

## التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة وعلاقته بالأداء

الاستاذ المساعد الدكتور

سلمان جودي داود

جامعة البصرة / كلية الآداب

### المخلص:-

هدف البحث الى التعرف على واقع ممارسة التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة، وواقع سياسة الادارة نحو التشارك المعرفي عند الموارد البشرية، والوسائل المستخدمة من قبلهم في التشارك المعرفي، وعلى مستوى إسهام التشارك المعرفي في اداء الموارد البشرية، وعلى عقبات التشارك المعرفي. كذلك الكشف عن طبيعة علاقات الارتباط بين خصائص الموارد البشرية وممارستهم للتشارك المعرفي، وعلى طبيعة الارتباط بين سياسة الادارة نحو التشارك المعرفي وممارسة الموارد البشرية له، وعلى طبيعة علاقات الارتباط بين مستوى ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي واداءهم الشخصي. واستخدمت الاستبانة كأداة أساسية لجميع البيانات. وخرجت الدراسة بنتائج عدة منها: تهتم إدارة مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية بموضوع التشارك المعرفي، والموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة يمارسون بدرجة جيدة التشارك المعرفي، وتعد الاجتماعات واللقاءات اثناء العمل واستخدام الشبكة الداخلية في المكتبة من أبرز الوسائل المستخدمة في عملية التشارك المعرفي، ويرتبط كل من التشارك المعرفي والاداء الشخصي للموارد البشرية بعلاقة معنوية ذات دلالة احصائية، كما يرتبط التشارك المعرفي بعلاقة معنوية مع كل بعد من أبعاد الأداء الشخصي ( اداء العمل، التطوير الوظيفي، الابداع)، إلا أنه لم تظهر لممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي علاقة معنوية مع كل من بعد روح فريق العمل وبعد تطوير مكان العمل.

*Knowledge sharing by the human resources in the library and the manuscripts house Al-bbas holy shrine*

*Assistant prof. Salman Judy Dawood  
University of Basrah / College of Arts*

**Abstract:**

This study aims at exploring the knowledge sharing by the staff of the library and the manuscript's house of Al-Abbas Holy Shrine, the management policies towards knowledge sharing, the instruments implemented in knowledge sharing, and the barriers facing such knowledge sharing. Moreover, the study cast light on the correlation between the staff's characters and their participation on knowledge sharing, the nature of correlation between the management policy towards knowledge sharing and its application by the staff. Data collection took place mainly via a structured questionnaire. The study came to the following conclusions: The directorate of the library and manuscript's house of the Al-Abbas Holy Shrine in knowledge sharing, the staff of the library implements knowledge sharing in a good way. Meetings and using the intranet are the most used means for knowledge sharing. Both the knowledge sharing and personal performance has a spiritual relation with statistical indication. There is also a relation between knowledge sharing and every dimension of personal performance (work performance, profession development, creation), but there has been no such spiritual relation between application of knowledge sharing and the dimension of the team spirit or the dimension of the development of the workplace.

**المقدمة:-****اولا/ الإطار العام للبحث****١- مشكلة البحث وتساؤلاته**

يعد الكثير من المتخصصين في مجال إدارة المعرفة عملية التشارك المعرفي واحدةً من أهم عمليات إدارة المعرفة لما لها من دور كبير في نقل الخبرات والمهارات والافكار بين الأفراد مما يؤدي الى توليد المعرفة ونموها.<sup>(١)</sup>

'تعد مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة من المكتبات ذات النشاطات والخدمات المتميزة على مستوى قطاع المعلومات والمكتبات العراقي بل العربي . ونالت المكتبة دعماً كبيراً من الادارة العليا (الأمانة العامة للعتبة العباسية المقدسة) يتمثل بتوفير الأجهزة والمعدات والبرامج وتدريب الموارد البشرية خارج العراق.

تواجه مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية شأنها في ذلك شأن المنظمات الأخرى تحدياً يتمثل باستقالة بعض الموارد البشرية أو انتقالهم أو تقاعدهم عن العمل وبالتالي الاحتفاظ بما لديهم من معرفة وخبرات والتي تعد ضرورية للإدارة والموارد البشرية الجديدة. إن الزيارات الميدانية التي قام بها الباحث الى مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة والتواصل مع الموارد البشرية فيها كشفت عن وجود بعض التطبيق لممارسة التشارك المعرفي ولكنه غير مقصود كما يتطلب الامر، مما دفع الباحث الى دراسة هذه المشكلة للوقوف على مستوى التشارك المعرفي لدى الموارد البشرية في المكتبة وطبيعة علاقته بإدائهم لأعمالهم.

ويمكن توضيح مضامين مشكلة البحث من خلال طرح التساؤلات الآتية:

- ١-١- ما واقع ممارسة التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة؟
- ٢-١- ما واقع سياسة ادارة المكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة نحو التشارك المعرفي عند الموارد البشرية؟

- ٣-١- ما مستوى إسهام التشارك المعرفي في أداء الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة؟
- ٤-١- ما طبيعة علاقات الارتباط بين خصائص الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة وممارستهم للتشارك المعرفي؟
- ٥-١- ما طبيعة علاقة الارتباط بين سياسة الادارة نحو التشارك المعرفي وممارسة الموارد البشرية للتشارك في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة؟
- ٦-١- ما طبيعة علاقات الارتباط بين مستوى ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي واداهم الشخصي في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة؟

## ٢- أهمية البحث

تكمن أهمية البحث الحالي في:

- ١-٢- إثراء مجالي المعلومات والمكتبات ، والادارة ببحث متخصص من هذا النوع.
- ٢-٢- لفت نظر واهتمام إدارة قسم الشؤون الفكرية والثقافية في العتبة العباسية المقدسة وادارة مكتبة ودار المخطوطات الى أهمية تفعيل عملية التشارك المعرفي، لما لهذه العملية من علاقة بإداء الموارد البشرية، وتحقيق التميز الذي يصبوان اليه.
- ٣-٢- مساعدة الموارد البشرية في المكتبة ودار المخطوطات على معرفة واقع ممارسة التشارك المعرفي فيما بينهم وعلاقته بإدائهم، لما لذلك من فوائد على المستويين الشخصي والتنظيمي.

