح.
3. ان تتقاسم وتعيد استخدام معرفتها في تطبيقات مختلفة ولمستخدمين متنوعين .
4. ان تخلق ثقافة معرفية وان تشجع و تقاسم المعرفة¹⁴.

وتعرف كذلك ادارة المعرفة بانها عبارة عن العمليات التي تساعد المنظمات على توليد والحصول على المعرفة واختيارها تنظيمها استخدامها ،و نشرها وتحويل المعلومات الهامة و الخبرات التي تمتلكها المنظمة و التي تعتبر ضرورة للانشطة الادارية المختلفة كاتخاذ القرارات حل المشكلات التعلم و التخطيط الاستراتيجي ويفترض في ادارة المعرفة توافر جملة من العناصر:

1. تنمية الراسمالية الفكرية للمؤسسة.
2. ادارة النظم المعلوماتية الحاسوبية.
3. تطوير معارف وتقنيات جديدة .
4. ادارة التعاضد باشكاله المختلفة (الشراكة بالمعرفة ،استيراد المعرفة ، مشروعات البحوث و التطوير)¹⁵.

وتعرف ادارة المعرفة على انها العمليات و النشاطات التي تساعد المنظمة على توليد و الحصول على المعرفة من حيث اختيارها تنظيمها و استخدامها و نشرها و تحويل المعلومات و الخبرات التي تمتلكها المنظمة و توظيفها في انشطتها الادارية المختلفة كاتخاذ القرارات و اجراءات العمل و التخطيط الاستراتيجي¹⁶.

¹⁴ جمال، يوسف بدير. اتجاهات حديثة في ادارة المعرفة . عمان: دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع ،2013،ص.40،39.

¹⁵ وهيبه فرامي .الادارة الحديثة للمكتبات.ديوان المطبوعات الجامعية،2010، ص .205،203.

¹⁶ خالد عبده الصرايره .الكافي في مفاهيم علوم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الكنوز المعرفة للنش والتوزيع ،2010،ص.18.

3.1. عناصر ادارة المعرفة :

المعرفة نتاج لعناصر متعددة و التي من اهمها:

1.المعلومات: المعلومات هي في حقيقة الامر عبارة عن بيانات تمنح صفة مصداقية ويتم تقديمها لغرض محدد فالمعلومات يتم تطويرها و ترقى لمكانة المعرفة عندما تستخدم للقيام او لغرض المقارنة وتقييم النتائج مسبقا او محددة او لغرض الاتصال و المشاركة فالمعلومات هي بيانات توضح في اطار ومحتوى واضح ومحدد وذلك لامكانية استخدامها لاتخاذ القرار ويمكن تقديم المعلومات في اشكال متعددة و منها الشكل الكتابي.

2.البيانات: هي مجموعة من الحقائق الموضوعية الغير مرتبطة يتم ابرازها و تقديمها دون احكام اولوية مسبقة و تصبح البيانات معلومات عندما يتم تصنيفها فتنفيذها فتحليلها ثم وضعها في اطار واضح و مفهوم للمتلقي.

3.القدرات: المعرفة بجانب المعلومات تحتاج لقدرة على صنع معلومات من البيانات التي يتم الحصول عليها لتحويلها الى معلومات و يمكن استخدامها و الاستفادة منها وقد نصى الله عز وجل بعض الافراد القدرات التفكير بطريقة ابداعية و القدرة على التحليل و التفسير المعلومات ومن ثم التصرف بناء على مايتوفر من المعلومات اذ لم تتوفر لدى الافراد القدرات و الكفاءات الاساسية للتعامل مع المعلومات عند اذا نستطيع القول بان احد المحاور الاساسية للمعرفة مفقودة .

4.الاتجاهات: فوق كل هذا وذلك المعرفة وثيقة الصلة بالاتجاهات انها في حقيقة الامر الاتجاهات عنصرا اساسيا للادارة المعرفية و ذلك من خلال حفز الفضول الافراد و ايجاد الرغبة و تحفيزهم للابداع و ذلك بتاكيد ينقص العديد من المنظمات¹.

¹ منى علي، عبد ربه زيديه.ادارة المعرفة واثرها في ادارة الموارد البشرية.ديوان الموظفين العام،نحو رؤية شاملة لتطوير الموارد البشرية في قطاع العام الفلسطيني،2009،ص.9.

4.1. القواعد الأساسية لإدارة المعرفة :

– الاستراتيجية القائمة على المعرفة مثل فتح اسواق جديدة و تطوير اساليب جديدة لاداء الاعمال.

– ثقافة المشاركة في المعرفة بتشجيع القائمين على المشاركة فافضل الممارسات و التقنيات الحديثة.

– بنية اساسية للدعم الفني بضخ استثمارات هائلة في متطلبات الحاسب الالي من المكونات المادية برامج و تطبيقات.

– بحوث وتحليل الاعمال وتفسير هذه المعلومات واثراء قيمتها.¹

2. أساسيات إدارة المعرفة:

1.2. أهمية إدارة المعرفة :

يعتبر الايقاع السريع للحياة و ماينتج عن ذلك من سرعة في تدفق و تكاثر المعلومات السبب الرئيسي في ادراك المجتمعات المتقدمة لاهمية الاخذ بمفهوم ادارة المعرفة حتى اصبحت هذه المنظمات تلهث وراء ان تكون دورة منتجاتها اسرع من دورة المعرفة مما يستدعي منها:

1. التاكيد المتزايدة على اعطاء الاولوية للمستفيد و التحسين المستمر في الخدمات المقدمة له.

2. الانتباه للمنافسة من المنظمات المماثلة التي تعمل على اقتناص الموقع السوقي منها.

3. القدرة على تغيير الاتجاهات و الاستراتيجيات مع القدرة على نقل هذه القدرات للقوة العاملة بالمنظمة لكي لا تخسر المنظمة المعرفة الضمنية².

1 طارق فيصل التميمي، اساليب ادارة المعرفة، الاكاديمية العربية المفتوحة كلية الادارة والاقتصاد، قسم الدراسات العليا، قدمت هذه المادة من متطلبات الفصل الثاني لماجيسر التسويق، 2011، ص8.

² محي لازم، مسلم المالكي. هندسة المعرفة وادارتها في البيئة الرقمية. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2009، ص106.

4. تضاعف حجم المعلومات التي تتولد في اي مجال .

5. تحديد هوية راس المال الفكري براءات الاختراع و العلامات التجارية .

6. خلق قواعد و معطيات حركية تستخلص فائدة حقيقية من المعلومات و المعارف في المؤسسة¹.

7. زيادة اهمية ادارة المعرفة مع انفجار المعلومات ،وارتباطها بالتقدم العلمي التكنولوجي ،وانتاج الوسائل المادية للحياة البشرية ،وكان من ضرورياتها التسارع المتزايد في حركة الابتكار و الابداع العلمي ،و التكنولوجي لما المعلومات و الاتصالات من دور في انفاذ المعرفة.

كما اننا نجد ان الوعي العميق بادارة المعرفة لدى المبادرين وقادة الاعمال ، و قادة الفكر، و العلماء و الاكاديميين ،و الممارسين للاعمال اتسع في مختلف بلاد العالم².

2.2. اهداف ادارة المعرفة:

1. تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الاجراءات المطولة او غير الضرورية .

2. تحسين خدمة العملاء عن طريق اختزال الزمن المستغرق في تقديم الخدمات المطلوبة .

3. تبني فكرة الابداع عن طريق تشجيع مبدا تدفق الافكار بحرية³.

4. زيادة العائد المالي عن طريق تسويق المنتجات و الخدمات بفعالية اكبر .

5. تفعيل المعرفة و راس المال الفكري لتحسين طرق ايصال الخدمات .

6. تحسين صورة المؤسسة وتطوير علاقاتها بمثيلاتها .

7. تكوين مصدر موحد للمعرفة و من ثم تعميمه على افراد المنظمة .

8. التخلص من الكبت و الضغط النفسي⁴.

¹ نعيم ابراهيم الظاهر، المرجع السابق، ص.91.

² جمال يوسف بديله، المرجع السابق، ص.53.

³ محي لازم مسلم المالكي، المرجع السابق، ص. 106.

⁴ جمال يوسف بدير، المرجع السابق، ص.50.

9. اعتراف جماعات تقاسم الممارسات بنجاح المؤسسة و تشجيعها .
10. تحديد المعارف و الكفاءات في المؤسسة التي توجد خارج جدرانها.
11. ايجاد بيئة تفاعلية لتجميع و توثيق و نقل الخبرات التراكمية المكتسبة من و اثناء الممارسات اليومي

3. متطلبات ادارة المعرفة:

يرى (Von Kmogh,1998)(صحوا هذا نظام آخر) ان متطلبات ادارة المعرفة تتضمن مايلي:

- الشراكة المشاركة الاولية في المعرفة الخبرات المهارات الممارسات بين اعضاء الفرق داخل المنظمة
 - تطبيق مفهوم المشاركة بالمعرفة و اعتماده اساسا لايجاد الخدمة و المنتج الجديد .
 - ضبط تلك المفاهيم و تعميقها في مجالات علمية مثل دراسة الاسواق الاتجاهات الاقتصادية المقابلات
 - البناءة قواعد المقارنة و استراتيجية المؤسسة او المنظمة .
 - اعداد نموذج للمنتج او الخدمة الاساسية التي تقدمها المؤسسات او المنظمات .
- ويؤكد (Duek 2001) ان هناك ثلاثة متطلبات اساسية لادارة المعرفة و هي:
- المتطلبات التكنولوجية:

ومن امثلة ذلك محركات البحث و منتجات الكيان الاجماعي البرمجيات ، و قواعد البيانات ادارة الراس المال الفكري و التكنولوجي المتميز ، و التي تعمل جميعها على معالجة مشكلات ادارة المعرفة بصورة تكنولوجيا لذلك فان المنظمة تسعى الى التميز من خلال امتلاك تكنولوجيا المعرفة.

– المتطلب التنظيمي و اللوجستي للمعرفة:

حيث ان هذا المتطلب عبر عن كيفية الحصول على المعرفة، و الحصول على المعرفة و التحكم بها وادارتها وتخزينها ،و نشرها و تعزيزها ،و مضاعفتها و اعداد استخدامها وبتعلق هذا المتطلب بتجديد الطرائق و الاجراءات، والتسهيلات ،و الوسائل المساعدة، و العمليات اللازمة للادارة المعرفة.

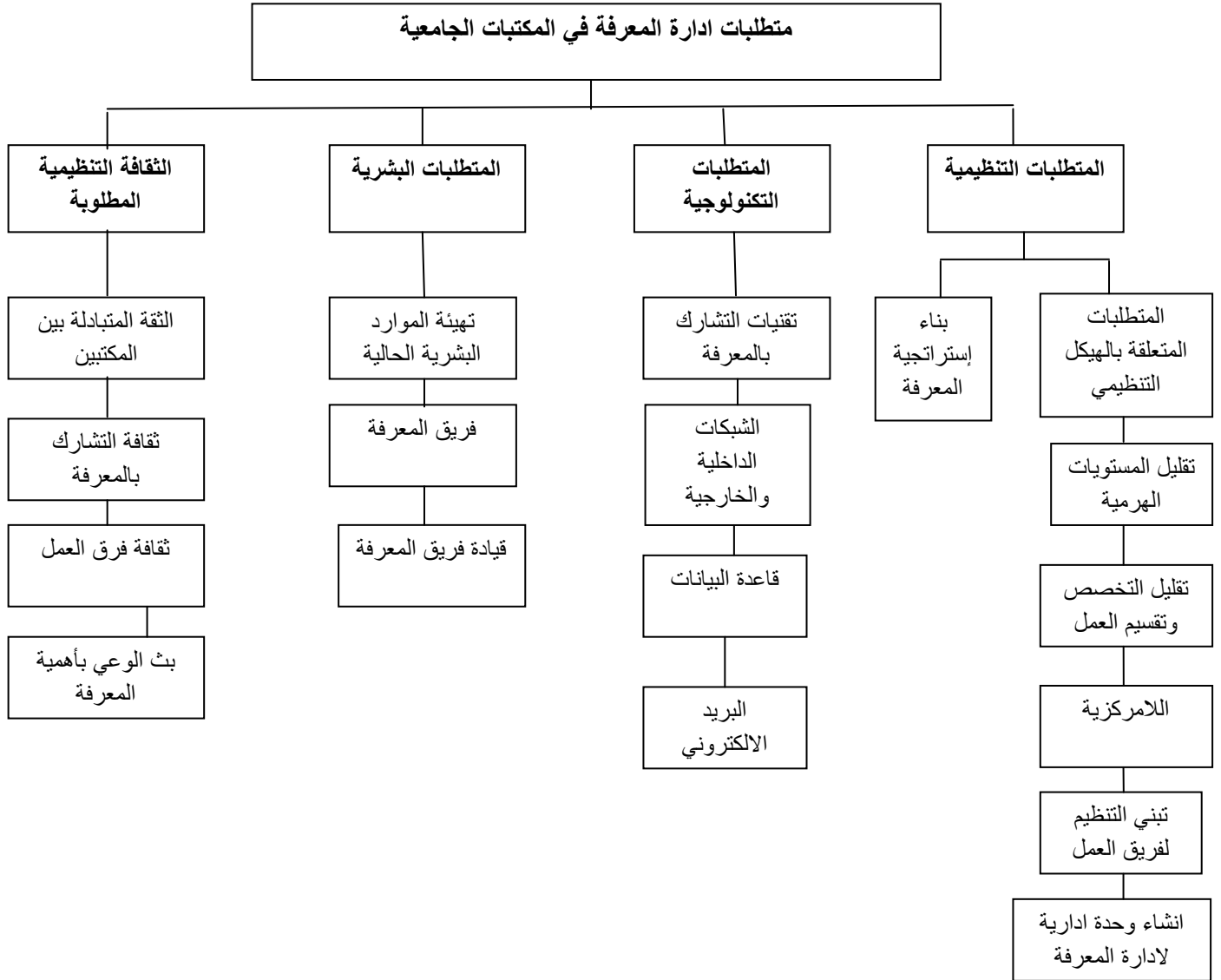
– المتطلب الاجتماعي للمعرفة :

ان هذا المتطلب يركز على تقاسم المعرفة بين الافراد و بناء جماعات من صناعات المعرفة و تاسيس المجتمع على ابتكارات على اساس ابتكارات صناعات المعرفة و تقاسم المشاركة في الخبرات الشخصية في بناء شبكات فاعلة من العلاقات بين الافراد¹.
وبين (Despres and chavl, 2002) الى ان متطلبات ادارة المعرفة يمكن تمثيلها بالاتي:

- 1.تشارك الافراد حيث ان المشاركة بين الافراد بالمعرفة المتاحة وتوسيع و بناء قدرات معرفية واسعة و متميزة يحقق للمنظمات مزايا تنافسية
- 2.تكنولوجيا المعلومات والتي يتم فيها التركيز على المعرفة المتعلقة بادارة المعلومات وتكنولوجيا واستخدامها
- 3.الاصول الفكرية و راس المال الفكري و ضمن هذا المتطلب يجري التركيز على استخدام المعرفة بما يؤدي الى دعم ، وتحفيز ، وتعزيز القيمة الاقتصادية للمنظمة ، و ضمان توفير راس المال الفكري الذي يحقق ميزة تنافسية مستدامة تكفل نجاحا طويلا المدى.

1 سوزان صالح دروزة،العلاقات بين متطلبات ادارة المعرفة وعمليات واثرها على تهيئ الاداء المؤسسي،دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي الاردني ،قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال،جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا،2008،ص 44.

4.فاعلية المنظمة ويتم هنا التركيز على استخدام المعرفة بما يقود الى تطوير و تحسين
 الفاعلية التشغيلية و الفاعلية التنظيمية¹.
 متطلبات ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية²:



شكل رقم (1) يوضح متطلبات إدارة المعرفة

¹ سوزان صالح دروزة، المرجع السابق، ص45

² حمزة، منير. واقع تفعيل ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية، مطلب واقعي ام استباق للاحداث، مجلة Rist، مج 19، ع 3. ص41.

1.3. مهارات اختصاصي المعلومات لادارة المعرفة¹:

يحتاج اختصاصي المعلومات الى نوعين من القدرات للتعامل مع المعرفة وادارتها هما:

1. الفهم المطلوب لادارة المعرفة Understanding :

الجدول رقم(1) يبين الفهم المطلوب لادارة المعرفة

المعرفة حول المعرفة Knowledge about knowledge	الاشخاص People
معرفة طبيعة هذه المعرفة	فهم احتياجات التحليل
ايداع المعرفة الانسانية	المجموعة الدينامكية التنظيمية
معرفة كيف يكتسب الاشخاص المعرفة	فهم علم نفس الاشخاص في المجموعة
فهم انتشار المعرفة	الاستراتيجيات لاداع معرفة التشارك الثقافية
فهم استخدام المعرفة	فهم طرائق الاشخاص بالتعليم والتفكير وامتصاص الافكار
فهم اتجاهات المعرفة	فهم اساليب التعليم
المعلومات Information	فهم علم الادراك
فهم مبادئ ادارة المعرفة	فهم كيف يتشارك الاشخاص بالمعلومات
فهم انظمة ادارة المعرفة	المنظمات Organisation
الكشافات والفهارس	فهم الثقافة التنظيمية
فهم كيفية استخدام المعلومات	فهم البناء والسياسة والاحتياجات الخاصة بالمنظمة
تاليف المعلومات	فهم منتجات الاعمال وخدمتها
فهم النظرية الكلية لنظرية المعلومات	فهم دور المعرفة في المنظمات
فهم تكامل المعلومات والمعرفة في انظمة الادارة	فهم الاسواق الخارجية وفائدة المنافسة
التكنولوجيا Technology	فهم كلفة المساعدات لادارة المعرفة
فهم مواصفات النظام وتطبيقه	فهم كيفية عمل المنظمات: الاغراض - الوظائف - التصورات - المهام
فهم دمج التكنولوجيا في المنظمات	فهم قيمة المعرفة بالنسبة الى المنظمة
فهم الانترنت والتشبيك والبنية التحتية للمعلومات	فهم متطلبات المستفيدين
Data mining البحث عن المعلومات	-

¹ عبد المجيد ،مهنا.ادارة المعرفة،دور جديد لاختصاصي المكتبات والمعلومات. مجلة جامعة دمشق ،المجلد 28،العدد 4،2012+3، ص.235.