## ٣- أهداف البحث

- ١-٣- التعرف على واقع ممارسة التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة.
- ٢-٣- التعرف على واقع سياسة إدارة مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة نحو التشارك المعرفي عند الموارد البشرية.
- ٣-٣- التعرف على الوسائل المستخدمة من قبل الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة في التشارك المعرفي.

٤-٣- التعرف على مستوى مساهمة التشارك المعرفي في اداء الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العباسية المقدسة.

٥-٣- التعرف على عقبات التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة.

٦-٣- الكشف عن طبيعة علاقات الارتباط بين خصائص الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة وممارستهم للتشارك المعرفي.

٧-٣- الكشف عن طبيعة علاقة الارتباط بين سياسة الادارة نحو التشارك المعرفي وممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة.

٨-٣- الكشف عن طبيعة علاقات الارتباط بين مستوى ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي واداءهم الشخصي.

#### ٤- فرضيات البحث

##### ٤-١- الفرضية الاولى

ترتبط خصائص الموارد البشرية بالتشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة احصائية. ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

٤-١-١- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية في إجابات الموارد البشرية حول ممارسة التشارك المعرفي ترجع الى خاصية الجنس.

٤-١-٢- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية في إجابات الموارد البشرية حول ممارسة التشارك المعرفي ترجع الى خاصية الخدمة.

٤-١-٣- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية في إجابات الموارد البشرية حول ممارسة التشارك المعرفي ترجع الى خاصية المؤهل الدراسي.

٤-١-٤- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية في إجابات الموارد البشرية حول ممارسة التشارك المعرفي ترجع الى خاصية التخصص.

٤-١-٥- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية في إجابات الموارد البشرية حول ممارسة التشارك المعرفي ترجع إلى خاصية المركز أو الوحدة التي يعملون فيها .

٤-١-٦- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية في إجابات الموارد البشرية حول ممارسة التشارك المعرفي ترجع الى خاصية المنصب.

#### ٤-٢- الفرضية الثانية

ترتبط سياسية الإدارة نحو التشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة إحصائية مع ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي.

#### ٤-٣- الفرضية الثالثة

ترتبط ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة إحصائية مع الإداء الشخصي للموارد البشرية. ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

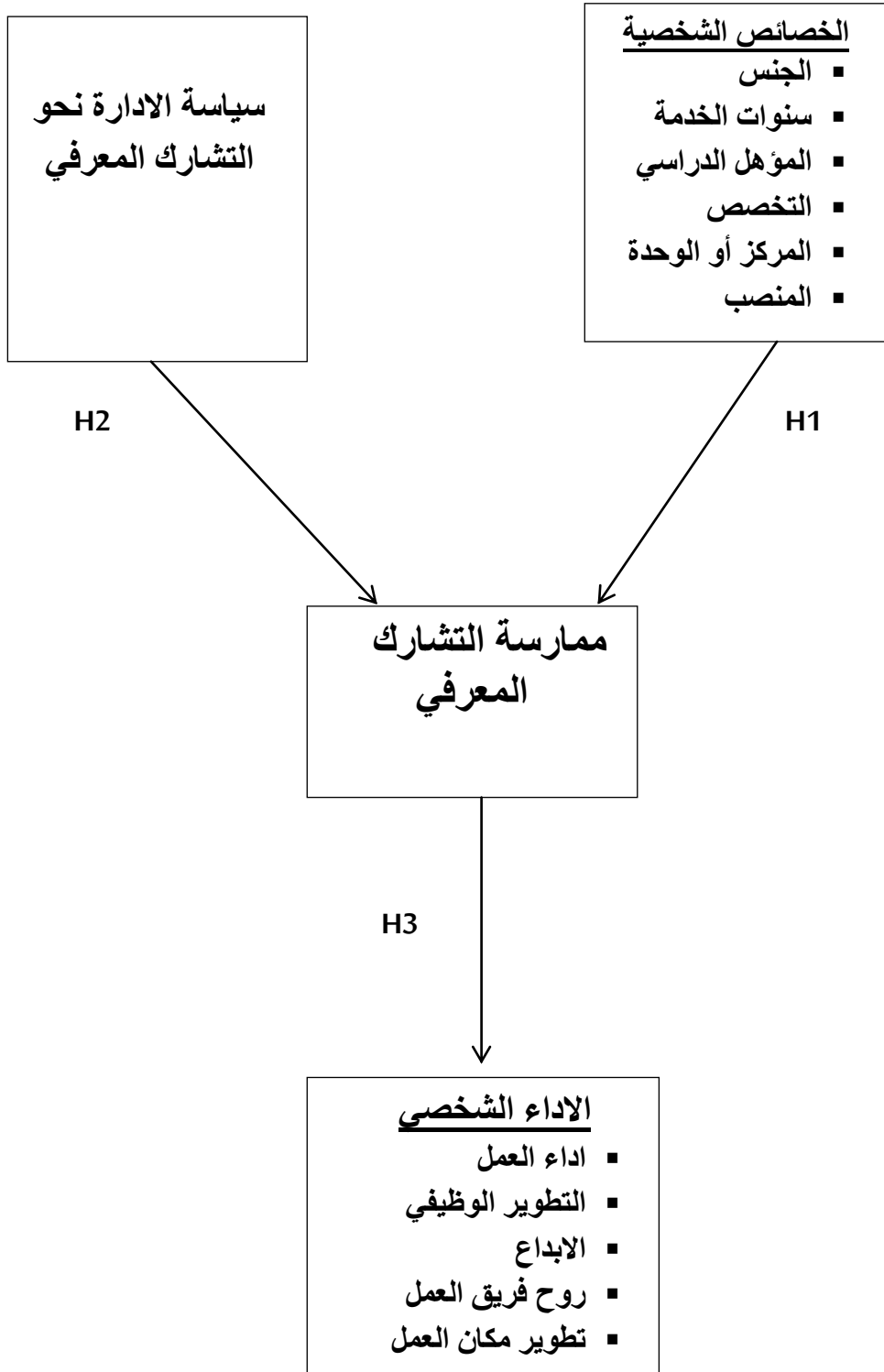
٤-٣-١- ترتبط ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة إحصائية مع بعد اداء العمل.

٤-٣-٢- ترتبط ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة إحصائية مع بعد التطوير الوظيفي.

٤-٣-٣- ترتبط ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة إحصائية مع بعد الابداع.

٤-٣-٤- ترتبط ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة إحصائية مع روح فريق العمل.

٤-٣-٥- ترتبط ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة إحصائية مع تطوير مكان العمل.



شكل (١)

الانموذج الفرضي للبحث

**٥- حدود البحث****٥-١- المكانية:**

تم اجراء البحث في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية التابعة لقسم الشؤون الفكرية والثقافية في العتبة العباسية المقدسة في مدينة كربلاء العراقية. تأسست المكتبة عام (١٣٨٢هـ/١٩٦٣م) ، وحت آنذاك على كتب ومصادر مهمة تربو على الخمسة آلاف، وكانت تضم بين دفتها مخطوطات يصل تعدادها إلى حدود الألف مخطوطة. (٢)

تعرضت محتويات المكتبة للعبث والتدمير والفقدان والاعلاق في زمن النظام العراقي السابق. وتم اعادة افتتاح وتأهيل هذا الصرح بدعم واسناد المرجعية الدينية العليا وعدد كبير من أصحاب العلم والمعرفة وباهتمام بالغ من قبل ادارة العتبات المقدسة في كربلاء. (٣) تتألف المكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية حاليا من المراكز والوحدات الآتية (٤) (٥) (٦):

**٥-١-١- مركز الفهرسة ونظم المعلومات**

يتولى المركز فهرسة وتصنيف مصادر المعلومات مستخدما موقع نظام تصنيف مكتبة الكونجرس لتصنيف مصادر المعلومات واعطاءها رؤوس الموضوعات الملائمة. وتستخدم قواعد ال (RDA) في الفهرسة الوصفية. ولا يقتصر عمل المركز على المكتبة فقط بل امتدت نشاطاته الى مؤسسات المعلومات العراقية الاخرى من خلال قيامه بعقد الندوات والدورات التدريبية حول استخدام قواعد ال (RDA) وتنصيب واستخدام نظام المعلومات كوها (Koha).

**٥-١-٢- مركز صيانة وترميم المخطوطات**

الوظيفة الاساسية للمركز هي ترميم المخطوطات وصيانتها وحفظها بطرائق علمية حديثة وبحسب الشروط العالمية المتبعة للحفاظ على القيمة التاريخية للمخطوط. ويتألف المركز من مجموعة من المختبرات هي: المختبر البايولوجي، ومختبر الكيمياء، والمختبر الرطب، والمختبر الجاف، ومختبر الزخرفة والتذهيب واللاكي.



**٥-١-٣- مركز تصوير المخطوطات**

يتولى العاملون في المركز تصوير المخطوطات بدقة عالية، حرصاً منهم على أن تكون النسخة المصورة أكثر نقاءً؛ لذلك فإن المخطوط المصور يدخل بعد التصوير في برامج حاسوبية خاصة لإزالة الشوائب وتنظيف صورته، ومن ثم يضاف إلى المكتبة الإلكترونية الخاصة بالوحدة ويُعطى تسلسلاً خاصاً به. بعد ذلك يُطبع المخطوط ويُجلد ويوضع في المكتبة. ويقوم كادر متخصص بفهرسة المصورات لتسهيل الرجوع إلى أيٍّ منها عند الطلب. وحرصاً على سرعة إنجاز العمل والحفاظ على هيئة المخطوط من التلف وإخراج صورته بدقة فائقة وجودة عالية بادرت الأمانة العامة للعتبة العباسية المقدسة لشراء جهاز ذي كفاءة عالية لتصوير المخطوطات، إذ يُعد من أحدث الأجهزة من حيث البرامج وطرق تصوير المخطوطات في العالم.

**٥-١-٤- مركز احياء التراث**

يعمل في المركز ملاك متخصص في مجال تحقيق المخطوطات، ويمر عمل المركز بمراحل متسلسلة أهمها: اختيار المخطوط المراد تحقيقه، والبحث عن نسخ أُخر للمخطوط، وتصوير نسخ المخطوط، وتنضيد المخطوط، ومقابلة نسخ المخطوط، وتحقيق النصّ، والمراجعة العلمية، والتدقيق اللغوي، والإخراج الفني والتصميم الطباعي، وعمل الفهارس الفنيّة، والمراجعة الفنيّة.

**٥-١-٥- مركز التأليف والدراسات في ابي الفضل العباس**

للمركز مهمتان: المهمة الاولى هي تأليف الكتب الاسلامية، والتاريخية، والعقائدية، وما يتعلق بالإمام العباس بن علي بن ابي طالب. أما المهمة الثانية فهي نشر ما يقدم الى المركز من بحوث وكتب مؤلفة بعد تقييمها من قبل اللجنة العلمية في المركز.

**٥-١-٦- وحدة الذاتية والخدمات**

تتألف هذه الوحدة من ثلاثة فروع: الفرع الاول الذاتية وهو الذي يتولى حفظ ملفات العاملين وتنظيم العمل الاداري في المكتبة. الفرع الثاني الاستنساخ ووظيفته الاستنساخ والطباعة. الفرع الثالث الاستعلامات.

**٥-١-٧- وحدة المكتبة الإلكترونية**

تعمل الوحدة على مساعدة المستخدمين في البحث عن ما يتوفر في المكتبة من مصادر معلومات الكترونية ويتم ذلك بواسطة برنامج للبحث، وفي حال رغبة المستخدم في الحصول على مصدر المعلومات فيتم تزويده بنسخة على قرص ليزري مقابل مبلغ رمزي. ويتوفر في المكتبة ثلاثة أنواع من المصادر الإلكترونية هي: الرسائل الجامعية، والكتب الإلكترونية العربية، والكتب الإلكترونية الانكليزية، وأقراص ليزرية تحوي دروساً مرئية أو مسموعة في الموضوعات الدينية والإنسانية والعلمية مع مجموعة كبيرة من المواد المعرفية العامة.

**٥-١-٨- وحدة الترجمة**

تتولى الوحدة مشروع ترجمة مجلدات نظام تصنيف مكتبة الكونجرس، وترجمة العديد من المقالات والمقدمات والتعليقات والملخصات الصادرة في العتبة العباسية من اللغة العربية الى اللغة الانجليزية. وتقوم وحدة الترجمة ايضاً بمهمة تعريف الوفود الأجانب الوافدين الى المكتبة بتاريخ المكتبة ومحتوياتها ووحداتها، بقصد التعريف بتلك الإصدارات على الصعيد العالمي.