2. المهارات Skills¹:

جدول رقم (2) يبين المهارات المطلوبة لإدارة المعرفة

مهارات الأشخاص People skills	المهارات الإدراكية Cognitive skills
فريق العمل	مهارات التفكير
تشارك المهارات	مهارات التحليلية
المتابعة	التأليف
التحفيز	الحكم
التحالف والدعم	التقييم
بناء علاقات وثيقة	القدرة على إبراز المجال
اتصال المهارات	الاتصال الشفهي والكتابي
تشبيك المهارات	تقديم المهارات
القابلية للتعاون مع أنواع أخرى من المهنيين	المهارات المنظمة وإدارة الأعمال Organisation and Business Skills
مقابلة المهارات	التسويق
تعارض القرار الخام والمفاوضات	الصياغة السياسية
مهارات الإدارة Management Skills	ذكاء الأعمال
إدارة التغيير	القدرة على ربط النتائج بالمنظمة
البحث وإدارة البحث	النظرة المستقبلية
إدارة المشاريع	مهارات معالجة المعلومات Information Technology Skills
إدارة الموارد البشرية	تجهيز المعلومات
إدارة قواعد بيانات	تسجيل المعلومات
مهارات تكنولوجيا المعلومات Information Technology Skills	إساليب التخزين والاسترجاع
تصميم قاعدة بيانات	تنظيم المعلومات
مهارات أنظمة المعلومات	توزيع المعلومات
مهارات الويب	الفهرسة والتصنيف
مهارات الإنترنت	مضمون الإدارة

¹ عبد المجيد مهنا. المرجع السابق، ص. 237.

استخدام المجموعات البرمجية	-
مهارات برامج الكمبيوتر	-

2.3. مراحل تطبيق ادارة المعرفة:

يمكن تقسيم الى مراحل ادارة المعرفة الى ما يلي:

أ. مرحلة المبادرة وتتضمن:

- البيئة التحتية.
- بناء العلاقات الانسانية.
- ادارة الثقافة التنظيمية.
- نظم المكافآت .
- تكنولوجيا الاتصال .

ب. مرحلة النشر ويكون التركيز فيها على:

- تبرير الافكار.
- مراقبة المعرفة وادوات التحكيم.
- وضع اجراءات و سياسة للتبرير.
- الحصول على المعرفة التي تم تبريرها و تحكيمها.
- استخدام تكنولوجيا المعلومات في معالجة و تحليل الافكار و تبريرها.

ت. مرحلة التكامل الداخلي ويتكون التركيز فيها على ما يلي:

- استخدام محركات البحث و استراتيجياتها.
- هيكله المعرفة و رسم خريطتها.
- اعتماد تكنولوجيا في نظم قياس الاداء.
- الحصول على المعرفة الممولة و المتكاملة.
- التكامل و التمويل المعرفي طبق لمستوى متطلبات السوق .

ثا. مرحلة التكامل الخارجي ويكون التركيز فيها على مايلي:

- كفاءة ادارة المعرفة.
- البريد الالكتروني.
- الشبكات المتداخلة التمويل الخارجي .
- نظم المشاركة بالمعرفة.
- ادارة التعاون .
- الحصول على معرفة اساسية وشبكية.
- المؤتمرات عن بعد¹.

3.3. مقومات ادارة المعرفة:

- كفاءة العنصر البشري (راس المال البشري القادر على ادارة المعرفة):

يرتبط هذا العنصر بوجود الاشخاص المؤهلين لانجاح ادارة المعرفة و تزداد هذالكفاءة بزيادة ما يكتسبه هؤلاء الاشخاص من المعلومات و معارف حول مؤسساتهم ثم يحسن استخدامها لتلك المعارف في اداء انشطتهم كما يجب العمل على توفير عنصر الثقة بين تلك الكفاءات ليكون الاداء اكبر و افضل و الابتكار اسهل.

- **البيئة الداخلية للمؤسسة**: تتمثل البيئة الداخلية للمؤسسة في قدرتها على التجاوب و الوفاء باحتياجات الكفاءات ،على ان يتضمن ذلك استراتيجيات رؤى و معلومات حول مختلف عمليات ادارة المعرفة هاته العناصر مشتركة تؤدي دورا هاما في تطوير ثقافة الابتكار المؤسسي كما تساعد في تنمية الكيان الداخلي للمنظمة و تشجيع تحفيز تطوير المهارات توثيق العمليات وادارتها.

1 مبارك بوعشة ، ليليا منصور .ادارة المعرفة كتوجيه اداري حديث للمنظمات في عصر العلومة .المؤتمر الدولي،عولمة الادارة في عصر المعرفة،جامعة الجنان،لبنان،2012، ص. 13،14.

ويعتبر بعض المفكرين ان البيئة الداخلية اهم من كفاءة العنصر البشري لانه اذا كانت هذه البيئة غير ملائمة فان كفاءة العنصر البشري لا تصبح لها اية فعالية.

– قابلية التعلم لدى المؤسسة : تم طرح فكرة المؤسسات القابلة للتعلم عن طرف Peter Sing عام 1990 في كتابه المعنون بـ"النظام الخامس" و الذي جاء كآخر كتاب لسلسلة كتب اصدرتها و المتعلقة بمفاهيم التعلم لدى المؤسسات وتتمثل هذه المفاهيم في:

– التمكين الشخصي.

– بناء رؤية مشتركة .

– تعليم المجموعة .

– نماذج عقلية .

– نظام التفكير¹.

ان ادارة المعرفة تقوم اساسا على العنصر البشري لهذا يجب بضرورة الاهتمام به وتوفير جميع الظروف له وذلك من اجل اعطاء اكثر فعالية ومردودية لان الجو الملائم يساهم في تطور المؤسسة و تحصيلها اكثر نسب اشتراك

4.3. مبادئ ادارة المعرفة:

اولا: المعرفة هي مفتاح بقاء الاعمال : في ادارة المعرفة اصبح التاكيد على التشارك بالمعرفة كشرط

ضروري للاستمرار و المنافسة و هو ليس مجرد خيار استراتيجي بديل بل ممكن مطلوب للبقاء.

ثانيا: المجموعات قلب وروح التشارك المعرفي تعرف مجموعات الممارسة تحت اسماء مختلفة مجموعات

التعلم او شبكات التعلم المهم في ذلك تشكيل مجموعات تطوعية تضم افراد تربطهم المصالح و

الاهتمامات المشتركة و هي افضل بيئة للتشارك المعرفي.

ثالثا: مجموعات العمل الافتراضي: تحتاج الى تفاعل لمادي فيما وسعت تكنولوجيا الاتصال افاق العمل

عن بعد، الا ان العديد من المنظمات وجدت صعوبة في تكوين مجموعات الممارسة بدون لقاءات وجها

لوجه بين الاعضاء ذلك ان التفاعل يؤسس روابط الثقة و الصلة المطلوبة بينهم.

¹ كمال، طوبوش. ادار المعرفة. محاضرة الثامنة، اولى ماستر تكنولوجيا وانظمة المعلومات الوثائقية. 2012. ص.9.

رابعا:العاطفة تقود مجموعات الممارسة :مجموعات الممارسة المتكونة عن طريق اوامر عليا سرعان ما تتفكك لان الفرد لا يضيع وقته و نشاطات لاتدخل ضمن اهتماماته في المقابل سنجد انه سيبحث عن مجموعات تراعي اهتماماته الخاصة ومبنية على العواطف الانسانية الايجابية التي لها دور في تحسين العلاقات عبر تقديم مبرر للعمل الجماعي.

خامسا:التشارك بالمعرفة له بعد داخلي الى ال خارج: و العكس بداية تطبيق التشارك بالمعرفة في المكتبة ينطلق بدافع داخلي ، كون البرنامج الناجحة تقادمن الداخل لسهولة توجيه الافراد نحو الهدف كنتيجة لفهم سماتهم و مخاطبة كل فرد بما يناسب كما يجب استغلال البيئة الخارجية للتأكد من نجاح الممارسة الداخلية وان كل ما يحصل في المكتبة صحيح مناسب اضافة قيمة جديدة¹.

5.3. استراتيجيات ادارة المعرفة

لقد اصبح معروفا عن ادبيات ادارة المعرفة التمييز بين المعرفة الصريحة و المعرفة الضمنية الذي قدمها نونا كافي دراسته الشركات الخلافة للمعرفة عام وان الشركات توظف هذين النوعين من خلال التبنى لاستراتيجيتين متميزتين هما :

اولا استراتيجية الترميز (Codification Startegy)

والتي تعتمد على المعرفة الصريحة بوصفها معرفة قياسية ،ورسمية وقابلة للوصف ، و التحديد ،و القياس و النقل و التقاسم ويمكن تحويلها بسهولة الى قواعد بيانات وقاعدة معرفية قياسية يمكن من خلال شبكة المؤسسة تعميمها على جميع العاملين من اجل الاطلاع عليها واستيعابها وتوظيفها في اعمال المؤسسة المختلفة

ثانيا استراتيجية الشخصية (Personalization Startegy)

وهي تركز على المعرفة الضمنية وهي المعرفة غير قابلة للترميز القياسي و غير رسمي لانها تكون حوارية تفاعلية في علاقات الافراد وجها لوجه غير قابلة للوصف و النقل والتعليم

1 يوسف لمحنت،نحو تطبيق ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية،تقييم استعداد مكتبة د احمد عروة الجامعية لتبني ادارة المعرفة ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات ،تخصص انظمة المعلومات وادارة المعرفة،جامعة منتوري ،قسنطينة،2010،ص. 69.

وتدريب وانما قابلة للتعلم بالملاحظة المباشرة والمعايشة المشتركة والتشارك في العمل و الخبرة وهذه الاستراتيجية تتناسب المؤسسات كثيفة المعرفة كالمؤسسات الاستشارية¹.

أ. تحديد مفتاح المعرفة التنظيمية من مهمات المنظمة و اهدافها و استراتيجياتها.

ب. تحديد مهمة المعرفة خلال عملية التحليل الوظيفي.

ت. تحديد دور المعرفة الفردية من خلال التحليل للبناء التنظيمي و تحليل للدوار الفردية .

ث. تحديد مشكلات المعرفة وفرصها الاحتياجات والممتلكات.

ج. ومن حيث التخصص تطوير المقالات ونماذج البرمجيات الخاصى بالمعرفة.

ح. تصميم وتطوير وتطبيق الاستراتيجيات و الحلول لارضاء اهداف ادارة المعرفة ان الاستراتيجيات ،و الحلول تحيط بالاشخاص وتحيط بالعمليات التكنولوجيا و مظاهرها وهذا المنهج من الادارة يخص مشروع الادارة وتبديل اساليب الادارة ويهدف الي تبديل المهارات و تحولها و ترك الاستفادة قادرا على متابعة عمليات الادارة المعرفة بشكل افضل حتى بعد نهاية المهمة².

6.3. الفروقات التي تحدثها ادارة المعرفة في المؤسسات التوثيقية:

جدول رقم(3) يبين الفروقات التي يمكن ان تحدثها ادارة المعرفة في المؤسسات التوثيقية³:

عناصر العمل	تقليدي	حديث(ادارة المعرفة)
وصف العمل	فرد واحد،عمل واحد	فرق وعمل جماعي
الهيكل التنظيمي	ضيق وطويل	قصير وواسع
التعويض	زيادات منظمة	تبعا للاداء الحافز
صنع القرار	من الاعلى الى الاسفل	مشترك

1 حسان عبد مفلح المؤمن،مدى استعداد المؤسسات العامة في الاردن لتطبيق ادارة المعرفة بحث مقدم الى مؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس "اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية" جامعة الزيتونة،الاردن،2005،ص 19.

2محمد تفرش،مفهوم المعلومات وادارة المعرفة،نحو جيل جديد من نظم المعلومات المتخصصين،رؤية مستقبلية،المؤتمر العشرون للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)،ص 20.

3 منير، الحمزة. واقع تفعيل ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية.مطلب واقعي ام استباق للاحداث،مجلة مج 19،ع

غير مضمون	مدى الحياة	الامان في المكتبة
تنسيق	مراقبة لصيقة	الاشراف
متعاون	مخاصم	علاقات المكتبي
مخطط لها	يظن انها تحت السيطرة	الجودة
سبب وجود العمل	تدخل وتشويش	المستفيدين
متصل بجوهر العمل	دون تخطيط	التدريب

خلاصة

وفي الاخير و خلاصة مما سبق نخلص على انا ادارة المعرفة تعتبر الالية السائرة نحو تطبيق ادرة فعالة ، وما لم يكن لدينا إدارة جيدة للمعرفة لن يكون لدينا تطبيق في الواقع وتبقى إدارة المعرفة مرحلة مهمة من مراحل التنمية والتطوير في المكتبات خاصة والمؤسسات عامة ويجب كذلك توفير البيئة الملائمة لاستخدام المعلومات و المعرفة فان الادارة و خدمات المعلومات سوف يستطيع الافراد العاملون تحسين قدراتهم الفردية و القدرات التنظيمية للمكتبة لانها عوامل رئيسية للنجاح في ادارة المعرفة وبتطلب التركيز على الاصول الفكرية والتتور المعلوماتي من اجل ادارة المعلومات و ادارة المعرفة وسوف نتطرق لاحق الى اهمية المكتبات الجامعية لانها تعتبر المحور الرئيسي للدارسة و كذا نماذج ادارة المعرفة ومعرفة انسب نموذج.

الفصل الثاني:

المكتبات الجامعية

1. تعريف المكتبة الجامعية
2. أهمية المكتبات الجامعية
3. أهداف المكتبات الجامعية
4. مقومات المكتبات الجامعية
5. مجتمع المسفيدين من المكتبات الجامعية
6. وظائف المكتبات الجامعية
7. أنواع المكتبات الجامعية
8. خدمات المكتبات الجامعية
9. مشكلات المكتبات الجامعية

تمهيد:

لطالما كان الحديث عن تقدم وتطور وإزدهار الحضارات والأمم مرهون بالمكتبات علي إختلاف أنواعها، والمكتبات الجامعية أحد أهم هذه الأنواع، التي تعد عصب العصر الحالي الذي نعيشه ومظهر من مظاهر التقدم، والتي تسعى جاهدة إلي خدمة المجتمع الأكاديمي، وتطوير البحث العلمي، وتعد المكتبات الجامعية العمود الفقري للجامعات ونظاما فرعيا مهما يسهم في تحقيقها لأهدافها ورسالتها.

ومنه نتطرق في هذا الفصل إلي مدخل عام للمكتبات الجامعية كونها أحد أهم متغيرات الدراسة فتم التناول في هذا الفصل: تعريف المكتبات الجامعية، أهميتها، وظائفها، والخدمات التي تواجهها.

1: تعريف المكتبة الجامعية:

1. تعد المكتبات الجامعية نوعا متميزا من المكتبات الأكاديمية التي تضم بالإضافة إلي المكتبات الجامعية مكتبات المعاهد المتوسطة، ومكتبات كليات المجتمع، ومكتبات الكليات الجامعية التطبيقية والمهنية، ومكتبات أخرى ملحقة بمؤسسات التعليم العالي، وتعد أيضا العمود الفقري للجامعات الحديثة ونظاما فرعيا مهما يسهم في تحقيقها لأهدافها ورسالتها، إذ يتوقف نجاح العملية التعليمية والبحثية فيها علي توافر مكتبة حديثة متطورة ومنظمة بطريقة سليمة تيسر الإفادة من مجموعاتها¹.
2. كما تعرف المكتبة الجامعية بأنها تلك المكتبية التي تنشأها وتديرها الجامعة أو الكلية لتقديم الخدمات المكتبية للطلاب والمدرسين والعاملين في هذه المؤسسات، وتعتبر المكتبة الجامعية مكتبة طلابية، وفي نفس الوقت مكتبة للبحوث، حيث انها مركز إيداع البرامج وخطط الأبحاث المتعلقة بالنهج والإهتمام بالخطط التعليمية والبرامج الدراسية والمطبوعات الجامعية².
3. كما يمكن القول بأن المكتبة الجامعية بأنها تلك المكتبة أو مجموعة المكتبات التي تنشأ وتمول وتدار من قبل الجامعات³. وذلك لتقديم المعلومات والخدمات المكتبية المختلفة للمجتمع الأكاديمي⁴. وهي بمثابة القلب النابض للجامعة، تهتم بالمقام الأول بتجميع كافة أنواع الكتب والدوريات والمخطوطات سويا، ليس بغرض حفظها، ولكن من أجل مساعدة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، في إجراء الأبحاث، والمساهمة في عمليتي التعليم والتعلم⁵.

¹ همشري، عمر أحمد. مدخل إلي علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2008، ص.89.

² إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، مرجع سابق، ص.248.

³ المدادحة، أحمد نافع. أنواع المكتبات، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011، ص. 99.

⁴ عليان، رحي مصطفى، إدارة المكتبات: الأسس والعمليات، عمان، دار: صفاء للنشر والتوزيع، 2009، ص.35.

⁵ محمد، أسماء حسين. تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات علي إستخدام المكتبات الجامعية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2011، ص.15.

4. كما عرفت الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات، المكتبة الجامعية بأنها: مكتبة أو نظام من المكتبات تنشئه وتدعمه وتديره الجامعة، لمقابلة الإحتياجات المعلوماتية للطلبة وهيئة التدريس، كما تساند برامج التدريس والأبحاث والخدمات¹.

5. وتعرف أيضا بأنها المكتبة، أو مجموعة المكتبات التي تقوم الجامعة بإنشائها وتمويلها وإدارتها بغرض تقديم الخدمات المكتبية والمعلوماتية الحديثة للمجتمع الجامعي بما يتلاءم مع أهداف الجامعة ذاتها². وهي أكثر المكتبات عددا بعد المكتبات المدرسية و العامة³.
6. والجامعة أيضا هي مؤسسة تعليمية تحتوي علي عدد من الكليات في مختلف مجالات العلم والمعرفة لطلاب المرحلة الجامعية الأولى أو مرحلة الدراسات العليا، فهي في الحقيقة مؤسسة علمية تربوية تضم النخبة الممتازة من العلماء والأساتذة الجامعيين، وهي أيضا مركزا للبحث والباحثين بما تقدمه من مشروعات بحثية نظرية وعملية في أطروحات الماجستير والدكتوراه⁴.

7. وتظهر المكتبة الجامعية بعدة أشكال من أهمها، المكتبة الرئيسية أو المركزية التي تخدم الجامعة عامة، أو بشكل مجموعة من المكتبات التي تتبع الكليات أو الأقسام والبرامج الأكاديمية دون وجود للمكتبة المركزية، أو بشكل ثالث - وهو الأكثر شيوعا- وهو

¹ طه عشري، أسماء عبد الفتاح. المكتبات الإلكترونية والرقمية وأثرها الثقافي في المجتمع، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2014، ص.471.

² الهمشري، عمر أحمد. المكتبة ومهارات إستخدامها. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009، ص.65.