**٥-١-٩- وحدة الاعارة**

تعمل الوحدة على تقديم المساعدة للمستخدمين في البحث عن مصادر المعلومات وإعارتها إعاره داخلية. كما تتولى الوحدة استقبال الوفود الزائرة للمكتبة واصطحابهم في جولة استطلاعية الى مراكز ووحدات المكتبة. تحوي المكتبة مخزين للكتب والمصادر الاخرى ومكاناً مناسباً للمطالعة.

**٥-١-١٠- وحدة التزويد**

تعمل الوحدة على توفير مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية عن طريق المصدر الرئيس المتمثل في الشراء وعن طريق التبادل والاهداء.

**٥-١-١١- وحدة التصحيف**

عمل الوحدة هو تجليد الكتب وإصلاح التالف منها وإحيائها بالشكل الذي يجعلها صالحة للاستفادة منها من قبل المستفيدين. ولدى الموارد البشرية في الوحدة ممارسة جيدة في مجال التصحيف والتجليد والمعالجة ولديهم خبرة طويلة في هذا المجال. وقد تم اخضاعهم لدورات متخصصة لتطوير مهارتهم والاطلاع على أحدث الطرائق الفنية المبتكرة في مجال عملهم في خارج العراق وتزويدهم بالمواد والآلات الخاصة بعملهم. تقدم المكتبة خدماتها للمستفيدين وفق جدول معلن بالأوقات. أوقات مخصصة للرجال وأوقات مخصصة للنساء.<sup>(٧)</sup>

**٥-٢- موضوعية:** دراسة واقع ممارسة التشارك المعرفي عند العاملين في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة، ودراسة علاقة كل من خصائص العاملين وسياسة ادارة المكتبة نحو التشارك المعرفي بمستوى ممارسة التشارك المعرفي، وعلاقة التشارك المعرفي بإداء العاملين.

**٥-٣- الزمانية:** تم جمع البيانات من مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة في المدة الممتدة من شهر شباط الى شهر نيسان في عام ٢٠١٨.

**٦- منهج البحث وادوات جمع البيانات**

اعتمد المنهج الوصفي (دراسة حالة) لإنجاز البحث، ولغرض إجراء البحث بجانبه النظري والعملية تم اعتماد الآتي:

- ١-٦- الأدبيات المنشورة في هذا المجال باللغتين العربية والانكليزية.
- ٢-٦- الملاحظة من خلال الزيارات الميدانية المتكررة الى مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة.
- ٣-٦- المقابلة مع مدير مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية ومسؤول مركز الفهرسة ونظم المعلومات.
- ٤-٦- الاستبانة

حوت الاستبانة (ملحق ١) على خمسة محاور بعد محور البيانات الشخصية والوظيفية ( الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل الدراسي، التخصص، المركز أو الوحدة، المنصب). وقد تم حساب ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ. الجدول (١) يتضمن محاور الاستبانة الخمسة وما تتضمنه من فقرات ومعامل ألفا الخاص بكل محور فضلا عن معامل ألفا للأداة للاستبانة ككل.

## جدول (١)

## محاور الاستبانة ومعامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا	عدد الفقرات	عنوان المحور
٠.٩٠٧	٩	سياسة الادارة نحو التشارك المعرفي
٠.٨٠٩	٨	واقع ممارسة التشارك المعرفي
٠.٨٨٤	١٤	الوسائل المستخدمة في التشارك المعرفي
٠.٨٨٠	١٨	الاداء
٠.٧٨٢	٨	عقبات التشارك المعرفي
٠.٨٦٥	٥٧	الاستبانة ككل

من الجدول (١) يتضح أن جميع المعاملات مرتفعة وتدلل على الاتساق الداخلي لأداة البحث الرئيسية (الاستبانة).

بينما تم التحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على ثلاثة محكمين<sup>(٨)</sup>، وطلب منهم ابداء آرائهم في كل فقرة من فقرات الاستبانة من ناحية صلاحيتها ووضوحها واقتراح التعديلات اللازمة. او إضافة فقرات يعتقدون ضرورة إضافتها، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم وأجريت التعديلات اللازمة.

## ٧- مجتمع البحث

بلغ عدد الموارد البشرية في مكتبة العتبة العباسية المقدسة اثناء مدة اجراء البحث (١١٤) فردا، وتولى مركز الفهرسة ونظم المعلومات في المكتبة توزيع استمارات الاستبانة

بعد استلامها من الباحث وتم استرجاع (١٠٠) استمارة من مجموع (١١٤) استبانة تم توزيعها، وقد استبعد من هذه الاستمارات (١٧) استمارة لعدم اكتمال المعلومات فيها. وبذلك بلغ عدد الاستمارات المستلمة والصالحة للتحليل (٨٣) استمارة وهذا العدد يشكل نسبة (٧٢.٨٠%) من مجموع الموارد البشرية في المكتبة و (٨٣%) من مجموع الاستمارات المسترجعة.

### ٨- الدراسات السابقة

ظهر العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التشارك المعرفي في الشركات والجامعات وغيرها من المنظمات. سوف نعرض فقط وبشكل موجز الدراسات التي تناولت التشارك المعرفي في المكتبات.

٨-١- دراسة (Allameh وآخرون، ٢٠١٢)<sup>(٩)</sup> هدفت الدراسة الى التعرف على واقع التشارك المعرفي لدى الموارد البشرية في المكتبة المركزية لجامعة اصفهان بإيران. واتبعت الدراسة المنهج المسحي وبلغ عدد افراد العينة ١٥١ فرداً. وخرجت الدراسة بعدد من النتائج منها: أن مواقف افراد العينة ونواياهم بالتشارك المعرفي تتأثر بنظام المكافآت المتبع في المكتبة والمنافع المتبادلة والكفاءة الذاتية والتمتع بمساعدة الاخرين. كما أن للمعايير الشخصية والنوايا اثراً ايجابياً في التشارك المعرفي.

٨-٢- دراسة (Hadjipavlis، ٢٠١٢)<sup>(١٠)</sup> شملت الدراسة سبع مكتبات قبرصية في نيقوسيا وليماسول واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات من ادارات المكتبات المبحوثة والموارد البشرية فيها من جميع المستويات الادارية. وهدف البحث الى: تحديد مستوى معرفة مدراء المكتبات بإدارة المعرفة، ومدى رغبة الموارد البشرية في ممارسة التشارك المعرفي واعادة استخدام المعرفة الجديدة، والتعرف على دور نظم المعلومات في تسهيل ممارسة التشارك المعرفي، وتحديد العقبات التنظيمية التي تحول دون انتاج المعرفة. وخرج البحث بنتائج تدعم أدبيات الموضوع حيث تبين أن التشارك المعرفي هو أحد الاصول الرئيسة في النجاح التنظيمي وأداة قيمة للمساهمة في العمليات التنظيمية.

واستنتج البحث أن الثقة ونظم ادارة المعرفة والحوافز عوامل مؤثرة ايجابية في تعزيز التشارك المعرفي.

٨-٣- دراسة (جردات، ٢٠١٣)<sup>(١١)</sup> هدفت الدراسة الى بيان طبيعة العلاقة بين المعرفة التشاركية والذاكرة التنظيمية في المكتبات الجامعية الأردنية الرسمية، والتعرف على أثر كل منهما على جودة القرارات الادارية ، وتحديد أثرهما بصورة مشتركة على جودة هذه القرارات . وقد تم قياس جودة القرارات الادارية من خلال ثلاثة معايير: الاستثنائية ، والاستمرارية، والتوجيهية. واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وبلغ عدد الموارد البشرية المستجوبين من المستويات الادارية العليا والوسطى (٨٩) فرداً. ومن النتائج التي خرجت بها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة التشاركية والذاكرة التنظيمية في المكتبات الجامعية الرسمية الاردنية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ووجود أثر ذي دلالة احصائية للمعرفة التشاركية والذاكرة التنظيمية على تحقيق معايير جودة القرارات الادارية في الجامعات الرسمية الاردنية عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

٨-٤- دراسة (Anna و Puspitasari، ٢٠١٣)<sup>(١٢)</sup> تناولت الدراسة التشارك المعرفي في خمس مكتبات جامعية في إندونيسيا، واستخدمت كل من الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات من أمناء المكتبات الخمسة والموارد البشرية فيها، وصنفت المجموعة في عشر فئات هي: اسم برنامج التشارك المعرفي في المكتبات، عدد الموارد البشرية في المكتبات، اغراض التشارك المعرفي، مواعيد التشارك المعرفي، تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في التشارك المعرفي، المرافق المخصصة للتشارك المعرفي، الاستراتيجية المتبعة لتحفيز الموارد البشرية لممارسة التشارك المعرفي، عقبات التشارك المعرفي، توثيق التشارك المعرفي، اعادة استخدام المعرفة. وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج منها: لبرنامج التشارك المعرفي اسماء مختلفة، وتخصص اوقات منتظمة لممارسة التشارك المعرفي، وتستخدم الموارد البشرية في بعض المكتبات المبحوثة شبكة التواصل الاجتماعي (الفيسبوك) في التشارك المعرفي ، تقوم اغلب المكتبات بتحفيز جميع الموارد البشرية لممارسة التشارك المعرفي ويوجد في ثلاث مكتبات برامج الزامية. ومن اهداف التشارك المعرفي التشارك

بالإزاء حول المهام والنشاطات اليومية وحل المشاكل التي تظهر، التشارك بنتائج الندوات وورش العمل والدورات التدريبية. ومن أهم عقبات التشارك المعرفي التي تواجه العديد من الموارد البشرية هي صعوبة التعبير عن أفكارهم، وينظر بعض العاملين الى التشارك المعرفي بوصفه نشاطاً إلزامياً.

٨-٥- دراسة (الشهري و مرغلاني، ٢٠١٥)<sup>(١٣)</sup> هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل المؤثرة في سلوكيات التشارك المعرفي لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في مدارس خمس محافظات في المملكة العربية السعودية واستخدمت الاستبانة مقياس ليكرت الثلاثي لجمع البيانات من افراد عينة الدراسة. وبلغ عدد الاختصاصيين المبحوثين ( ٢٠٩ ) اختصاصياً ، ومن نتائج الدراسة أن العوامل الاخلاقية المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة حصلت على أعلى وسط حسابي (٢.٧٢) ، ثم الثقافة التنظيمية بوسط حسابي (٢.٣٦). فالعوامل التقنية بوسط (٢.٣٤). واوصى الباحثان باجراء دراسة على عينة مماثلة من اختصاصي المعلومات في مؤسسات معلومات اخرى. والاهتمام بالتدريب ونشر ثقافة التشارك المعرفي.

٨-٦- هدفت دراسة (عمر، ٢٠١٥)<sup>(١٤)</sup> إلى التعرف على واقع تطبيق التشارك المعرفي في بيئة عمل المكتبات من خلال الأساليب المتبعة لتوثيق الخبرات والمعارف؛ والوسائل المستخدمة في التشارك المعرفي بين الموارد البشرية؛ ومعوقات التشارك المعرفي في مكتبات الجامعات السعودية واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة. وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج منها: أن مكتبات تستخدم الموقع الإلكتروني لإدارة التشارك المعرفي بنسبة ١٠٠%، أما استخدامها لصفحاته على مواقع التواصل الاجتماعي فكان بنسبة ٨٣.٣% وأن الإدارة العليا تشجع الموارد البشرية على ابتكار حلول جديدة لمواضيع العمل جاء بنسبة ٨٣.٣% ، وأن أكثر الأساليب المتبعة في توثيق الخبرات والمعارف في المكتبات هي التقارير الورقية بنسبة ١٠٠%، يليها استخدام قاعدة البيانات بنسبة ٨٣.٣%، ثم التقارير والوثائق الإلكترونية وأدلة العمل بنسبة ٦٧% لكل منهم. وأقل الأساليب المتبعة هي الوثائق الورقية وأدلة العمل

الورقية بنسبة ٥٠%. وجاء الهاتف الشخصي في مقدمة الوسائل المستخدمة في التشارك المعرفي، يليه استخدام البريد الإلكتروني. أما أبرز معوقات التشارك المعرفي فهي الصعوبات الشخصية الخاصة بالموظف اذ حصلت على نسبة ٨٣.٣% .