³ محمد، هاني. المكتبات: أنواعها، أوعيتها، خدماتها. دسوق: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2016، ص.43.

⁴ هاني محمد، المكتبة والمجتمع، أنواع المكتبات وأثرها في قيام الحضارات، ط1، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دسوق، 2009، ص.97.

مكتبية مركزية ومجموعة مكتبات الفرعية في الكليات¹. وللمكتبة الجامعية وظيفة أساسية وهي البحث وتقديم المعرفة في عدد كبير من الموضوعات².

8. كما عرفت الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات المكتبة الجامعية: مكتبة أو نظام من المكتبات تنشئه وتديره الجامعة لمقابلة الإحتياجات المعلوماتية للطلبة وهيئة التدريس كما تساند برامج التدريس والأبحاث والخدمات³.

9. ومن هنا نتبين أن المكتبة الجامعية تحتل بحق مركزا عضويا رئيسيا في الثالوث الجامعي: أستاذ، طالب، مكتبة. وفي أداء الرسالة العلمية الجامعية⁴.

2: أهمية المكتبة الجامعية:

من المسلّم أننا نعيش في عصر المعلومة والذي يتسم بالتقدم والتطور التكنولوجي: ولأهمية المعلومات، فلا بد أن تتحمل المكتبات العبء الأكبر في الحصول علي مختلف أوعية المعلومات، ثم تتولي بتنظيمها بأساليب فنية، ساعية في ذلك إلي تيسير الوصول إلي تلك الأوعية في أسرع وقت وبأسهل طريقة⁵.

تعتبر المكتبة الجامعية رافدا من روافد البحث العلمي وركيزة أساسية في المنظومة الأكاديمية من خلال جملة الأدوار والوظائف المتنوعة والمختلفة التي تؤديها، وهذه المكانة الجوهرية راجعة إلى الأهمية البالغة التي تكتسيها المكتبة الجامعية حيث تتمثل أهميتها في :

¹الهمشري، عمر أحمد. مدخل إلي علم المكتبات والمعلومات. مرجع سابق، ص.90.

²مبروك خطاب، السعيد. الدورالثقافي للمكتبات بين تكنولوجيا الإتصالات وثورة المعلومات. عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع، 2009، ص.15.

³مبروك خطاب، السعيد. لوائح المكتبات الجامعية في العصر الرقمي. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2013. ص.65.

⁴مبروك إبراهيم، السعيد. أخصائي المكتبات بين المهنة والرسالة. دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، 2016، ص.212.

⁵طه عشري، نجلاء عبد الفتاح. المكتبات الإلكترونية والرقمية وأثرها الثقافي في المجتمع. مرجع سابق، ص.477.

✓ كونها الجهاز المسؤول في الجامعة على توفير مختلف أوعية المعلومات اللازمة لإنجاح الرسالة الجامعية.

✓ تعتبر الجهاز الأكثر ارتباطا بالبرامج الأكاديمية والبحثية للجامعة ويخدمها بصورة مباشرة.

✓ دورها الريادي والمهم في نجاح برامج التعليم، وعليها يتوقف نجاح أو فشل مجمل العملية التعليمية.

✓ تعد أحد المعايير الأساسية التي تقام عليها الخطوط وبرامج الدراسات الجامعية العليا.

✓ القاعدة الأساسية للبحث العلمي والمعياري الحقيقي الذي تقوم على أساسه مكانة الجامعة وسمعتها والاعتراف بها على المستويات الأكاديمية الوطنية والدولية¹.

✓ تساهم في تشجيع البحث العلمي ودعمه بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

✓ تشجع النشر العلمي (بحوث، دراسات، كتب... وغيرها).

✓ لها دور كبير من خلال المساهمة في البناء الفكري للمجتمع.

✓ حماية التراث والفكر الإنساني والحفاظ عليه وإتاحته للاستعمال.

✓ تعليم وإعداد كوادر بشرية متخصصة².

تعد المكتبة الجامعية العمود الفقري للجامعات الحديثة ونظاما فرعيا مهما يساهم في

تحقيقها لأهدافها ورسالتها، إذ يتوقف نجاح العملية التعليمية، فيها علي توافر مكتبة حديثة

متطورة ومنظمة بطريقة سليمة تيسر الإفادة من مجموعاتها، ويرجع السبب الرئيسي في هذه

الأهمية إلي ماتوفره المكتبة من مصادر معلومات حديثة خدمة لأفراد المجتمع الجامعي)

أعضاء هيئة تدريس وطلبة وباحثين) وتلبية لحاجيتهم المعلوماتية المختلفة³.

¹ ملحم، عصام توفيق. مصادر المعلومات الإلكترونية في المكتبات الجامعية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، 2011.ص.139، 140.

² عبد الحميد، فادي. المرجع في علم المكتبات. عمان: دار أسامة، 2006.ص.167.

³ الهمشري، عمر أحمد. المكتبة ومهارات إستخدامها. مرجع سابق،ص.66.

3: أهداف المكتبات الجامعية:

تستمد المكتبة الجامعية وجودها وأهدافها من الجامعة ذاتها¹، بإعتبارها نظاما فرعيا أساسيا من النظام الكلي للجامعة، وإحدي وسائل حركته وإستمراريته.

ويمكن تلخيص أهداف المكتبة الجامعية بثلاثة أهداف أساسية هي، مساندة العملية التعليمية والتعلمية في الجامعة، وتشجيع البحث العلمي ودعمه، وخدمة المجتمع. ويمكن تلخيص الأهداف السابقة من خلال قيام المكتبة الجامعية بالوظائف والأنشطة التالية²:

- ❖ هدف التعليم: وهو هدف رئيسي ، ولتحقيقه لا بد أن توفر المكتبة مصادر المعلومات التي تتصف بالشمول، لتغطي إحتياجات العلمية والتعليمية للأساتذة والباحثين.
- ❖ خدمة المجتمع: ومن الأهداف التي ينبغي أن تسعى إلي تحقيقها المكتبة الجامعية أن تتيح المجال للمجتمع المحلي للإستفادة من خدماتها ومحتوياتها، ومن تطبيقات هذا الهدف: إتاحة المجال للإشتراك في المكتبة بضوابط خاصة³. مثال إشتراك في مكتبة الوطنية الفرنسية ب 2 أورو للكتاب .
- ❖ توفير مجموعة حديثة ومتوازنة وشاملة من مصادر المعلومات المطبوعة والسمعي بصرية والمحوسبة التي ترتبط إرتباطا وثيقا بالتخصصات المتوافرة، وبالبرامج الأكاديمية، وبالبحوث العلمية الجارية في الجامعة.
- ❖ تنظيم مصادر المعلومات من خلال القيام بعمليات الفهرسة والتصنيف والتكشيف والإستخلاص والبيبليوغرافية.

¹مبروك خطاب، السعيد. لوائح المكتبات الجامعية في العصر الرقمي.مرجع سابق،ص.66.

²الهمشري، عمر أحمد. مدخل إلي علم المكتبات والمعلومات. مرجع سابق،ص.90-91.

³الهمشري، عمر أحمد. المكتبة ومهارات إستخدامها. مرجع سابق، ص.69.

- ❖ تدريب المستفيدين علي حسن إستخدام المكتبة ومصادرنا وخدماتنا المختلفة، إذ تعد الوظيفة التعليمية من الوظائف المهمة لمكتبة الجامعة¹.
- ❖ تنظيم مجموعات المكتبة وذلك بإعداد الفهارس لها ووضع اللافتات الإرشادية التي تعين القراء في الحصول عليها
- ❖ تنظيم وتطوير وخدمة المنهج الدراسي في الجامعة أو الكلية عن طريق إختيار وحفظ المواد المكتبية التي ترتبط بهذا المنهج.
- ❖ تقديم الخدمات المكتبية للقراء لخدمات الإعارة بأنواعها والخدمات المرجعية البيبلوغرافية، وكذلك إعداد برامج التدريب للقراء علي كيفية إستخدام المكتبة².
- ❖ إصدار النشرات والدوريات والبيبلوغرافيات التي تسهم في تسيير البحث العلمي.
- ❖ المساهمة في نقل التراث الفكري العالمي إلي المجتمع الأكاديمي من خلال توفير مجموعة جيدة من المصادر والمراجع الأجنبية.
- ❖ المشاركة في تطوير علم المكتبات عن طريق تدريب العاملين في حقل مستواهم المهني وكذلك بتشجيع إقامة المعارض وعقد الندوات وإلقاء المحاضرات والبحث في كل مايساهم في تطوير المكتبات³.
- ❖ تنظيم المعارض المختلفة والندوات والحلقات الدراسية في مجال المكتبات⁴.
- ❖ توفير أماكن للقراءة والدراسة الخاصة بالنسبة للباحثين وطلاب الدراسات العليا⁵.
- ❖ مركز إشعاع ومصدر من مصادر علم المكتبات نفسه¹.

¹الهمشري، عمر أحمد. مدخل إلي علم المكتبات والمعلومات. مرجع سابق، ص.91.

²إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. مرجع سابق، ص.250.

³المدادحة، أحمد نافع. أنواع المكتبات. مرجع سابق، ص.101.

⁴عليان، رحي مصطفى، الموني، حسن أحمد. أساسيات المكتبات والمعلومات والبحث الأكاديمي، الأردن: دار علم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، 2009. ص.45.

⁵إبراهيم، السعيد مبروك. الإتصال الإداري وإدارة المعرفة بالمكتبات ومرافق المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء لعنبا الطباعة والنشر، 2013، ص.16.

4: مقومات المكتبة الجامعية الناجحة:

بالإضافة إلى المبني المناسب المصمم أصلا ليكون مكتبة جامعية، والمتمتع بالموقع المتوسط والأثاث الجيد والتهوية والتبريد والتدفئة المناسبة، والإدارة الناجحة، والكادر البشري المؤهل علميا وفنيا وتقنيا، ومجموعة مصادر المعلومات القوية، فإنه علي المكتبة الجامعية الناجحة أن تقدم خدمات معلوماتية حديثة وبأعلي المستويات .مستخدمة في ذلك تكنولوجيا المعلومات وبخاصة الحواسيب، لتنتقل بذلك إلي مفهوم المكتبات الرقمية أو الافتراضية². ولكي تحقق المكتبات الجامعية أهدافها ووظائفها علي أفضل وجه، لا بد من توافر مقومات أساسية منها:

- ❖ موقع متوسط ومناسب من مختلف النواحي.
- ❖ موارد بشرية مؤهلة علميا وفنيا وتقنيا للعمل فيها.
- ❖ جمهور أو مجتمع من المستفيدين.
- ❖ ميزانية مناسبة تأخذ بالحسبان التطورات والتغيرات المتلاحقة في المجال³.

5:مجتمع المستفيدين من المكتبة الجامعية:

يتكون مجتمع المستفيدين من المكتبة الجامعية من الفئات التالية: الطلبة بمختلف مستوياتهم الأكاديمية وتخصصاتهم العلمية، وأعضاء هيئة التدريس والباحثين فيها، والعاملين في مختلف الدوائر الإدارية في الجامعة، والباحثين من المجتمع المحلي (أفراد ومؤسسات).

¹ عبد الحميد، فادي. المرجع في علم المكتبات. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2006، ص.170.

² الهمشري، عمر أحمد. مدخل إلي علم المكتبات والمعلومات. مرجع سابق، ص.37.

³ الهمشري، عمر أحمد. المكتبة ومهارات إستخدامها. مرجع سابق، ص.62.

وتختلف المكتبات الجامعية في خدماتها لأفراد المجتمع المحلي ومؤسساته من مجرد السماح لهم بالإستخدام الداخلي لمصادر المعلومات إلي الإفادة الكلية من مصادرها وخدماتها¹.

ويتكون هذا المجتمع من أفراد متجانسين أكاديميا، ويتخلف مجتمع المستفيدين من المكتبات الجامعية عم مجتمع المكتبات الأخرى من حيث كونه أكاديميا في الدرجة الأولى، ومتجانسا إلي حد ما، ويتألف من:

- ❖ الطلبة بمختلف مستوياتهم الأكاديمية وتخصصاتهم
- ❖ أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة من محاضرين وأساتذة
- ❖ الباحثون في مختلف حقول المعرفة
- ❖ أعضاء الهيئة الإدارية والعاملين في الجامعة².

6: وظائف المكتبة الجامعية:

تختلف وظائف المكتبات الجامعية عن باقي من أنواع المكتبات الأخرى، من حيث تغطيتها للأهداف التي تسعى الجامعة إلي تحقيقها، وتتلخص أبرز وظائف المكتبة الجامعية في:

(1) الوظائف الإدارية:

يقوم بها أمين المكتبة الجامعية بالإضافة إلي رؤساء الأقسام وتشمل:

- عمليات إعداد الميزانية وتوزيعها
- تعيين الموظفين وتدريبهم والتخطيط لخدمات جديدة
- تنظيم وحفظ السجلات المختلفة³.

(2) الوظائف الفنية:

¹الهمشري، أحمد عمر. مدخل إلي علم المكتبات والمعلومات. مرجع سابق، ص.93.
²عليان، رحي مصطفى. إدارة المكتبات: الأسس والعمليات. مرجع سابق، ص.36.
³إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. مرجع سابق، ص.249.

- توفير الأوعية الحديثة الورقية والغير ورقية من المواد المرجعية الحديثة العامة والمتخصصة مثل: المعاجم المتخصصة والمعاجم الموسوعية¹...
- إختيار المواد المكتبية المختلفة والحصول عليها وهذه المواد تشمل الكتب والدوريات والمخطوطات والأفلام والخرائط وغيرها...
- فهرسة المجموعات المكتبية وتصنيفها وإعدادها للإستخدام
- تجليد وصيانة المجموعات والحفاظ عليها من التلف².
- الإعداد الفني للمجموعات من فهرسة وتصنيف وبيبليوغرافيا وتكشيف وإستخلاص وغيرها³.

(3) وظائف خدمات المكتبية:

- تشجيع وتقديم خدمات الإعارة بأنواعها
- تقديم الخدمات الإرشادية للقراء لتسهيل الحصول علي الموارد التي يحتاجون إليها في أبحاثهم.
- توفير أماكن لقراء والدراسة الخاصة للباحثين وطلاب الدراسات العليا.
- التعاون مع المكتبات والهيئات الأخرى التي تفتني مجموعات علمية أو تاريخية هامة⁴.

كما يمكن تلخيص وظائف المكتبة الجامعية في:

- ❖ تنظيم مصادر المعلومات من خلال القيام بعمليات الفهرسة والتحليل الموضوعي، والتصنيف والتكشيف والإستخلاص، والبيبليوغرافية.
- ❖ تدريب المستفيدين علي حسن إستخدام المكتبية ومصادر وخدماتها المختلفة، إذ تعد الوظيفة التعليمية من الوظائف المهمة للمكتبة الجامعية.

¹ محمد، هاني. المكتبة والمجتمع: أنواع المكتبات وأثرها في قيام الحضارات. مرجع سابق، ص.102.

² إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. مرجع سابق، ص.249.

³ محمد، هاني. المكتبة والمجتمع أنواع المكتبات وأثرها في قيام الحضارات. مرجع سابق، ص.103.

⁴ المدادحة، أحمد نافع، أنواع المكتبات. مرجع سابق، ص. 100.

❖ مساعدة الأساتذة في إعداد بحوثهم ومحاضراتهم، بحيث يظلوا علي صلة بآخر ما توصل له البحث في مجال تخصصهم¹.

وللمكتبات الجامعية ثلاثة وظائف رئيسية مستمدة من وظائف الجامعة وهي: (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع)².

وتتلخص وظيفة المكتبة الجامعية في تقديم المصادر والمعلومات وغيرها من الخدمات المكتبية والتي تحقق الأهداف والبرامج التعليمية للجامعة التي تنتمي إليها³.

7:أنواع المكتبات الجامعية:

7-1: المكتبة المركزية بالجامعة:

علي الرغم من وجود مكتبة في كل كلية من كليات الجامعة إلا أن وجود المكتبة المركزية يعتبر أساسا للتنظيم السليم للخدمات المكتبية للجامعة حيث تقوم هذه المكتبة المركزية بعمليات التنسيق والتكامل بين المكتبات كلها، كما تقوم بتوفير أساليب وإجراءات التعاون بين هذه المكتبات وقد تحوي علي المواد المكتبية التي لايمكن توفيرها لكل مكتبة كلية علي حدة⁴.

وهناك من يقول بأنها: الواجهة الحقيقية لجميع المؤسسات التوثيقية الموجودة بالجامعة، وهمزة الوصل ما بين هذه المؤسسات والإدارة من جهة⁵. بشكل عام، فإن المكتبة

¹المدادحة، أحمد نافع.أنواع المكتبات. مرجع سابق، ص.102.

²عليان، رحي مصطفى. مبادئ علم المكتبات والمعلومات.عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2011، ص.41.

³شرف الدين، عبد التواب. المدخل إلي المكتبات والمعلومات.القاهرة: الدار الدولية للإستثمارات الثقافية للنشر والتوزيع، 2001، ص.37.

⁴عبد الله العلي، أحمد. مدخل إلي علم المكتبات والمعلومات.مرجع سابق،ص.67-68.

⁵خطاب، السعيد مبروك. لوائح المكتبات الجامعية في العصر الرقمي. مرجع سابق، ص.69.

المركزية هي الواجهة الحقيقية لجميع المؤسسات التوثيقية الموجودة بالجامعة، وهمزة وصل ما بين هذه المؤسسات والإدارة من جهة¹.

7-2: مكتبة المعاهد المتوسطة:

وهي تخدم خريجي المدارس الثانوية الذين لا يستطيعون إكمال تعليمهم الجامعي ومن وظائفها، تزويد الطلاب بالمهارات الفنية والمهنية في المجالات التنظيمية والتجارية والمهنية بوجه عام، لذا يجب أن تغطي مجموعات المكتبة كل هذه المجالات كما يجب أن تشمل كل أشكال المواد المكتبية من كتب ودوريات وقوائم ببليوغرافية².

7-3: مكتبة الكليات:

هي المؤسسات التي تقوم بخدمة المناهج التعليمية التي تدرس بالكلية ولقد تطورت وظيفتها بحيث تركز إهتمامها علي تشجيع الطلاب علي إستخدام المصادر التعليمية المتعددة وكذلك تقديم وإختيار المواد التعليمية التي تخدم البرامج التعليمية وكذلك تسهيل حركة الإعارة وتدريب الطلاب علي كيفية إستخدام المكتبة والفهارس والمراجع وإعداد البحوث³.

ولقد ساعدت معظم الكليات إلي إنشاء مكتبات خاصة بها، محاولة في ذلك جمع الكتب المرجعية والموسوعات والمعاجم والقواميس والمواد الأخرى، التي يمكن أن تحقق الإستفادة المشتركة بين الباحثين والأساتذة وطلبة الدراسات العليا⁴.