٧-٨- دراسة (Biranvand و Seif و Khasseh ، ٢٠١٥)<sup>(١٥)</sup> هدفت الدراسة الى تحديد العوامل التي تؤثر في التشارك المعرفي بين المكتبيين العاملين في المكتبات العامة في محافظة فارس الايرانية. واتبع الباحثون المنهج المسحي في انجاز الدراسة وبلغت عينة البحث (١٨٠) مكتبيا واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. كشفت نتائج الدراسة عن اثر مجموعة من العوامل على التبادل المعرفي كوجود برامج التعليم والاستشارة المناسبة لقدرات المكتبيين وطبيعة الاعمال الموكلة اليهم، ومدى توفر التقنيات المناسبة، ووجود الثقة المتبادلة بين المكتبيين ومنظماتهم ، وميول ورغبات المكتبيين اتجاه التشارك المعرفي. ومن توصيات الدراسة توفير التقنيات المناسبة للتشارك المعرفي، وزيادة وعي المكتبيين بأهمية التشارك المعرفي.

٨-٨- هدفت دراسة (ALRashdi و Srinivas ، ٢٠١٦)<sup>(١٦)</sup> الى تقييم معرفة وفهم امناء سبع مكتبات في جامعة السلطان قابوس لمفاهيم ادارة المعرفة والتشارك المعرفي ومدى استعدادهم للمشاركة في تخطيط وتنفيذ التشارك المعرفي بين مكتبات الجامعة. ولجمع بيانات البحث أجريت مقابلات مع أربعة من مدراء المكتبات، ووزعت استمارات الاستبانة على ثلاثين فردا من الموارد البشرية في المكتبات، كما تم الاستعانة بمجموعة التركيز لتقييم الخطط الخاصة بالتشارك المعرفي. وخرجت الدراسة بنتيجة رئيسة وهي وجود البنية التحتية المناسبة والاهتمام والاستعداد في مكتبات الجامعة للتشارك المعرفي، لكن هناك نقص في السياسات والاجراءات الإدارية المعيارية.

ويختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة من حيث بيئة التطبيق والمنهجية والاساليب الاحصائية المستخدمة.



## ثانياً/ التشارك المعرفي والاداء

## ١- مفهوم التشارك المعرفي

من المهم في البداية التطرق لمفهوم المعرفة كأساس لفهم ظاهرة التشارك المعرفي حيث تم تعريف المعرفة على أنها مزيج من الخبرات والمعلومات وتتضمن عوامل بشرية وغير بشرية، وأنها الحقائق الناتجة عن الاستخدام الكامل للمعلومات والبيانات والخبرة والتعلم التراكمي والمعلومات المنظمة، التي تم تحليلها لتصبح مفهومة وقابلة للتطبيق، وتتسم بانها الأكثر قدرة على اضافة قيمة للأشياء وبالتالي يستفاد منها كونها من عوامل الانتاج.<sup>(١٧)</sup> كما عرفت على أنها حالة العلم الظاهر بهيئة حقائق، مفاهيم ومبادئ وقوانين ورؤى واحكام وحدس ومشاعر.<sup>(١٨)</sup> والمعرفة نوعان<sup>(١٩)</sup>:

- معرفة صريحة: وهي موثقة معلنة ظاهرة للعيان ولها وجود مادي (مكتوب، مطبوع، مرسوم مصور، منطوق،....) وبالإمكان تناقلها وقياسها وتداولها بين الأفراد.
- معرفة كامنة: وهي غير موثقة ضمنية في عقول الافراد ناتجة عن خبرات شخصية يصعب تناقلها وقياسها ويمكن إثارتها والتشارك بها بشكل اجتماعي.
- تعد عملية تشارك المعلومات والخبرات بين الموارد البشرية مكونا اساسيا من مكونات إدارة المعرفة وعملية محورية ضمن عملياتها، والتي تشمل<sup>(٢٠)</sup>:
- توليد المعرفة/ يحتاج توليد المعرفة الى توافر ثلاثة شروط وهي وجود مصادر داخلية وخارجية للمعلومات، وأن يكون لدى المنظمة والموارد البشرية فيها الطاقات الاستيعابية لإحداث التكامل في المعلومات المستلمة من شبكة العمل، وأن تكون المعرفة مبتكرة لإحداث التأثير المطلوب أثناء التطبيق.
- خزن المعرفة/ الحفاظ عليها من خلال الوثائق والسجلات والوسائط الالكترونية.
- توزيع المعرفة/ ويدخل في إطارها كل العمليات المتعلقة بنشر ومشاركة ونقل المعرفة.
- تطبيق المعرفة/ فيعني الاستفادة منها واستخدامها واعادة استخدامها، فتوليد المعرفة وخزنها ونقلها ومشاركتها هي إجراءات عبثية اذا لم يتم استخدامها بفاعلية،

ولتطبيق المعرفة لابد من توافر شروط أهمها أن يدرك العاملون أنهم يمتلكون المعلومات لتحسين خدمة الزبائن، وأن يكون العاملون قادرين على إيجاد معنى للمعلومات التي يتلقونها، وأن يحصل العاملون على الحرية لتطبيق المعرفة.

ويصنف البعض<sup>(٢١)</sup> ادارة المعرفة في ثلاث عمليات هي اكتساب المعرفة، والمشاركة في المعرفة، والافادة من المعرفة، فاكساب المعرفة هي عملية تنمية وخلق الافكار والمهارات والعلاقات، اما المشاركة في المعرفة فهي عمل من اعمال نشر المعرفة المتاحة التي تعتبر معروفة بالفعل، والإفادة من المعرفة تحدث حينما يتم دمج التعلم في المنظمة.

وبهذا فان التشارك المعرفي يشكل جزءا من ادارة المعرفة أو عملية فرعية من عملياتها. ويعرف التشارك المعرفي على انه " نشاط يتم بموجبه تبادل المهارات والخبرات بين الافراد على مستوى المنظمة أو المنظمات"<sup>(٢٢)</sup>. وعرفه Lin & Len<sup>(٢٣)</sup> " الدرجة التي يتبادل أو يتقاسم فيها الفرد المعرفة مع الآخرين فعليا " أو هو " مجموعة من السلوكيات الفردية التي تنطوي على تشارك المعرفة ذات الصلة بالعمل الواحد وتبادل الخبرات مع الأعضاء الآخرين في المنظمة، والتي يمكن أن تسهم في الأعمال النهائية للمنظمة"<sup>(٢٤)</sup> أو هو " عملية تبادل وتقاسم المعارف بين مجموعة من العاملين التي تؤدي الى خلق معارف تنظيمية جديدة"<sup>(٢٥)</sup>

واستنتج (عبد الحافظ والمهدي)<sup>(٢٦)</sup> بعد ذكرهما لمجموعة من التعريفات للتشارك المعرفي الاتي:

- التشارك المعرفي عملية تتم بين أفراد يجمعهم هدف مشترك أو اهتمامات مشتركة أو تواجههم مشاكل مماثلة.
- التشارك المعرفي لا يقتصر على تبادل المعرفة الصريحة أو المعلنة فقط في المؤسسة، وإنما يتضمن ايضا الضمنية الكامنة في عقول البشر.
- يعبر التشارك المعرفي عن نشاط لتدفق المعرفة من فرد يملكها الى فرد آخر أو مجموعة أخرى تحتاجها بشكل يمكن فهمها واستخدامها.

- التشارك المعرفي يعني أيضا أن المرسل لا يتخلى عن ملكيته للمعرفة، بل تصبح الملكية مشتركة بين المرسل والمستقبل.
  - التشارك المعرفي عملٌ طوعيٌّ، ومن الصعب اجبار الافراد عليه، وبدلا من ذلك يمكن اقناعهم واکسابهم الاتجاهات الايجابية نحوه.
  - التشارك المعرفي عملية تعليمية ديناميكية حيث يتعلم الافراد ويتفاعلون باستمرار لتحقيق الابداع والابتكار.
- ويقصد الباحث بالتشارك المعرفي في هذا البحث بانه تبادل أو تشارك الموارد البشرية مع بعضهم البعض في معلومات، والافكار، والاقتراحات، والخبرات، الصريحة منها والضمنية ذات الصلة بأعمال المكتبة ودار المخطوطات.

## ٢- أهمية التشارك المعرفي

التشارك المعرفي في اغلب الاحيان يحقق مصلحة شخصية للأفراد، ويحدث اذا كان الفرد يرى أن التشارك المعرفي يساعده على اداء عمله بصورة فعالة، ويساعده على البقاء في وظيفته، ويعزز التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي، ويجلب الحوافز المادية والمعنوية، أو مزيدا من التقدير الشخصي.<sup>(٢٧)</sup> ويسهم التشارك المعرفي في زيادة المهارات لأداء العمل بكفاءة وجعل الجميع يبذل ويشارك بما لديه من تجارب وخبرات بدلا من كنهها، مما يؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي، والسرعة في نشر الوعي والادراك بالنسبة للعاملين وهذا بدوره يشجع الابتكار والقدرة على حل المشاكل ذاتياً، ويعد التشارك المعرفي ايضا أهم وأسهل الطرائق للتواصل بين الأفراد، والمنظمات، أي تحسين العلاقات في بيئة العمل وخارجها.<sup>(٢٨)</sup> وتحتاج المنظمات الى اقناع العاملين فيها بانه يمكنهم الحصول على أكثر مما يفقدون خلال التشارك المعرفي.

على المستوى التنظيمي يسهم التشارك المعرفي في تحسين صورة المنظمة وتطوير علاقتها بممثلياتها، وتعزيز قدرتها في الاحتفاظ بالأداء المعتمد على الخبرة والمعرفة وتطويرها، ونقل المعرفة الضمنية من عقول اصحابها وتحويلها الى معرفة صريحة ظاهرة يعد أداة فاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري وتشجيع القدرات الابداعية لمواردها البشرية لإيجاد معرفة

جيدة. اضافة الى دورها في تحسين العمليات والوظائف المختلفة التي تقوم بها المنظمة إذ تسهم ادارة المعرفة في ابداع منتجات جديدة أو تقديم وتسويق خدمات تعتمد بالأساس على المعرفة. ويؤثر التشارك المعرفي على الأداء الكلي المباشر للمنظمة الذي ينعكس على العائد على الاستثمار. أما التأثير غير المباشر فيمكن أن يكون في تقليص التكاليف، أو في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

### ٣- عقبات التشارك المعرفي

قد تشكل بعض العوامل عقبات في ممارسة التشارك المعرفي ويمكن تصنيف هذه العوامل الى:

- التنظيمية/ وهذه تتعلق بقلّة وجود انظمة محفزة للتشارك، وسيادة الثقافة التنظيمية المعوقة، وضعف تشجيع الادارة لمبادرات التشارك المعرفي، وقلّة الحوافز المشجعة، وضعف التوثيق للمعرفة الضمنية، وندرة الاستفادة مما هو متاح من معارف وخبرات.<sup>(٢٩)</sup>

- المادية والتقنية/ وتعلق بافتقار المنظمة للتقنيات المتطورة الخاصة بخزن المعرفة وتبادلها، وضعف الاستفادة من التقنيات المتوفرة عند الحاجة، وقصور البنى التحتية في المنظمة، وضعف الامكانيات المادية المتاحة لتفعيل التشارك المعرفي.<sup>(٣٠)</sup>

- الشخصية/ وتعلق بقلّة الوقت المتاح للتشارك المعرفي، والخوف من أن التشارك المعرفي يعرض العمل للخطر، وقلّة الوعي، وهيمنة التشارك بالمعرفة الصريحة على التشارك بالمعرفة الضمنية، وضعف التفاعل، وضعف الثقة بدقة المعرفة، الاختلافات بمستويات التعليم، واختلاف العمر، واختلاف الجنس، وضعف مهارات التواصل مع الاخرين (اللفظي والكتابي)، والاختلافات في الثقافة الوطنية أو العرقية.<sup>(٣١)</sup>

### ٤- الاداء

إن مستوى الأداء هو المحصلة النهائية لإنجازات كل من الأفراد والمنظمات. كان قياس مستوى الأداء سابقا يميل الى التركيز على المعايير المادية، كالأرباح والخدمات والقيم الاقتصادية. بيد أن التركيز على المعيار المادي لا يعطي صورة كاملة عن كيفية تقوية