¹ طه عشري، نجلاء عبد الفتاح، المكتبات الإلكترونية والرقمية وأثرها الثقافي في المجتمع. مرجع سابق، ص.474.

² إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. مرجع سابق، ص.250.

³ عبد الله العلي، أحمد. مدخل إلي علم المكتبات والمعلومات. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2001، ص.67.

⁴ طه عشري، نجلاء عبد الفتاح. المكتبات الإلكترونية والرقمية وأثرها الثقافي في المجتمع. مرجع سابق، ص.475.

7-4: مكتبة الأقسام:

وتهدف هذه المكتبة إلى خدمة قسم معين، وغالبا ما توضع في قاعة إجتماعات القسم- إن وجدت- ويشرف عليها (السكرتير)، والهدف منها وضع المراجع الأساسية التي يحتاج إليها الأساتذة قريبة من أيديه

من المنتبع في التعليم الجامعي وجود عدّة أقسام في كل كلية من الكليات لذا فإن وجود مكتبة في كل قسم فيها يعد من الطرق المناسبة لتوفير مواد البحث لأعضاء هيئة التدريس في القسم، حتى تكون هذه المواد تحت أيديهم بإستمرار دون الذهاب إلى مكتبة الكلية أو المكتبة المدرسة¹.

7-5: مكتبات المخابر:

تنشأ علي مستوي الأقسام المجهزة بالمختبرات، لإجراء التجارب العلمية والأعمال التطبيقية، والتي تتطلب مواد ووثائق خاصة، وهذه الأخيرة كانت أصلا موجودة بمكتبات الكليات، ونتيجة للحاجة المستمرة إليها في عين المكان، خصصت لها خزائن أو قاعات مجاورة للمختبرات. كما أن هذه المكتبات أيضا أصبحت لديها إمكانيات تكنولوجية وإرتباطها بشبكة الإنترنت².

8: خدمات المكتبات الجامعية:

- ❖ تعريف الطلاب بمصادر البحث وأساليبه وإمكانياته
- ❖ إحاطة الطالب بالبيبليوغرافيات المتوفرة في مجالات دراسته وتعليمه وكيفية إستخدام المصادر والمراجع

¹إسماعيل، وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. مرجع سابق، ص.251.

²إسماعيل، وائل مختار، إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات. مرجع نفسه، ص.250.

❖ تقوم المكتبة الجامعية بتعريف أعضاء هيئة التدريس بالمطبوعات الحديثة في مجالات دراستهم ومساعدتهم في الوصول للمعلومات والبيانات التي يحتاجونها¹.

9: مشكلات المكتبات الجامعية:

تواجه المكتبات الجامعية وبخاصة في الوطن العربي العديد من المشكلات التي تحد من قدرتها علي القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها علي النحو المطلوب.

ومن أبرز هذه المشكلات مايلي: عدم فهم إدارة الجامعة الكافي لأهمية المكتبة في الجامعة و لطبيعة عملها ومتطلباتها الخاصة، مما يؤدي إلي فرض قيود صعبة عليها في مجالات التوظيف والمالية وإتخاذ القرار، وضعف الميزانية المخصصة لها، والإتجاه نحو تعيين مديري مكنتبات من غير المتخصصين في علم المكتبات والمعلومات²،

- ❖ عدم وضوح الأهداف والعلاقات بين المكتبة الجامعية ومكنتبات الكليات والمعاهد العليا.
- ❖ تعاني معظم المكتبات الجامعية في الدول النامية ضيق مبانيتها وقلة أاثاتها.
- ❖ معظم العاملين بالمكنتبات الجامعية غير متخصصين في مجال المكتبات والمعلومات.
- ❖ قلة الميزانية المتاحة للمكنتبات³.

¹ إبراهيم، السعيد مبروك. الإتصال الإداري وإدارة المعرفة بالمكنتبات ومرافق المعلومات، مرجع سابق، ص.16.

² الهمشري، عمر أحمد. مدخل إلي علم المكتبات والمعلومات. مرجع سابق، ص.93.

³ هاني محمد، المكتبة والمجتمع: أنواع المكتبات وأثرها في قيام الحضارات. مرجع سابق، ص.109.

خلاصة الفصل:

ويظهر مما سبق أن المكتبات الجامعية تقوم بتلبية إحتياجات المستخدمين، وذلك من خلال ما تتيحه من خدمات معلومات مقدمة لهم، والتي من شأنها أن ترفع مكانتها وتحافظ علي وجودها،

ولا يمكن للمكتبة أن تعرف مدي النجاحات التي تحققها إلا من خلال رضي المستخدمين عن الخدمات التي تقدمها لهم، وأنها تتلاءم واحتياجاتهم الفعلية وعليه سوف نتطرق في فصلنا الموالي إلى نماذج إدارة المعرفة

الفصل الثالث

نماذج ادارة المعرفة

تمهيد

1: نموذج nonaka / takoshy 1999:

2: نموذج i-bolsot، 1998:

3: نموذج sythesised، 2000:

4 نموذج leonard – barton لإدارة المعرفة:

5 نموذج موئل moual لإدارة المعرفة:

6: نموذج duffy:

7: نموذج jennex/ olfman:

8 نموذج ادارة نظم المعرفة

خاتمة الفصل

تمهيد

ظهرت عدة نماذج لاستراتيجيات ادارو المعرفة تطورت على مر السنوات منذ مطاع التسعينات القرن الماضي وحتى السنوات الاخيرة لكن هذه النماذج تباينت في تركيزها على جانب او اكثر من عمل المؤسسة وبما يعكس طبيعة عملها فنجد ان بعضها اركز على العائد المادي التجاري وبعضها الاخر ركز على تحسين اداء الاعمال بما يوازي عمليات تحسين الاداء بصرف النظر عن نوع المؤسسة وبعضها الاخر ركز على الجانب المعرفي للمؤسسات .

لقد قامت نماذج عديدة من طرف المختصين والتي يمكن الإستفادة منها لتطوير نظام

إدارة المعرفة داخل المنظمة ومن بين هذه النماذج نذكر:

1: نموذج takoshy / nonaka 1999:

ويتضمن الإستراتيجيات المعتمدة علي المعرفة، وهنا يتم تناول المعرفة علي وفق مصادرها (صريحة، أو ضمنية)، (فردية، أو جماعية)، ويناقش هذا النموذج تحول المعرفة من نموذج إلي آخر، أي الإنتقال من الضمني إلي الصريح، وذلك بالتعبير عن المعرفة الضمنية بمفاهيم واضحة ومحاولة توثيقها، ونقل المعرفة من الفرد إلي الجماعة بإستخدام المستويات التنظيمية في المؤسسة الواحدة، أو حتي بين المؤسسات ذات التخصصات المتقاربة

2: نموذج bolsot-i-1998

وتسمي هذه الإستراتيجية ب(إستراتيجية الفضاء النموذجي) وهذا النوع يشابه إلي حد ما النموذج السابق، إلا أنه يختلف عنه بإضافة بعد جديد للإستراتيجية إلا وهو (التجريد)، بمعني أن هذه الإستراتيجية يمكن أن تعمم علي الحالات المختلفة، ويشمل هذا النموذج علي المراحل الإستراتيجية الآتية:

- **المسح:** لغرض جمع البيانات والمعلومات المتاحة
- **حل المشكلات:** بعد مسح مجتمع المؤسسة وكل معلوماتها يتم تحديد المشكلات التي تواجهها المؤسسة لغرض حلها.
- **التجريد:** وتتضمن هذه المرحلة تعميم الأفكار المستخلصة لتشمل مجموعة واسعة من الحالات

- نشر المعرفة: ويتم من خلال تمرير المعرفة بشكل مقنن ومجرد للفئات المستهدفة من تطبيق الإستراتيجية
- التعليم والتطبيق: وهي المحصلة التي تتعلق بتعلم العاملين في المؤسسة للمعارف الجديدة ومحاولة تطبيقها.

3: نموذج syuthesised، 2000:

ويشتمل هذا النموذج ستة إستراتيجيات وهي:

- إستثمار التكنولوجيا لمعالجة المعارف
- التحليل لمصادر البيانات الخارجية، مع التركيز علي بيانات المستفيدين من المؤسسة
- إدارة أصول المعرفة الصريحة للمؤسسة
- توثيق الممارسات المميزة داخل المؤسسة
- تنمية وتطوير قدرات العاملين في المؤسسة
- الإبتكار من خلال تهيئة البيئة التي تشجع علي خلق المعرفة¹

4: نموذج leonard – barton لإدارة المعرفة:

يقوم هذا النموذج علي أساس أن المعرفة في المنظمة هي مقدره جوهريه corecapability وإن هذه المعرفة- المقدره الجوهريه- توجد في أربعة أشكال:

1* المعرفة قد توجد أو قد تكون في شكل مادي مثلا في شكل براءة إختراع وهي معرفة يمكن أن نراها ونلمسها

¹ علوان، فيصل. حميد، أميمة. إستراتيجيات إدارة المعرفة والإستراتيجية الأمثل لإدارة المعرفة في المكتبات الجامعية العراقية. العدد36، المجلد 9، تموز، 2014، ص.18-62.

2* المعرفة قد تكون مجسدة أيضا في الأنظمة الإدارية، وهذه يمكن أن تكون مجسدة في طريق التعلم لعمل الأشياء الأكثر فعالية.

3* المعرفة قد تكون مجسدة في المهارات الصريحة والكامنة للعاملين أي في القدرات الفردية التي تجلب إلي المنظمة أو تطور ضمنها من خلال التجربة أو الخبرة

4* المعرفة قد توجد أيضا فيما يسميه ليونارد بارتون (القيم الصغيرة little values) للعمل مع معايير السلوك في موقع العمل أو ما يدعوه الآخريين الثقافة التنظيمية.

إن هذا النموذج يمثل محاولة لتوسيع المعرفة في الشركة لتشمل كل المنتجات، الخدمات، العمليات، الأنظمة، الطرق والقواعد التنظيمية وصولا إلي الأفراد حيث المعرفة الكامنة (الضمنية) تتجسد في مهاراتهم وأساليبهم وعلاقاتهم وسياقاتهم التفاعلية، كما أن هذا النموذج يهتم بالأنشطة المعيقة للمعرفة التي تجعل حل المشكلات، الحصول علي المعرفة، التجريب، الإبتكار كلها محدودة¹.

5* نموذج موانع لإدارة المعرفة:

هذا النموذج قدمه دينس ونيوسكاي (d.e.winnosky) ويقوم هذا النموذج علي أن المعرفة هي خبرة بدون بداية ولا نهاية، لهذا فإن هناك سلسلة دائرية لإدارة المعرفة، وفي هذا النموذج توجد أربع مكونات أساسية متفاعلة كل واحد منها يعمل بشكل مستقل إلا أنها في نفس الوقت ذات اعتماد متبادل وهي:

أولا: القاعدة الأساسية لإدارة المعرفة (ماذا يتم ويتابع الآن) تتمثل في البيانات والمعلومات المتداولة من خلال أدوات إدارة المعرفة في الشركة أو المنظمة، وتعتبر الهيكل لا الفنية

¹ ودبيعة، ماضي. دور إختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة منتوري قسنطينة- نموذجاً-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، تخصص: نظم المعلومات وإدارة المعرفة، 2009، ص. .

لإدارة المعرفة التي تستخدم وتنشئ إمكانيات نموذج موئل لإدارة المعرفة في المؤسسة للاستجابة لحاجات المستفيدين.

ثانيا: ثقافة إدارة المعرفة (ما هو المهم؟) هذه الثقافة التي تحدد الإتجاه والقيم والتفضيلات في غدارة المعرفة، وهذه الثقافة هي التي تأتي بالإستراتيجية وليس الإستراتيجية هي التي تنشئ الثقافة، كما ان الثقافة هي التي تحدد التكنولوجيا والممارسات الملائمة.

رابعا: معايير إدارة المعرفة (ما هو ممكن التحقيق؟) وهذه تشير إلي الممارسات الأفضل التي تستخدمها المنظمات بالعلاقات مع الزبائن، الموردين، الموزعين وكذلك مع التكنولوجيات القدرات المحققة مقارنة مع المنافسين¹.

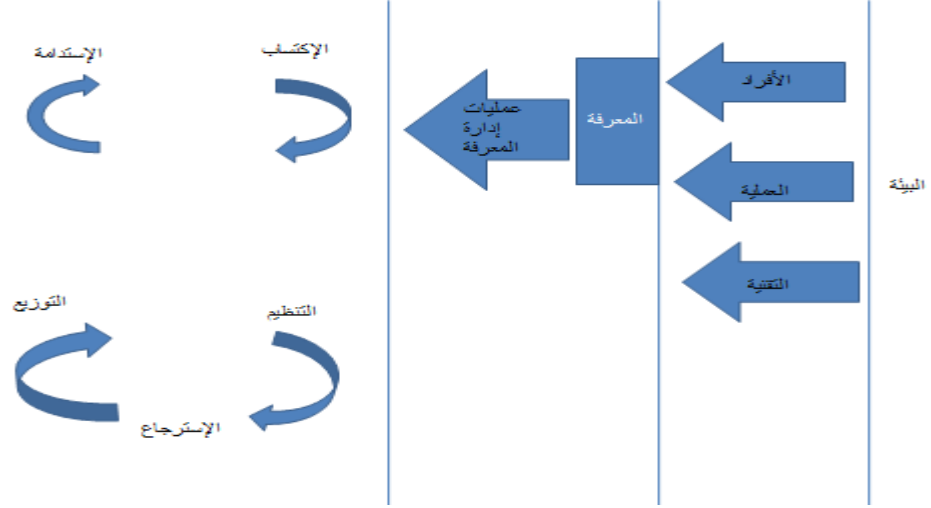
6: نموذج duffy:

إقترح نموذجا لإدارة المعرفة والمعبر عنه بالشكل رقم 03 منطقا من أن المنظمة تحصل علي المعلومات والطاقة والنشاط من البيئة الخارجية ومن خلال إشتراكا إستراتيجية والأفراد والعمليات والتقنية تتحول المعلومات والطاقة إلي معرفة وعمليات وهيكل، التي تنتج السلع والخدمات، وتسهم في زيادة ثورة المنظمة، وتعد إدارة المعرفة عملية تتضمن الحصول علي المعرفة الضمنية والظاهرة كلاهما، ودعم وإسناد الأعمال وتوليد العوائد والتأكيد علي العنصر البشري كونه الجانب الجوهرية فيها، والحصول علي الدروس المستنبطة من خلال تكرار إستعمال المعرفة، وبموجب هذا النموذج فإن العمليات تكون كالاتي:

- إكتساب المعرفة
- عملية التنظيم تشمل (التصنيف، والتبويب والرسم)

¹ وديعة، ماضي. دور إختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية: مكتبات جامعة منتوري قسنطينة- نموذجا-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم المكتبات، تخصص: نظم المعلومات وإدارة المعرفة، 2009، ص.

- عملية الإسترجاع تشمل (البحث والوصول)
- عملية التوزيع تشمل (المشاركة والنقل)
- عملية الإستدامة تشمل (التنقيح والنمو والتغذية).



الشكل رقم(02): نموذج إدارة المعرفة حسب Duffy.

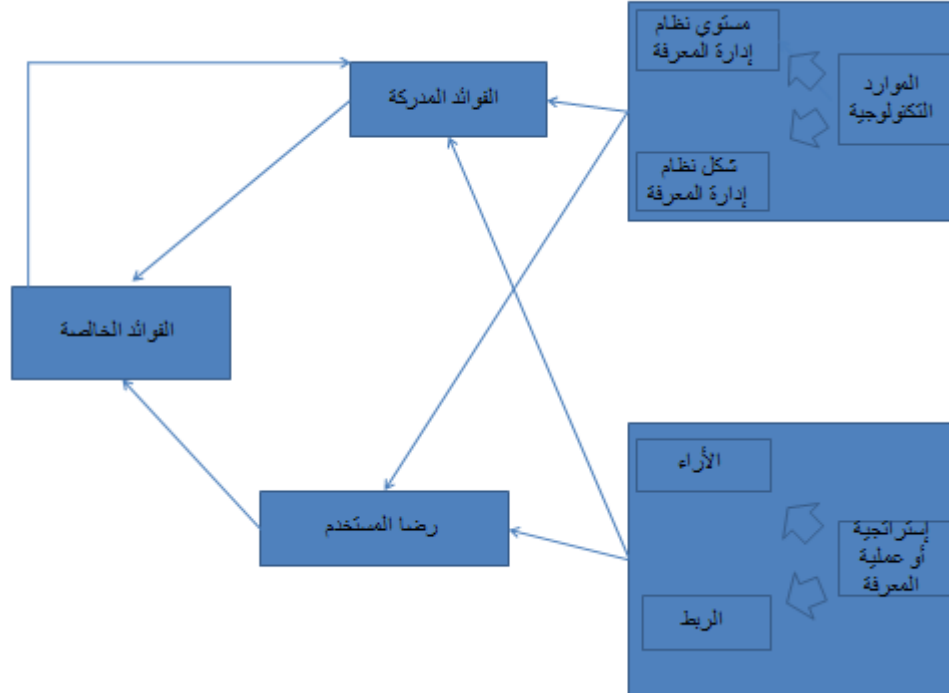
7: نموذج jennex/ olfman

يستند هذا النموذج علي إستخدام التأثيرات الناجحة في نظام إدارة المعرفة، وتتضمن

أبعاد النموذج مايلي:

- جودة النظام: كيف يؤدي نظام إدارة المعرفة وظائف إبتكار وتخزين وإسترجاع وتحويل وتطبيق المعرفة
- جودة المعرفة: ضمان أن المعرفة المكتسبة متاحة للجميع.
- رضا المستخدم: توضح المستوي الذي عنده يحقق نظام إدارة المعرفة مستويات عالية من الرضا لمستخدميه
- العوائد الممكنة: قياس الفوائد والآثار التي يحدثها نظام إدارة المعرفة لكل من المستخدم وإدارة المنظمة ككل

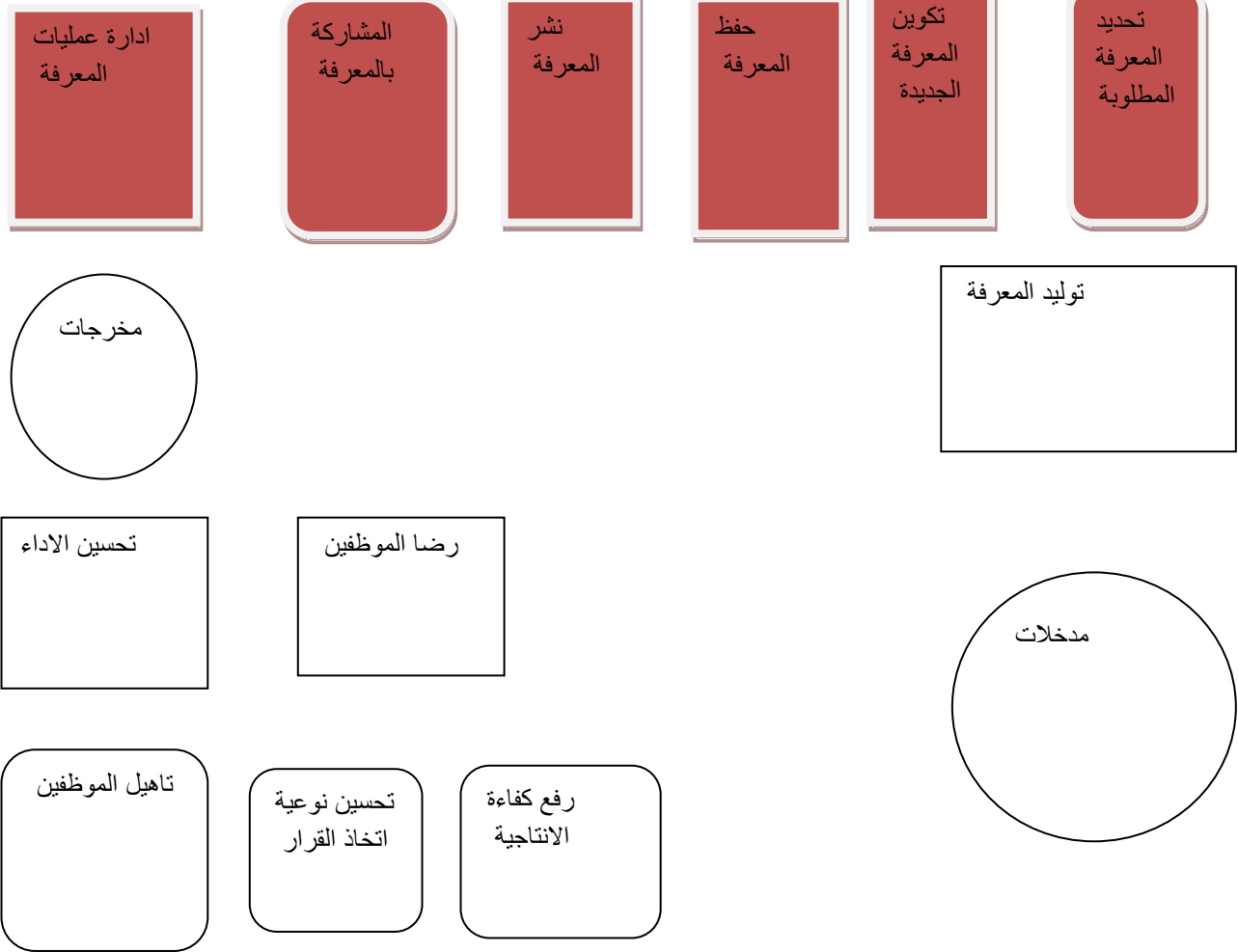
- الأثر الجمعي: يؤدي إستخدام الفرد لنظام إدارة المعرفة إلي تحسين جودة أدائه في موقع العمل وذلك ينعكس بدوره علي أداء المنظمة ككل. وهذا ما هو موضح في الشكل الموالي¹:



الشكل رقم(03): نموذج Jennex/ olfman

¹عبلة، حمادي. دور إدارة المعرفة في بناء المنظمة المتعلمة (دراسة حالة مؤسسة ENAD- SIDET بسور الغزلان). مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص: إدارة الأعمال الإستراتيجية. 2013، ص.

8 نموذج ادارة المعرفة



شكل رقم (04) يوضح نموذج ادارة نظم المعرفة

خاتمة الفصل

وفي ختام قولنا فان التقدم المعرفي والتقدم التقني والتقدم الاقتصادي فرض العديد من الاشكال والنماذج لعمليات المعرفة كلما ازدادت المعرفة زادت الابتكارات التي هدفها الوصول ابتكار افضل الطرق و الوسائل التي من شأنها ان تطور العمل الاداري كان تحافظ المكتبات على مستواها للوصول الى اعلى مستوى وياتي دورنا لتطوير تلك النماذج التي من خلالها محاولات ضبط المعرفة ومحاولت انتشار المعرفة بين افراد المكتبات حيث يقوم بتكوين المعرفة عن طريق اكتسابها او تجميعها او معالجة المعلومات المتاحة ثم تخزين و تنظيم هذه المعرفة في وجود سياسة ادارية و اهداف عامة ومنه نستنتج ان افضل نموذج لادارة المكتبة العلوم الانسانية و الاجتماعية هو نموذج نظم ادارة المعرفة اذ انه يقوم اولا مدخلات المكتبة و توليدها ثم نقوم بتحديد المعرفة المطلوبة او الهدف المرجو الوصول اليه ثم تكوينها جيدا و من ثم حفظ تلك المعلومات من الضياع و الاتلاف و من بعدها نشرها تلك المعرفة للمجتمع المستفيد و ذلك من خلال المشاركة بالمعرفة وعليتها من خلال ادارة عمليات المعرفة اذ تتم في نهاية العملية و التي هي المخرجات رضا الموظفين وكذا تحسين الاداء و رفع كفاءة الانتاجية داخل داخل المؤسسة وتحسين نوعية اتخاذ القرار واخيرا تاهيل الموظفين .

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد

1-التعريف بمكان الدراسة.

1.1: التعريف بالمكتبة المركزية

2.1: الهيكل التنظيمي للمكتبة المركزية

3.1: الإمكانيات البشرية للمكتبة المركزية

2-إجراءات الدراسة الميدانية.

1.1: مجالات الدراسة

2.1: عينة الدراسة

3.1: أدوات جمع البيانات

3-نتائج الدراسة الميدانية ومقترحاتها

1.3: جدولة وتحليل البيانات

2.3: نتائج الدراسة

3.3: مقترحات الدراسة

تمهيد:

لقد تطرقنا في الفصل الاول والثاني الى كل من ماهية ادارة المعرفة وما يتعلق بنماذجها وخصائصها واهميتها وتعريفاتها المختلفة والصعوبات التي تواجهها والتسليط الضوء اكثر على الموضوع قمنا اجراء دراسة تطبيقية لمعرفة واقع تطبيق ادارة المعرفة بالمكتبات الجامعية "المكتبة الجامعية فطب شتمة بسكرة" وفي هذا الجزء سنحاول ابراز الطرق المستخدمة في الجانب الميداني وكذا مختلف الادوات المستعملة وعرض النتائج وسيتم التطرق في هذا الفصل الى :

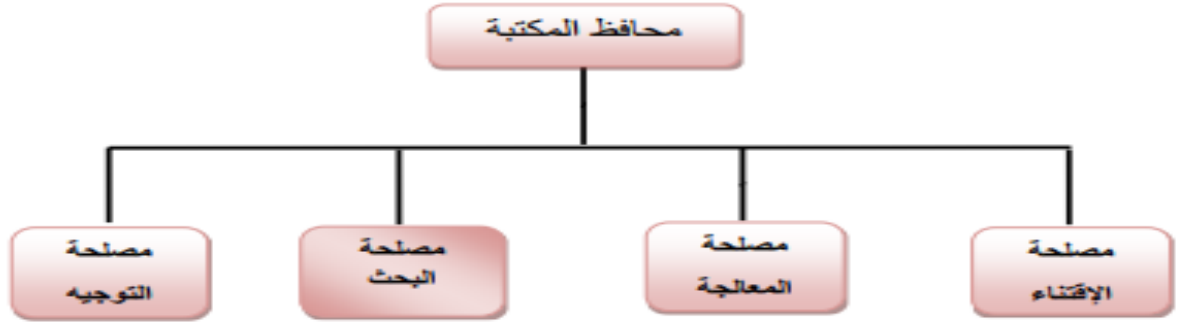
- 1 -التعريف بمكان الدراسة.
- 2 -مجالات الدراسة الميدانية.
- 3 -المجتمع الاصيل والعينة.
- 4 -ادوات جمع البيانات.
- 5 -تفريغ وتحليل بيانات الدراسة الميدانية.
- 6 -نتائج الدراسة.
- 7 -النتائج العامة للدراسة.

1.التعريف بالمكتبة المركزية لجامعة محمد خيضر بسكرة قطب شتمة:

1.1 نشأة المكتبة المركزية شتمة:

هي مكتبة المركزية لجامعة محمد خيضر بسكرة ،استلم قرار تأسيسها بموجب المرسوم رقم 219/98 المؤرخ في 07 جولية من عام 1998 والمتضمن إنشاء الجامعة ككل ،فتحت ابوابها مباشرة بعد تدشينها من قبل معالي وزير التعليم العالي و بالبحث العلمي اما المكتبة المركزية بالقطب الجامعي شتمة فقد تم تدشينها من قبل معالي وزير التعليم العالي و بالبحث العلمي الأستاذ الدكتور طاهر حجار يوم 16 ذي الحجة 1437 الموافق لـ 18 سبتمبر 2016.

2.1 الهيكل التنظيمي للمكتبة المركزية شتمة:



الشكل (05) الهيكل التنظيمي للمكتبة المركزية شتمة.

(2) مجالات الدراسة الميدانية:

تمثلت مجالات الدراسة الميدانية في مايلي:

- **حدود بشرية:** أجريت هذه الدراسة على الموظفين الإداريين التابعين للمكتبة المركزية قطب شتمة، والذي لهم علاقة مباشرة بموضوع الدراسة لتفعيل ادارة المعرفة داخل المكتبة.

- **حدود مكانية:** اجريت هذه الدراسة بالمكتبة المركزية قطب شتمة لولاية بسكرة.

- **حدود زمانية:** تمثلت الدراسة في مدة دامت يومين يوم تم توزيع استمارات، واليوم الثاني جمعها.

(3) المجتمع الاصلي والعينة:

يتناول هذا الجانب اهم الادوات والطرق المستخدمة في الدراسة التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة الميدانية وتتمثل في (مجتمع وعينة الدراسة، ادوات الدراسة، الدراسة المستخدمة، الادوات المستخدمة في جمع البيانات، مع مراعاة الصدق والثبات).

1.3 مجتمع الدراسة:

بما أني محل الدراسة خدماتي وموضوع الدراسة يخدم بتحديد هذه المؤسسات تم تطبيق هذه الدراسة على المكتبة المركزية قطب شتمة بسكرة و ذلك عن طريق دراسة واقع تطبيق ادراة المعرفة في المكتبة المركزية.

2.3 عينة الدراسة:

بما انه تم الاعتماد على اسلوب الاستبيان في جمع المعلومات والبيانات، فقد توصلنا الى تحديد الطريقة التي يمكن من خلالها سحب العينة ،والتي سيتم توزيع الاستبيان عليها على الطريقة الغير عشوائية وهذا نظرا لسهولة اختيار مفردات العينة في مجتمع الدراسة. وتمثلت العينة المبحوثة في 5 افراد اداريين داخل المكتبة المركزية قطب شتمة.

3.3 حجم العينة:

استهدف الاستبيان موظفي مكتبة المركزية قطب شتمة بسكرة وقد تم توزيع 5 استمارات على المعدل الاجمالي للعينة 5 موظفين اداريين والجدول التالي يمثل ذلك:

النسبة	الموظفين	
%100	5	الاستمارات الموزعة
%100	لا يوجد	الاستمارات المفقودة
%100	لا يوجد	الاستمارات الملغات
%100	5	الاستمارات الصالحة لتحليل

جدول رقم (04): يمثل العينة المدروسة والاستمارات الموزعة.

(4) ادوات جمع البيانات:

يتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدارسة.

ويعتبر الاستبيان تقنية مباشرة للتقصي العلمي بمعنى اليداني وجمع المعلومات من الميدان ،ويستعمل ازاء الافراد ،بحيث يسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب الكم ،ويهدف الى ايجاد علاقات رياضية ،والقيام بمقارنات والاحصاء وتحليل البيانات من خلال الإجابات.

(5) تفرغ وتحليل بيانات الدراسة الميدانية:

تحليل البيانات الشخصية للدراسة:

الجدول رقم (01) جدول الجنس:

النسبة	التكرار	
%40	2	أنثى
%60	3	الذكر

الجدول رقم (02): جدول المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	
%100	0	دراسات تطبيقية
%40	2	ليسانس
%60	3	ماستر
%100	0	دكتوراه

نلاحظ من الجدول ان نسبة 60 % من العينة لهم شهادة ماستر وهذا عائد لسياسة التوظيف الخاصة بالقطاع.

جدول رقم (03) جدول الوظيفة

النسبة	التكرار	
40%	2	ملحق بالمكتبات الجامعية
20%	1	مستوى 1
0%	0	ملحق بالمكتبات الجامعية
40%	2	مستوى 3 محافظ المكتبات الجامعية محافظ رئيسي مكتبات الجامعية

نلاحظ ان نسبة 40% من العينة لديهم ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى اول وكذا نسبة 40% من العينة محافظ رئيسي بالمكتبات الجامعية.

جدول الخبرة (جدول رقم 04):

النسبة	التكرار	
20	1	خبرة 5 سنوات
20	1	خبرة 10 سنوات
100	0	خبرة 15 سنة
20	1	خبرة 15 سنة فما فوق

نلاحظ ان من خلال جدول الخبرة اكبر نسبة تمثل اقدمية عمل لمدة اكثر من 15 سنة من خلال نسبة 20% وهذا من خلال وجود خبرة في العمل وسنوات كثيرة.

اولاً:

تحليل البيانات في المحور الاول:

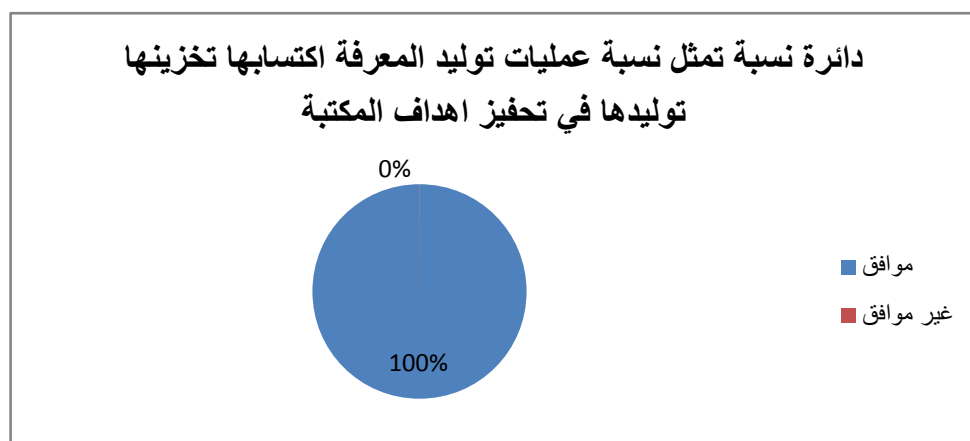
المحور الاول: مفهوم ادارة المعرفة لدى عمال المكتبات الجامعية:

1/ عمليات توليد المعرفة: اكتسابها، تخزينها، تداولها، استخدامها في تحقيق اهداف المكتبة.

النسبة	التكرار	
%100	5	موافق
%0	0	غير موافق

جدول رقم (05) يمثل نسبة فهم ادارة المعرفة: ،تخزينها ،تداولها ،استخدامها في تحقيق اهداف المكتبة.

نلاحظ ان نسبة الكبيرة تمثل 100% في فهم لادارة المعرفة للمكتبة المركزية قطب شتمة وهذا راجع الى ان ادارة المعرفة تعمل على تطوير العمل وتحسين من خلال تسهيل الاعمال بين الموظفين في اداء اعمالهم وانجازها في وقت مختصر وتقليل الجهد.



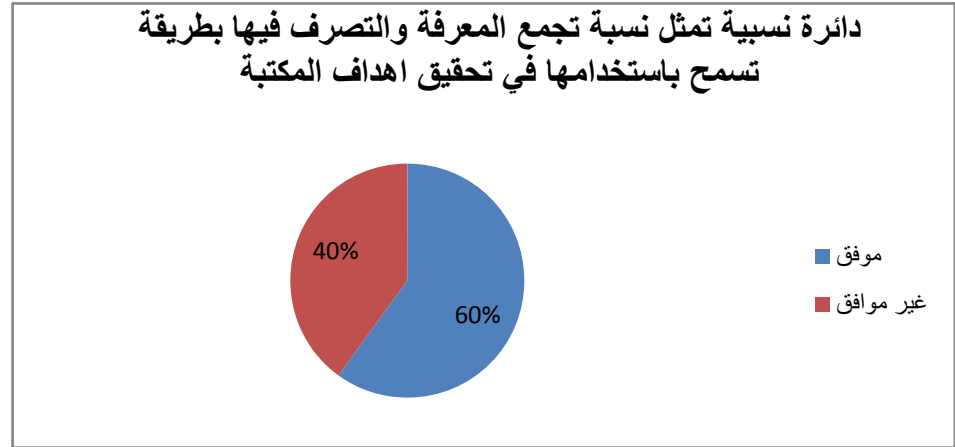
دائرة (01): دائرة نسبية تمثل يمثل نسبة فهم ادارة المعرفة: ،تخزينها ،تداولها ،استخدامها في تحقيق اهداف المكتبة.

2/ تجميع المعرفة والتصريف فيها بطريقة تسمح باستخدامها في تحقيق اهداف المكتبة.

النسبة	التكرار	
%60	3	موافق
%40	2	غير موافق

جدول (06) يمثل تجميع المعرفة والتصرف فيها بطريقة تسمح باستخدامها في تحقيق اهداف المكتبة.

نلاحظ اكبر نسبة تمثل 60 % وهذا راجع على ان تجمع المعرفة راجع الى تحقيق اهداف المكتبة من خلال مجموعة من المعارف المتنوعة وكذا تعدد في استخدام تلك المعرفة الراجع بالايجاب في تحقيق اهداف المكتبة.



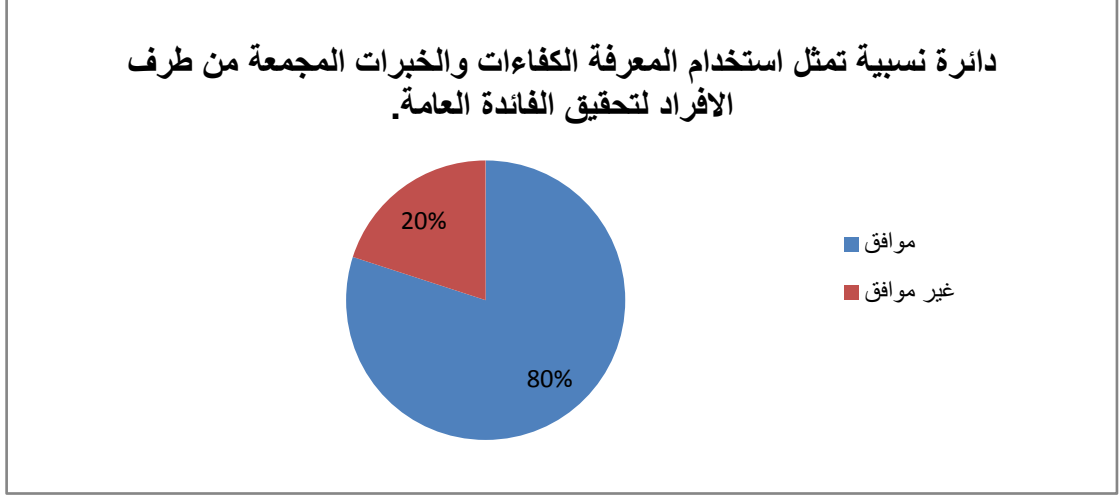
دائرة(02) دائرة نسبية تمثل نسبة تجميع المعرفة والتصرف فيها بطريقة تسمح باستخدامها في تحقيق أهداف المكتبة.

3/ استخدام المعرفة الكفاءات و الخبرات المجمعمة من طرف الافراد لتحقيق الفائدة العامة.

النسبة	التكرار	
80%	4	موافق
20%	1	غير موافق

جدول (07) يمثل نسبة استخدام المعرفة الكفاءات و الخبرات المجمعمة من طرف الافراد لتحقيق الفائدة العامة.

نلاحظ من خلال الجدول ان من خلال استخدام المعرفة للكفاءات والخبرات المجمعـة من طرف الافراد تقوم بتحقيق الفائدة العامة ،وذلك من خلال نشر المعلومات الغير مقتصر فقط على الموظفي وانما تتعدى ذلك الى الفائدة العامة.



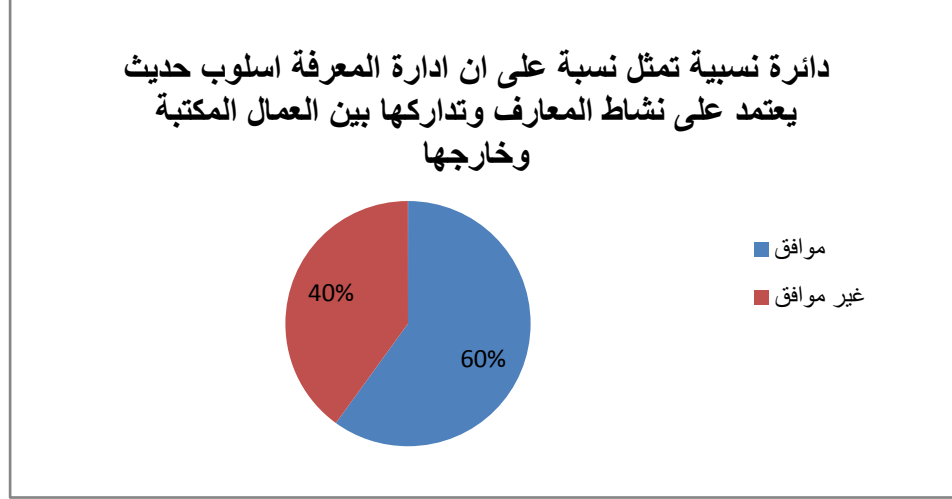
دائرة (03) دائرة نسبية تمثل استخدام المعرفة الكفاءات و الخبرات المجمعـة من طرف الافراد لتحقيق الفائدة العامة.

4/ اسلوب حديث لادارة يعتمد على نشاط المعارف وتداركها بين العمال داخل المكتبة وخارجها.

النسبة	التكرار	
60%	3	موافق
40%	2	غير موافق

جدول (08) يمثل نسبة على ان ادارة المعرفة اسلوب حديث يعتمد على نشاط المعارف وتداركها بين العمال داخل المكتبة وخارجها

نلاحظ ان نسبة 60 % يرى ان ادارة المعرفة اسلوب حديث وهذا راجع على المعرفة العصرية لهذا الاسلوب الحديث اذ ان ادارة المعرفة نلاحظ على انها اسلوب حديث النشأة وفيه تقنيات حديثة ومدارك خاصة بالعمال داخل المكتبة.



دائرة (04) نسبية تمثل على أن إدارة المعرفة أسلوب حديث يعتمد على نشاط المعارف وتداركها بين العمال داخل المكتبة وخارجها

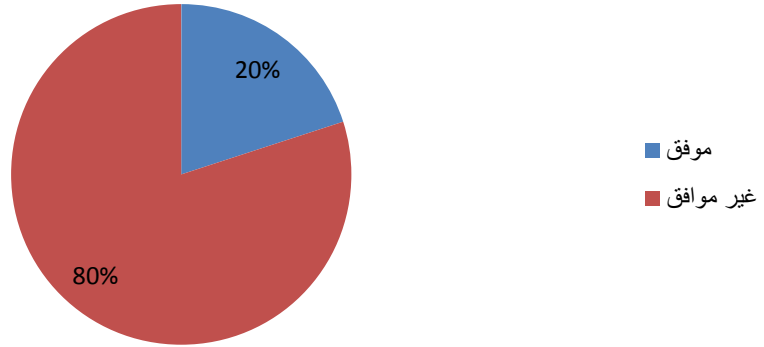
5/ استخدام التقنيات الحديثة في انجاز الأعمال الإدارية الخاصة بالمكتبة.

النسبة	التكرار	
20%	1	موافق
80%	4	غير موافق

جدول رقم (09) يمثل استخدام التقنيات الحديثة في انجاز الأعمال الإدارية الخاصة بالمكتبة.

نلاحظ ان اكبر نسبة تمثل 80 % ترى ان ضرورة استخدام التقنيات الحديثة في انجاز الاعمال الادارية الخاصة بالمكتبة وهذا راجع على توفير الوقت والجهد للعاملين بالمكتبة.

دائرة نسبية تمثل استخدام التقنيات الحديثة في انجاز الاعمال الادارية
الخاصة بالمكتبة.



دائرة (05) دائرة نسبية تمثل استخدام التقنيات الحديثة في انجاز الأعمال الإدارية الخاصة بالمكتبة.

المحور الثاني:

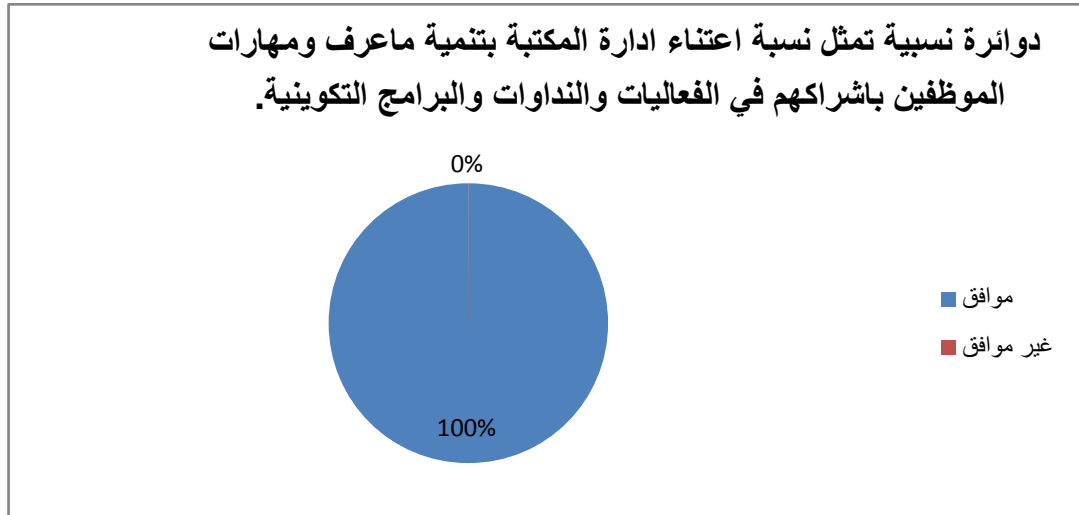
استعداد إدارة المكتبة لتبني سياسة واضحة لإدارة المعرفة .

1/ تعنتي ادارة المكتبة بتنمية ماعرف ومهارات الموظفين باشراكهم في الفعاليات والندوات والبرامج التكوينية

النسبة	التكرار	
%100	5	نعم
%0	0	لا

جدول (10) جدول يمثل اعتناء ادارة المكتبة بتنمية ماعرف ومهارات الموظفين باشراكهم في الفعاليات والندوات والبرامج التكوينية.

نلاحظ ان من خلال هذه النسبة 100% على ان المكتبة تعنتي اعتناء شامل وكامل بتنمية مهارات ومعارف الموظفين واشراكهم في كل شيء مفيد ويخدم مصالحهم وهذا راجع على تحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم المهنية.



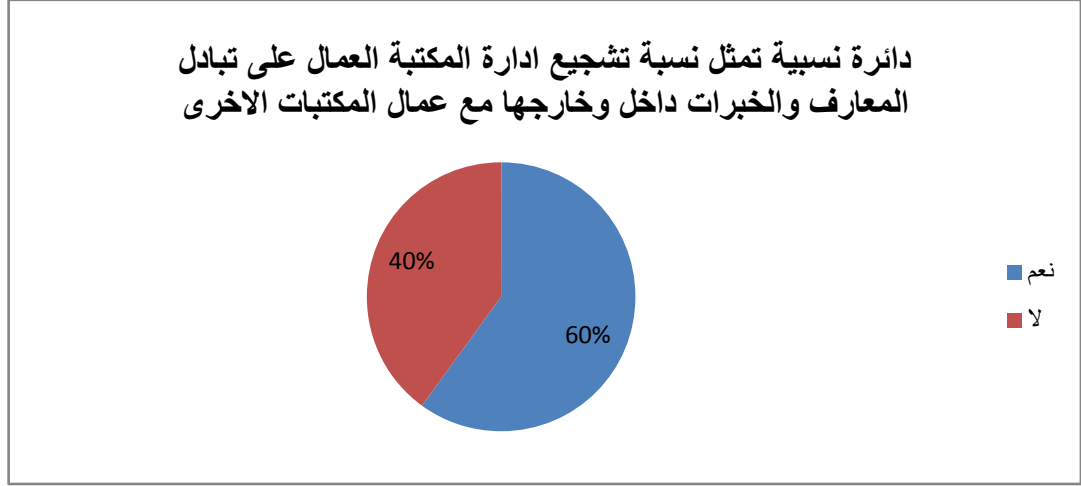
دائرة رقم (06) دائرة نسبية تمثل نسبة يمثل اعتناء ادارة المكتبة بتنمية ماعرف ومهارات الموظفين باشراكهم في الفعاليات والندوات والبرامج التكوينية.

2/ تشجيع ادارة المكتبة العمال على تبادل الماعرف والخبرات داخل وخارجها مع عمال المكتبات الاخرى.

النسبة	التكرار	
60%	3	نعم
40%	2	لا

جدول رقم(11) يمثل نسبة تشجيع ادارة المكتبة العمال على تبادل الماعرف والخبرات داخل وخارجها مع عمال المكتبات الاخرى.

يوافق العديد من الموظفين على ان ادارة المكتبة تقوم بتشجيع العمال بتبادل المعارف والخبرات داخل المكتبة وخارجها وما نسبة 60% يؤكدون ذلك وهذا راجع بالايجاب على المكتبة من خلال اكتسابهم لمهارات اكثر وجمهور اكثر داخل وخارج المكتبة.



دائرة (07) دائرة نسبية تمثل نسبة تشجيع ادارة المكتبة العمال على تبادل المعارف والخبرات داخل وخارجها مع عمال المكتبات الاخرى.

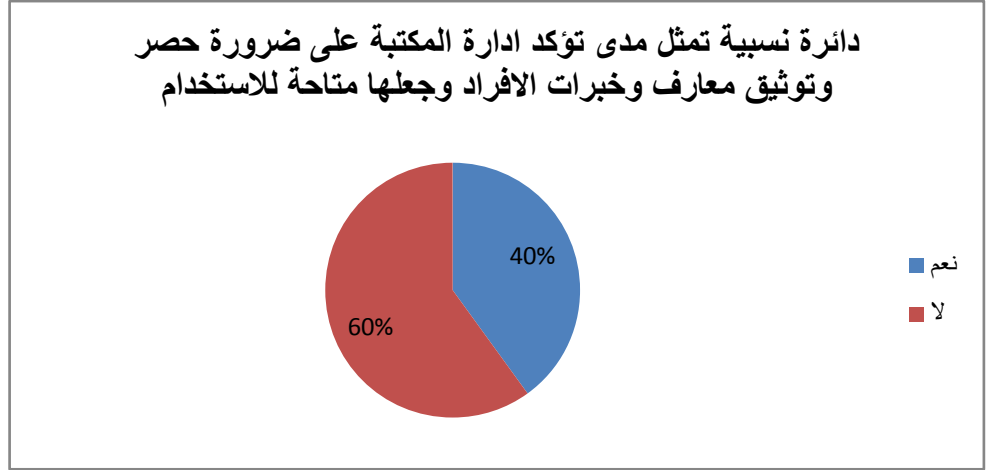
3/ تؤكد ادارة المكتبة على ضرورة حصر وتوثيق معارف وخبرات الافراد وجعلها متاحة للاستخدام .

النسبة	التكرار	
40%	2	نعم
60%	3	لا

جدول رقم (12) يمثل نسبة مدى تؤكد ادارة المكتبة على ضرورة حصر وتوثيق معارف وخبرات الافراد وجعلها متاحة للاستخدام .

نلاحظ من خلال الجدول نسبة 60 % تنفي بعدم حصر وتوثيق الماعرف والخبرات الافراد وجعلها متاحة للاستخدام من طرف ادارة المكتبة وذلك راجع الى السياسة المنتهجة من

طرف ادارة المكتبة وعدم توفرها للمتطلبات الشاملة لتلبية معارف مختلفة للموظفين
والعاملين.



دائرة رقم (08) دائرة نسبية تمثل مدى تؤكد ادارة المكتبة على ضرورة حصر وتوثيق معارف
وخبرات الافراد وجعلها متاحة للاستخدام .

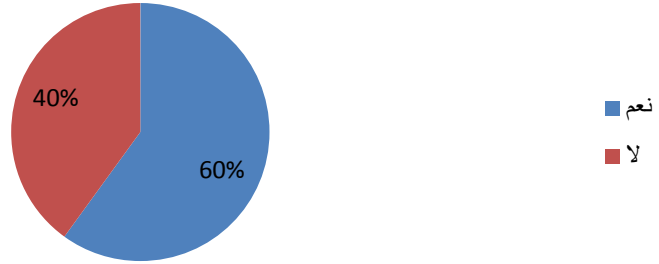
4/ تؤكد ادارة المكتبة على استخدام مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة في جمع وتبادل
الخبرة بين العمال.

النسبة	التكرار	
60%	3	نعم
40%	2	لا

جدول رقم (13) يمثل مدى تؤكد ادارة المكتبة على استخدام مختلف الوسائل التكنولوجية
الحديثة في جمع وتبادل الخبرة بين العمال.

من خلال الجدول نلاحظ نسبة 60 % تؤكد على ان ادارة المكتبة تقوم باستخدام مختلف
الوسائل التكنولوجية الحديثة في جمع وتبادل الخبرة بين العمال وهذا راجع الى المرونة
وسهولة استخدام تلك الوسائل الحديثة وسرعة الاسترجاع والتحديث وكذلك في الاستخدام.

دائرة نسبية تمثل مدى تاكد ادارة المكتبة على استخدام مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة في جمع وتبادل الخبر بين العمال.



دائرة رقم (09) دائرة نسبية تمثل مدى تؤكد إدارة المكتبة على استخدام مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة في جمع وتبادل الخبرة بين العمال.

5/ تضع ادارة المكتبة بدائل لمواجهة فقدان او ضياع المعرفة والخبرة غير المختزنة.

النسبة	التكرار	
%100	5	نعم
%0	0	لا

جدول رقم (14) يمثل نسبة وضع ادارة الكتبة بدائل لمواجهة فقدان او ضياع المعرفة والخبرة غير المختزنة.

نلاحظ من خلال الجدول ان كل الموظف ياي نسبة 100 % من العمال يوافق على ان ادارة المكتبة تضع بدائل لمواجهة فقدان او ضياع المعرفة والخبرة غير المختزنة وهذا راجع الى استرجاع تلك المعرفة في اي وقت وفي اي لحظة ممكن ان تحتاجها المكتبة ولهذا ضرورة الاحتفاظ بها وعدم اهدارها.

6/ تسهر ادارة المعرفة على تطوير نظم الاتصالات الداخلية والخارجية لتعزيز وتعميم المعارف.

نسبة	تكرار	
%100	5	نعم
%0	0	لا

جدوا رقم (15) يمثل نسبة سهر ادارة المعرفة على تطوير نظم الاتصالات الداخلية والخارجية لتعزيز وتعميم المعارف.

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 100% من الموظفي مع ان ادارة المعرفة تقوم بتطوير نظم الاتصالات الداخلية والخارجية لتعزيز وتعميم المعارف وذلك راجع على التشاطر والتشارك في المعارف العامة والخاصة من خلال التوسع في المعارف الى اقصى الحدود.

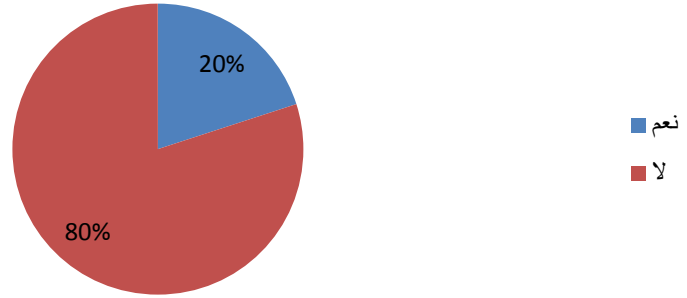
7/تعمل ادارة المكتبة اعداد منهاج خاصة لتدريب العمال على ادارة المعرفة.

النسبة	التكرار	
%20	1	نعم
%80	4	لا

جدول رقم (16) يمثل نسبة عمل ادارة المكتبة على اعداد منهاج خاصة لتدريب العمال على ادارة المعرفة.

نلاحظ من الجدول ان نسبة 80% تمثل على عدم اعداد منهاج خاصة لتدريب العمال على ادارة المعرفة من طرف المكتبة وهذا ما ذكرناه سابقا على ان المنهج المتبع من طرف ادارة المكتبة غير مرن مع سياسة ادارة المعرفة ولا يتخطى ذلك.

دائرة نسبية تمثل مدى عمل ادارة المكتبة على اعداد منهاج خاصة لتدريب العمال على ادارة المعرفة.



جدول رقم (10) تمثل دائرة نسبية عمل ادارة المكتبة على اعداد منهاج خاصة لتدريب العمال على ادارة المعرفة.

المحور الثالث:خلفية المهنيين على ادارة المعرفة.

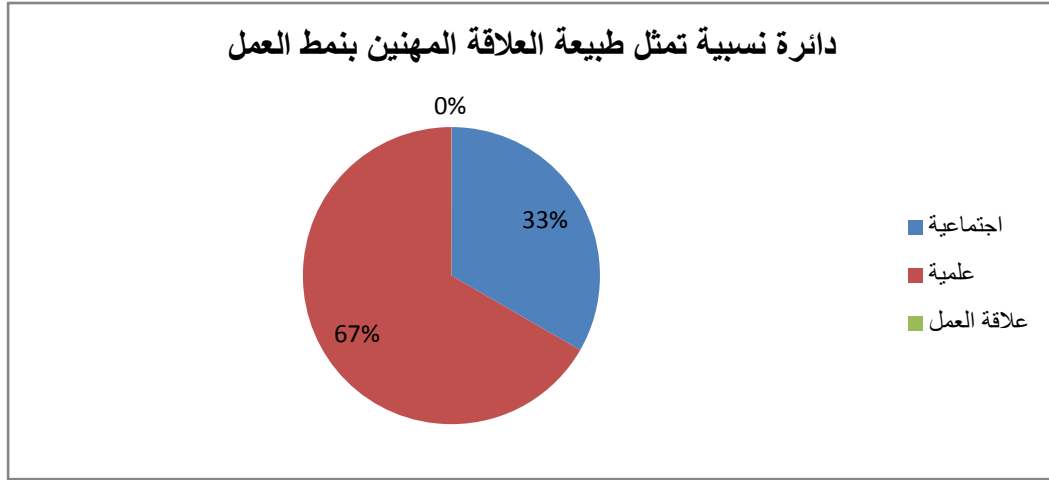
1/طبيعة علاقتك بنمط العمل:

النسبة	التكرار	
40%	2	اجتماعية
60%	4	علمية
0%	0	علاقة العمل

جدول رقم (17) يمثل طبيعة علاقة المهنيين بنمط العمل.

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 60% يرون ان طبيعة العلاقة بين الزملاء اثناء

العمل في علاقة علمية وهذا راجع لطبيعة العمل في حد ذاته والخصوصية كل فرد من الموظفين .



دائرة نسبية رقم (11) تمثل طبيعة علاقة المهنيين بنمط العمل.

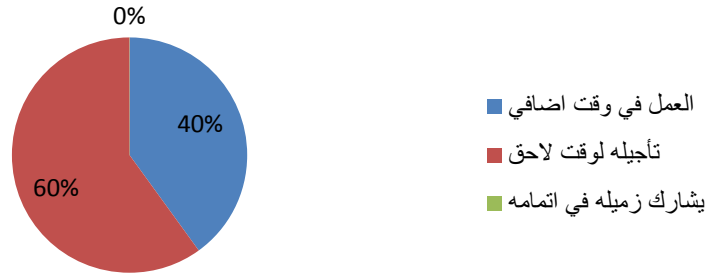
2/ كيف تتعاملون مع مشكل تراكم الاعمال والاعباء العلمية الخاصة بكم.

النسبة	التكرار	
40%	2	العمل في وقت اضافي
60%	3	تأجيله لوقت لاحق
0%	0	يشارك زميله في اتمامه

جدول رقم (18) جدول يمثل كيفية تعاملون مع مشكل تراكم الاعمال والاعباء العلمية الخاصة بكم.

نلاحظ من الجدول ان نسبة 60 % يتعاملون مع مشكل تراكم الاعمال والاعباء الخاصة بالمهنيين بتأجيله لوقت لاحق وذلك راجع ممكن لضيق وقت العمل والضغطات داخل العمل مما يؤدي بهم الى تأجيله لوقت لاحق.

دائرة نسبية تمثل كيفية تعامل المهنيين مع مشكل تراكم الاعمال والاعباء العلمية الخاصة بالمهنيين.



دائرة نسبية نسبية تمثل (12) تمثل نسبة كيفية تعاملون مع مشكل تراكم الاعمال والاعباء العلمية الخاصة بكم.

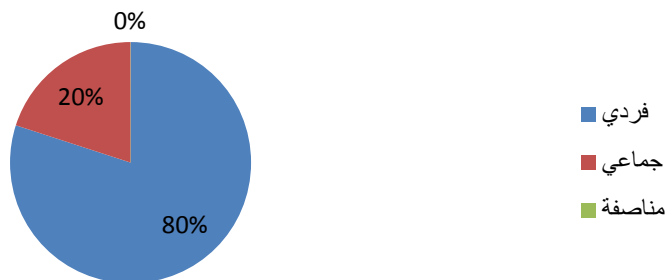
3/ ماهي الطريقة التي تفضلون أداء الاعمال بها؟

النسبة	التكرار	الطريقة
80%	4	فردى
20%	1	جماعى
0%	0	مناصفة

جدول رقم (19) يمثل طريقة أداء الاعمال لدى العمال المهني.

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 80 % من الموظفين يفضلون اداء الاعمال داخل المكتبة بمفردهم وهذا راجع لسببين اما لاداء الاعمال بجدة عالية اما لعدم تقبل الاخرين ورفضهم وسط العمل.

دائرة تمثل الطريقة التي يفضلها العمال في اداء العمل بها.



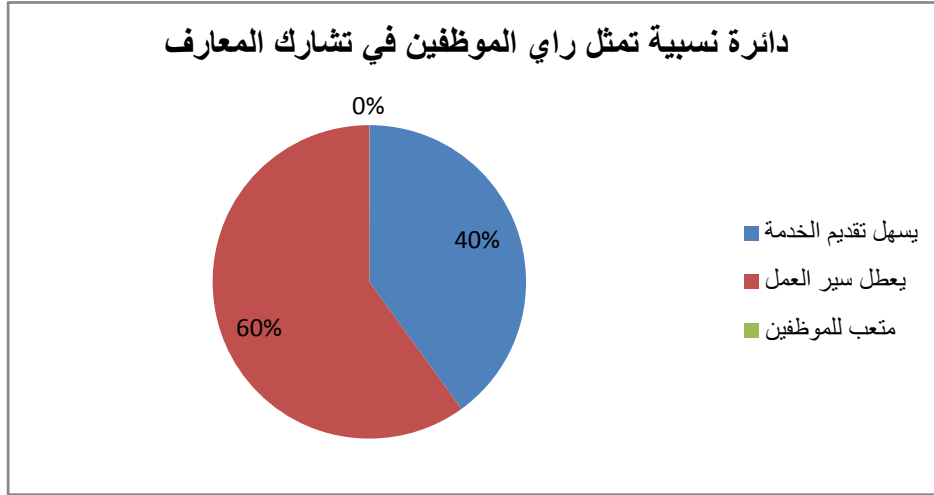
دائرة نسبية رقم (13) تمثل الطريقة التي يفضلها العمال اداء العمل بها.

4/ ما رأيك في تشارك المعارف بين الموظفين؟

النسبة	التكرار	
40%	2	يسهل تقديم الخدمة
60%	3	يعطل سير العمل
0%	0	متعب للموظفين

جدول رقم (20) يمثل رأي الموظفين في تشارك المعارف.

نلاحظ من الجدول ان نسبة 60% من الموظفين رايبهم في تشارك المعارف بين الموظفين راجع الى تعطيل سير العمل وهذا يؤدي الى العديد من الاسباب من بينها التهاون في اداء الاعمال المنجزة وعدم حضورها في الوقت المحدد وخاصة اثناء وقت العمل ونعلم جيدا ان الساعات محددة وضغط في انجاز الأعمال اثناء فترة المناوبة.



دائرة نسبية رقم (14) تمثل رأي الموظفين في تشارك المعارف.

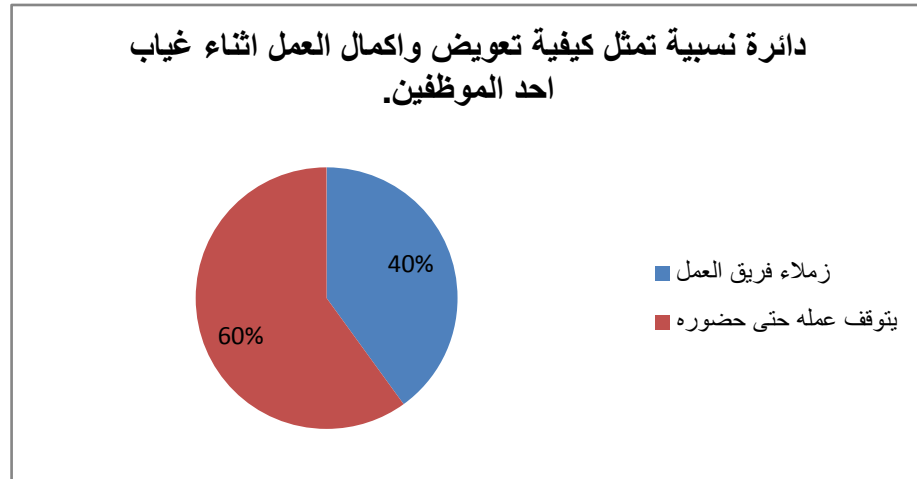
المحور الرابع: متطلبات وشروط تفعيل ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية:

1/ عند غياب موظف من الموظفين من يحل محله؟

النسبة	التكرار	
40%	2	زملاء فريق العمل
60%	3	يتوقف عمله حتى حضوره

جدول رقم (21) يمثل كيفية تعويض واكمال العمل اثناء غياب احد الموظفين.

نلاحظ ان نسبة 60 % من الموظفين يقومون بترك عمل احد زملاءهم اثناء غيابه حتى يتم حضوره ثم يقوم بتكامله وهذا يسبب خلل اثناء اداء الاعمال، وهذا راجع لعدم وجود ضغوط في العمل وكذلك لعدم وجود تفاهم بين الموظفين وكذلك قمنا بوضع سؤال مفتوح ولم يتم الإجابة عليه.



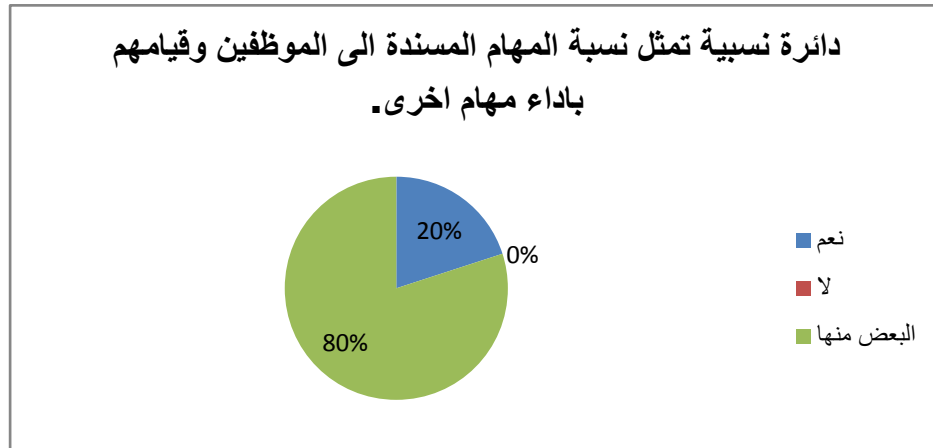
دائرة نسبية رقم (15) تمثل كيفية تعويض واكمال العمل اثناء غياب احد الموظفين.

2/ بالاضافة الى المهام المسندة الى الموظفين هل يوجد قدرات لاداء المهم بها؟

النسبة	التكرار	
20%	1	نعم
0%	0	لا
80%	4	البعض منها

جدول رقم (22) يمثل نسبة المهام المسندة الى الموظفين وقيامهم بأداء مهام اخرى.

نلاحظ من خلال الجدول على ان نسبة 80 % يقومون بمهام اخرى زيادة على ذلك المهام المسندة اليهم من قبل وذلك راجع الى القدرات التي يمتلكونها وكذا الوقت الكافي لاداء مهام اضافية ومنتوعة لصالح المكتبة.



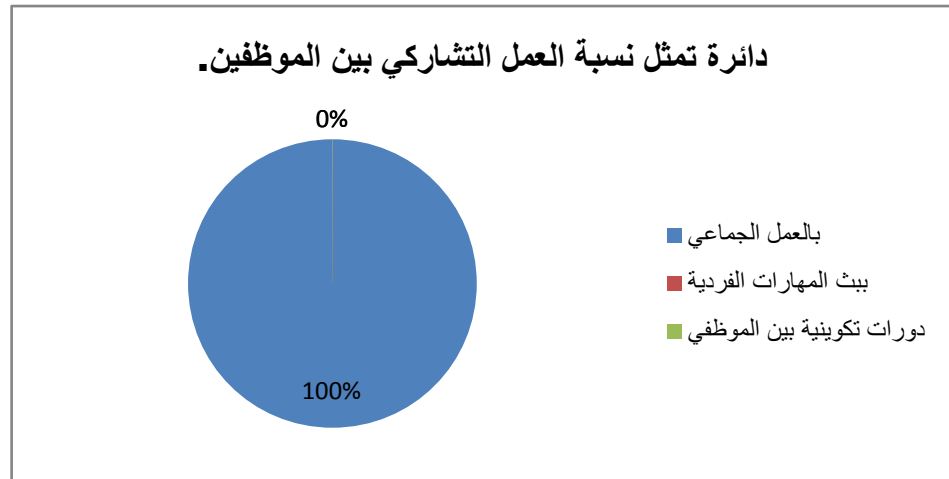
دائرة نسبية رقم (16) يمثل نسبة المهام المسندة إلى الموظفين وقيامهم بأداء مهام أخرى.

3/ العمل التشاركي كيف يكون ذلك حسب رأيك؟

النسبة	التكرار	
%100	5	بالعمل الجماعي
%0	0	ببث المهارات الفردية
%0	0	دورات تكوينية بين الموظفين

جدول رقم (23) يمثل العمل التشاركي لدى الموظفين.

نلاحظ ان من خلال الجدول تمثل نسبة 100 % تؤكد على العمل التشاركي يتم بالعمل الجماعي وذلك راجع لتكاتف الجهود بين الموظفين لأداء الأعمال كاملة بدقة وجودة وكذا بسرعة اقل وجهد اقل.



دائرة نسبية تمثل رقم (17) يمثل العمل التشاركي لدى الموظفين.

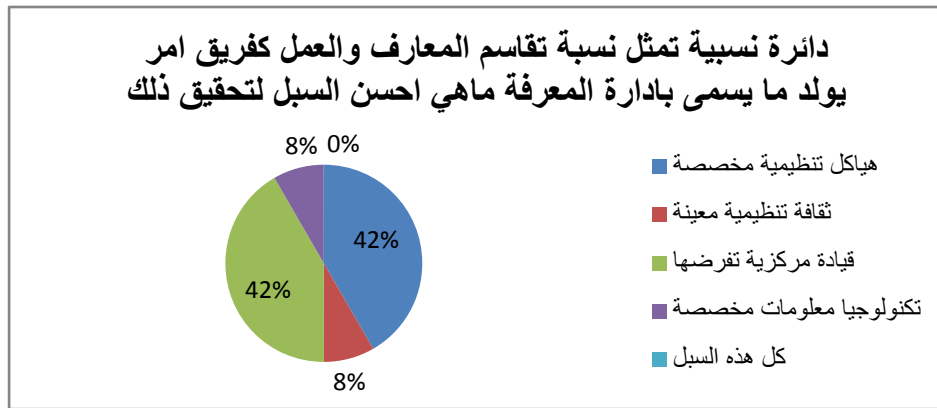
4/ تقاسم المعارف والعمل كفريق امر ولد ما يسمى بإدارة المعرف ما هي احسن السبل لتحقيقه حسب رأيكم؟

هيكل تنظيمية مخصصة	5	%100
ثقافة تنظيمية معينة	1	%20
قيادة مركزية تفرضها	5	%100
تكنولوجيا معلومات مخصصة	1	%20
كل هذه السبل	0	%0

جدول رقم (24) يمثل نسبة تقاسم المعارف والعمل كفريق امر ولد ما يسمى بادارة المعرفة، ماهي احسن السبل لتحقيق ذلك.

نلاحظ مما سبق ان كل يتفق على ان تقاسم المعارف والعمل كفريق امر مولد لما يسمى بادارة المعرفة احسن السبل لتحقيق ذلك هي هيكل تنظيمية مخصصة وكذا قيادة مركزية تفرضها وهذا راجع على مركزية الادارة في التحكم على سير الادارة وسير العمل الادري.

دائرة نسبية رقم (18) تمثل نسبة تقاسم المعارف والعمل كفريق امر ولد ما يسمى بادارة المعرفة، ماهي احسن السبل لتحقيق ذلك.



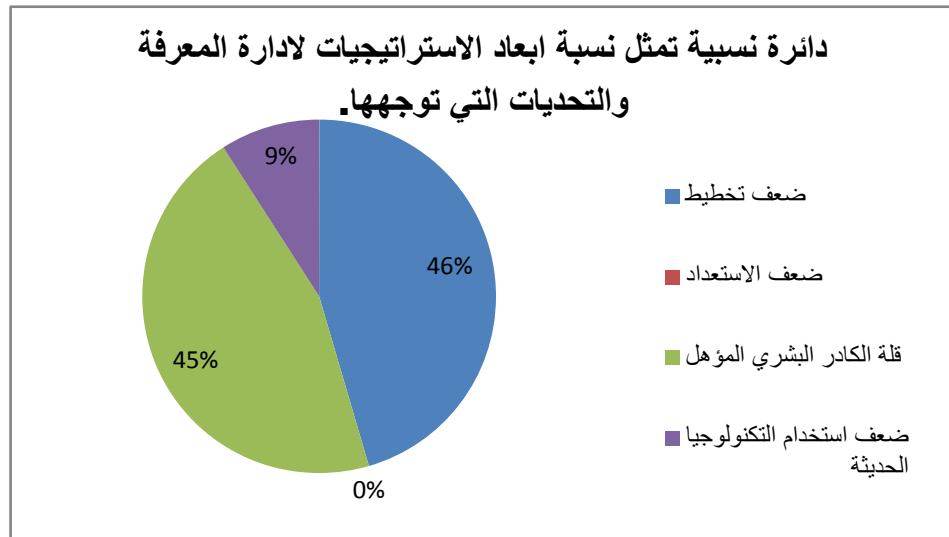
المحور الخامس: الصعوبات والعوائق التي تواجه استراتيجية تطبيق ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية.

1/ ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية ذات ابعاد استراتيجية ماهي التحديات التي تواجهها.

النسبة	التكرار	
%100	5	ضعف تخطيط
%0	0	ضعف الاستعداد
%100	5	قلة الكادر البشري المؤهل
%20	1	ضعف استخدام التكنولوجيا الحديثة

جدول رقم(25) يمثل نسبة ابعاد الاستراتيجيات لإدارة المعرفة والتحديات التي تواجهها.

نلاحظ من خلال الجدول على ان اغلب التحديات تواجه ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية عي ضعف في التخطيط وكذلك قلة الكادر البشري المؤهل وهذا راجع لعدة اسباب من بينها ضعف في البنية التحتية للمكتبة وعدم وجود خطة استراتيجية محكمة وكذا عدم وجود خبرة كافية للموظفين وعدم تدريبهم وتكوينهم.



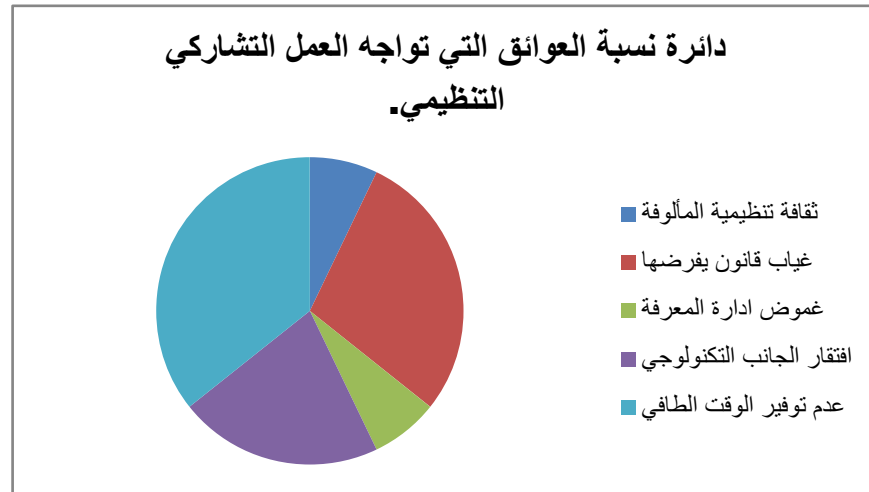
دائرة نسبية رقم (19) تمثل نسبة أبعاد الاستراتيجيات لإدارة المعرفة والتحديات التي تواجهها.

2/ ما الذي يعيق العمل التشاركي التنظيمي؟

النسبة	التكرار	
20%	1	ثقافة تنظيمية المألوفة
80%	4	غياب قانون يفرضها
20%	1	غموض ادارة المعرفة
60%	3	افتقار الجانب التكنولوجي
100%	5	عدم توفير الوقت الكافي

جدول رقم (26) يمثل نسبة العوائق التي تواجه العمل التشاركي التنظيمي.

نلاحظ من خلال الجدول على ان ما يعيق العمل التشاركي التنظيمي هو عدم توفير الوقت الكافي الذي يمثل نسبة 100% وهذا راجع لضيق الوقت ومحدودية وقت العمل وعدم وجود وقت اضافي للعمل التشاركي التنظيمي.



دائرة نسبية رقم (20) تمثل نسبة العوائق التي تواجه العمل التشاركي التنظيمي.

3/ حسب رأيك مايعيق تطبيق الادارة المعرفة كانموذج ناجح في تسيير المكتبات الجامعية.

لا يوجد اي اجابة على هذا السؤال المفتوح.

2.3. نتائج الدراسة:

1.2.3. النتائج العامة للدراسة:

بعد تفريغ الاستبيان وتحليل البيانات تم التوصل بصفة عامة الى النتائج التالية :

- نسبة العمال ذوي المستوى الجامعي في كل من المكتبة المركزية لجامعة محمد خيضر بسكرة قطب شتمة لا تتعدى 50 كما هو موضح في الجدول 1.
- نسبة 50 من العمال لا تتعدى خبرتهم 5 سنوات كما هو موضح في الجدول رقم 2 .
- ادارة المكتبة المركزية لجامعة بسكرة غير مستعدة لتطبيق سياسة واضحة لادارة المعرفة عكس ما هو موضح لدى الموظفين .
- التركيز على الابداع والتعلم والاعتماد في ذلك على التشارك بالمعرفة والعمل الجماعي .
- الحاجة الملحة لتطبيق ادارة المعرفة في المكتبة المركزية من خلال وضع استراتيجية طويلة المدى .
- ضعف تحكم الموظفين بالمكتبة في تكنولوجيا المعلومات وهذا يدعو الى التركيز على التكوين المستمر والمتواصل لهذه المهارات .

2.2.3. نتائج علي ضوء الفرضيات:

من خلال جمع المعطيات من المجتمع الاحصائي وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة امكنا الخروج بنتائج والتي كانت ممثلة في فرضيات واهداف الدراسة مثل ماتم طرحه في الجانب النظري للدراسة

1-الفرضية الاولى: مفهوم ادارة المعرفة لدى عمال المكتبات الجامعية

من خلال اختبار هذه الفرضية تبين لنا ان لعمال المكتبة المركزية قطب شتمة ادارة المعرفة التي تقوم بتوليدها من اجل تحقيق اهداف المكتبة وكذا تجميع المعرفة والتصرف بها بطريقة واستخدام الخبرات من طرف الافراد ولتحقيق المنفعة العامة. وكذا يتبين لنا انها اسلوب حديث للادارة الذي يعتمد على نشاط المعارف وتداركها

2-الفرضية الثانية:استعداد ادارة المكتبة لتبني سياسة واضحة لادارة المعرفة

من خلال اختبار هذه الفرضية فان ادارة المكتبة تعتني بتنمية معارف ومهارات الموظفين باشراكهم في الفعاليات والندوات والبرامج التكوينية وكذا تبادل الخبرات والمعارف داخل وخارج المكتبات الاخرى في حين انها تركز على استخدام مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة في جمع وتبادل الخبرة بين العمال

3-الفرضية الثالثة:خلفية المهنيين على ادارة المعرفة

من خلال اختبار هذه الفرضية تبين لنا ان طبيعة العلاقة المهنيين بنمط العمل اغلبيتها علاقة علمية فقط وانهم يتعاملون مع مشكل تراكم الاعمال والاعباء العلمية الخاصة بهم وذلك بتاجيلها لوقت لاحق والطريقة التي يفضلون اداء الاعمال بها هي العمل بشكل فردي قي حين ان تشارك المعرف بين الموظفين يعطل سير عملهم عكس مانراه في تطبيقهم لادارة المعرفة .

4-الفرضية الرابعة: متطلبات وشروط تفعيل ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية

من خلال اختبار هذه الفرضية تبين لنا ان كيفية تعويض واكمال العمل اثناء غياب احد الموظفين يتوقف العمل حتى حضوره وهذا عكس ما نراه في ادارة المعرفة في حين اننا نرى العمل التشاركي لدى الموظفين اغلبيتهم يتم بالعمل الجماعي

5-الفرضية الخامسة: الصعوبات والعوائق التي تواجه استراتيجية تطبيق ادارة المعرفة في

المكتبات الجامعية

من خلال اختبار هذه الفرضية تبين لنا ان ابعاد الاستراتيجيات لادارة المعرفة والتحديات التي تواجهها راجع الى ضعف التخطيط وكذا الكادر البشري المؤهل وان ما يعيق العمل التشاركي التنظيمي هو عدم توفير الوقت الكافي.

3.3. مقترحات الدراسة.

من خلال دراستنا لهذا الموضوع وتسليط الضوء على مختلف جوانبه العلمية والتقنية ارتأينا الى وضع وصياغة مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها ان تساهم في اثناء هذا الموضوع وان تكون ايضا بمثابة خريطة عمل للمكتبات الجامعية الجزائرية العامة والمكتبة المركزية لجامعة محمد خيضر بسكرة قطب شتمة بصفة خاصة وهي كالاتي :

- * العمل على ايجاد اطار عمل يدعم الارادة والرغبة الحقيقي للقائمين على ادارة المكتبة المركزية لجامعة محمد خيضر بسكرة قطب شتمة في تطبيق هذا النظر الاداري
- * محاولة رسم او وضع مجموعة من الاليات والخطط الاستراتيجية والبرامج التكوينية والتدريبية لتكوين الموارد البشرية العاملة بالمكتبات الجامعية في مجال ادارة المعرفة
- * ضرورة مواكبة التطورات المتلاحقة والمتسارعة في مجال التكنولوجيات الحديثة والبرمجيات الوثائقية المتطورة التي تدعم تفعيل وتطوير ادارة المعرفة في بيئة المكتبات الجامعية
- * ضرورة توفير جميع الامكانيات والمتطلبات التكنولوجية والموازنات المالية والاطر القانونية والنصوص التنظيمية لضمان تطبيق فعلي لنماذج ادارة المعرفة في بيئة المكتبات الجامعية
- * اعادة النظر في سياسات توظيف الموارد البشرية في مجال المكتبات الجامعية من خلال التركيز بالدرجة الاولى على المهارات والقدرات المعرفية للأفراد
- * العمل على ايجاد وخلق قنوات للاتصال بين مدراء المكتبات الجامعية والعاملين تضمن تشارك وتبادل المعارف والخبرات والمكتسبات والمهارات فيما بينهم
- * ضرورة تغيير ذهنيات وثقافات القائمين على ادارة المكتبات الجامعية من اجل التوجه نحو ثقافة جديدة تدعى الانفتاح المعرفي من اجل وصول جميع المكتبات ال مبتغاها الرئيسي الا وهو تقديم خدمة مكتبية متميزة تلبي وتغطي احتياج المستفيدين

الخطمة

الخاتمة

وفي الاخير يمكن القول بان المدخل التقليدي للادارة بمراحله المختلفة اصبح غير قادر بسمياته وخصائصه على الوقوف امام تلك التحديات التكنولوجية والمعلوماتية والتكتلات المكتبية وغيرها من التحديات الاخرى ومن هنا ظهر فكر فلسفي جديد اطلق عليه ادارة المعرفة يقوم على الايمان بان المعرفة البشرية وما يرتبط بها من سلوكيات وممارسات تمثل مفتاح نجاح المكتبة والسؤال الذي يطرح نفسه بشدة اليوم اين هو موقع مكتباتنا الجامعية الجزائرية من هذه الفلسفة الجديدة وعليه فان ادارة المعرفة ماهي الا عبارة عن حقل جديد يشمل عدة مجالات لعل ابرزها مجال التعليم العالي والبحث العلمي حيث نجد ان تطبيق هذا الاسلوب والفكر الاداري غير منتشر في بلادنا العربية والجزائرية بصفة خاصة. هذا الامر الذي جعلنا نقوم بتسليط الضوء في عملنا هذا على هذا الموضوع ومحاولة تاسيس اللبنة الاولى لتطبيق ادارة المعرفة ونماذجها في المكتبات الجامعية ومهما يكن فان معرفة بيت الداء او المشكلة والاحساس بها كما يقال هو بداية التوجه نحو الحل. هذا المنطلق شكل بالنسبة لنا الانطلاقة الاولى في دراستنا هذه والتي جاءت للوقوف على مدى تطبيق نماذج ادارة المعرفة للمكتبة المركزية لجامعة محمد خيضر بسكرة القطب الجامعي شتمة

قائمة الملحق

جامعة محمد خيضر-بسكرة-

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الإنسانية

تخصص : ادارة المؤسسات الوثائقية

استمارة مقابلة مع محافظ المكتبة المركزية قطب شتمة

جاهزية تطبيق نماذج إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية

قطب شتمة.

دراسة ميدانية بمكتبة المركزية قطب شتمة.

في إطار اعداد مذكرة التخرج بالعنوان المذكور أعلاه، وذلك لنيل شهادة الماستر في تخصص ادارة المؤسسات الوثائقية، نلتمس منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الموجودة في هذه الاستمارة بكل أمانة وموضوعية للوصول إلى نتائج أكثر واقعية، يمكن من خلالها معرفة جاهزية تطبيق نماذج إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية قطب شتمة. جامعة محمد خيضر بسكرة.

نرجو الإجابة على الأسئلة بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة، علما أن إجاباتكم ستفيدنا في بحثنا، و سوف لن نستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

الأستاذ المشرف:

اعداد الطلبة:

د. مسعودي كمال.

1. طوارف اسمهان.

2. قلوح حنان.

السنة الجامعية: 2020/2019.

البيانات الديمغرافية:

- 1-الجنس ذكر انثى
- 2- مستواك: دراسات تطبيقية ليسانس ماستر دكتوراه
- 3-الوظيفة:ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى (ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى ثان محافظ المكتبات الجامعية محافظ رئيسي للمكتبات الجامعية
- 4- الخبرة: سنة- 5سنوات 5-10 سنوات 10-15س 15سنة فما فوق

المحور الأول: مفهوم إدارة المعرفة لدى عمال المكتبات الجامعية:

إدارة المعرفة هي:

1. عمليات توليد المعرفة، اكتسابها، تخزينها، تداولها واستخدامها في تحقيق أهداف المكتبة.
 موافق غير موافق
2. تجميع المعرفة و التصرف فيها بطريقة تسمح باستخدامها في تحقيق أهداف المكتبة.
 موافق غير موافق
3. استخدام المعرفة، الكفاءات، والخبرات المجمعّة من طرف الأفراد لتحقيق الفائدة العامة.
 موافق غير موافق
4. أسلوب حديث للإدارة يعتمد على تشاطر المعارف و تشاركها بين العمال داخل المكتبة وخارجها.
 موافق غير موافق
5. استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز الأعمال الإدارية المكتبية.
 موافق غير موافق

المحور الثاني: استعداد إدارة المكتبة لتبني سياسة واضحة لإدارة المعرفة:

1. تعتني ادارة المكتبة بتنمية معارف و مهارات الموظفين بإشراكهم في الفعاليات و الندوات و البرامج التكوينية.
 نعم لا
2. تشجع ادارة المكتبة العمال على تبادل المعارف و الخبرات داخل المكتبة و خارجها مع عمال المكتبات الأخرى.
 نعم لا
3. تؤكد إدارة المكتبة على ضرورة حصر و توثيق معارف و خبرات الأفراد و جعلها متاحة للاستخدام.

لا

نعم

4. تؤكد ادارة المكتبة على استخدام مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة في جمع و تبادل الخبرة بين العمال.

لا نعم

5. تضع ادارة المكتبة بدائل لمواجهة فقدان أو ضياع المعرفة و الخبرة غير المخزنة.

لا نعم

6. تسهر ادارة المكتبة على تطوير نظم الاتصالات الداخلية و الخارجية لتعزيز تعميم المعرفة.

لا نعم

7. تعمل إدارة المكتبة على إعداد منهاج خاص لتدريب العمال على إدارة المعرفة.

لا نعم

المحور الثالث: خلفية المهنيين عن إدارة المعرفة :

1. طبيعة علاقتك بزملاء العمل ؟

- إجتماعية

- علمية

- علاقة عمل فقط

– من وجهة نظرك، ما تأثير بيئة العمل في العلاقة بين الزملاء.....

2. كيف تتعاملون مع مشكل تراكم الأعمال والأعباء العلمية الخاصة بكم ؟

- العمل في وقت إضافي

- تأجيله لوقت لاحق

- يشارك زميل في إتمامه

3. ما هي الطريقة التي تفضلون أداء الأعمال بها؟

فردي جماعي - مناصفة

4. ما رأيكم في تشارك المعارف بين الموظفين ؟

- يسهل تقديم الخدمة يعطل سير العمل متعب للموظفين

أشياء أخرى أذكرها:

.....

المحور الرابع: متطلبات وشروط تفعيل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية:

1. عند غياب موظف من الموظفين، من يحل محله؟

- زملاء فريق العمل - يتوقف عمله حتى حضوره

إجراء آخر

2. بالإضافة إلى المهام المسندة إليك هل لديكم قدرات لأداء المهام الأخرى؟

- نعم - لا - البعض منها

3. العمل التشاركي كيف يكون ذلك حسب رأيك؟

- بالعمل الجماعي- بث لمهارات فردية

- دورات تكوينية بين الموظفين- آخر أذكرها:

.....

4. تقاسم المعارف والعمل كفريق أمر ولد ما يسمى بإدارة المعرفة . ما هي أحسن

السبل لتحقيقه حسب رأيكم؟

- هياكل تنظيمية مخصصة - ثقافة تنظيمية معينة

- قيادة مركزية تفرضها - تكنولوجيا معلومات مخصصة

- كل هذه السبل - أشياء أخرى أذكرها:

.....

.....

المحور الخامس: الصعوبات والعوائق التي تواجه استراتيجية تطبيق إدارة المعرفة في

المكتبات الجامعية:

1. إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية ذات أبعاد إستراتيجية. ما هي التحديات التي

تواجهها؟

- ضعف التخطيط - ضعف الإستعداد
- قلة الكادر البشري المؤهل - ضعف استخدام التكنولوجيات الحديثة
2. ما الذي يعيق العمل التشاركي التنظيمي ؟
- الثقافة التنظيمية المؤلوفة - غياب قانون يفرضها
- غموض إدارة المعرفة - إفتقار للجانب التكنولوجي
- عدم توفر الوقت الكافي
3. حسب رأيك ما يعيق تطبيق الإدارة المعرفة كأنموذج ناجح في تسيير المكتبات الجامعية:

.....

.....

المنظومات

ملخص:

يهدف محاولة التعرف على مدى جاهزية عمال المكتبات الجامعية لإدارة المعرفة على أرض الواقع تم اختيار كل من المكتبة المركزية لجامعة محمد خيضر بسكرة قطب شتمة لإجراء الدراسة الميدانية التي تم التوصل من خلالها الى ان استعداد ادارة المكتبة لتبني ادارة المعرفة يحتاج الى دفعة قوية لاتخاذ قرار التغيير بينما اظهر العمال استجابة حسنة للتغيير الثقافة التنظيمية الى ثقافة تنظيمية قائمة على مبدا العمل الجماعي وتشارك المعارف والخبرات ومنه يمكننا القول ان لدى عمال المكتبات الجامعية الاستعداد الكافي لتبني ادارة المعرفة ويبقى التطبيق الفعلي مرتبط بقرارات الادارة .