القدرة التنافسية في المنظمات. ويجب استخدام مجموعة أوسع من مؤشرات قياس الأداء لغرض إظهار الطبيعة الديناميكية للمنظمة في اقتصاد المعرفة. ويحظى العمل والكفاءة بأهمية أكبر نظراً لأثارهما العملية على قياس مستوى الأداء.<sup>(٣٢)</sup>

وقد تحول البحث الحديث لقياس الأداء من المنهج المادي إلى المنهج النظري. إذ يشير المنهج المادي إلى المهام النهائية المنجزة على أرض الواقع. بينما يشير المنهج النظري إلى المساهمات الشخصية في تعلم بناء المنظمة.. فطبيعة وتطوير أداء العمل، مثلاً، قد تغيرا من العناصر المادية كالمسائل التكنولوجية والبنية الداخلية وعمليات التطوير إلى مفاهيم نظرية مثل العوامل البشرية والاجتماعية.<sup>(٣٣)</sup>

هنالك اهتمام ملحوظ بدراسة العلاقة بين إدارة المعرفة وإدارة الموارد البشرية لسببين رئيسيين<sup>(٣٤)</sup>

الأول، أنه في اقتصاد المعرفة، تمثل الموارد البشرية الأساس والمصدر للمعرفة والمعلومات التنظيمية، وتعتبر الميزة التنافسية مرتبطة بالمعرفة. كما أن قضايا الأشخاص بحاجة لأن تكون في مركز التفكير فيما يتعلق بالمعرفة.

و السبب الثاني هو أن موقع المعرفة يصبح بارزاً أكثر، إذ أن الأدلة المتزايدة تشير إلى أن رأس المال البشري هو عامل النجاح الذي يؤثر على مستوى أداء المنظمة. وأن المعرفة التنظيمية تعتمد على قدرة المنظمة على خلق وتعبئة المعرفة القائمة على الفرد في أوساط الموارد البشرية فيها. وبالتالي فإنه من الضروري إيلاء مزيد من الاهتمام بتطوير طرق فعالة لقياس سلوكيات التشارك المعرفي لأن من الممكن أن يكون لها أثر بالغ على رأس المال البشري وأداء المنظمة.

#### ٤-١- ابعاد الاداء الشخصي

##### - اداء العمل

يشير اداء العمل الى فاعلية السلوك الشخصي المساهم في الاهداف التنظيمية، ويمكن رؤية بعد اداء العمل كمجموعة من مسؤوليات الاداء الكلي والمرتبطة بالفرد العامل. ان الرضا الوظيفي العالي والروح المعنوية الايجابية تؤثر ايجابا على رغبة العاملين في

التشارك المعرفي. ومن المفترض ان ناتج اداء العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بسلوكيات التشارك المعرفي، حيث أن الموارد البشرية ذوو الدوافع العالية لمشاركة معارفهم يميلون ليكونوا اكثر كفاءة في اداء العمل على النقيض من الموارد البشرية ذوي المستوى الادنى في ذلك. (٣٥)

### - التطوير الوظيفي

يعد التطوير الوظيفي وسيلة جيدة للحث على التشارك المعرفي، ويسعى العاملون الى تحقيق مستويات عالية من الاداء أو النشاط الذي يعزز ويدعم ويؤكد هويتهم، ويحفز العاملين لاكتساب المعرفة أو مشاركتها اذا ما وجدوا أن ذلك يؤدي الى تحقيق اهدافهم الشخصية بالتطور الوظيفي. (٣٦)

### - الابداع

يرتبط هذا البعد بالإبداع أو الابتكار وهو عملية ذهنية معرفية، يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية ومع البيئة العامة، ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل الى شيء جديد غير مألوف، وقد يكون هذا الشيء سلعة جديدة أو أسلوب جديد أو عملية جديدة وغيرها يعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة والمجتمع بصورة عامة. (٣٧)

إن عملية اكتساب المعرفة وتشاركتها ودمجها له تأثير معين على الابداع. وينبغي دراسة الابداع من منظور الافراد بدلا من المنظور التنظيمي وذلك لان أغلب المعارف ينم خلقها وحفظها من قبل الافراد. (٣٨)

### - فريق العمل

فريق العمل هو مجموعة من الافراد لها الخصائص الآتية<sup>(٣٩)</sup>: هدف مشترك، والشعور بالانتماء من قبل كل فرد في المجموعة نحو المجموعة، ومهام عمل متبادلة، ومتفقون على قيم وعادات لتنظيم السلوكيات في المجموعة.

ويلعب فريق العمل وظيفة مهمة في التشارك المعرفي، وحيثما وجد العمل الجماعي في المنظمات فان العاملين سوف تكون لديهم رغبة اكبر للمشاركة والتعلم من بعضهم البعض من خلال التفاعل والتعاون ، قد تكون الفرق العاملة ضمن الوحدات المشتركة

بين المنظمات أكثر استعداداً لتبادل المعارف المفيدة مع غيرها وتحديد المنافسة بين العاملين . وأن عدد من الدراسات تقترح بان الميول العالي لعمل الفرق يزيد من فرص تبادل المعلومات، والذي بدوره يؤدي الى الابداع والابتكار بشكل افضل، ويؤثر مستوى التشارك المعرفي بين العاملين على الاداء الوظيفي.<sup>(٤٠)</sup>

- تطوير مكان العمل (المنظمة)

يرتبط هذا البعد بالجهود والمساهمات الاضافية للعاملين علاوةً على مهامهم الوظيفية الرسمية، حيث يهتم العاملون اهتماماً متزايداً بإداء العمل الذي يخدم أناساً آخرين ويساهم في المجتمع بدلا من كونه يخدمهم هم ليس غير.<sup>(٤١)</sup>

### ثالثاً / البحث العملي

#### ١- خصائص الموارد البشرية

إن اغلب الموارد البشرية هم من الذكور (٨٦.٧%) فيما شكلت الاناث نسبة (١٣.٣%) (جدول ٢)

جدول (٢)

توزيع الموارد البشرية حسب الجنس

ت	الجنس	التكرار	%
١	الذكر	٧٢	٨٦.٧
٢	المؤنث	١١	١٣.٣
	المجموع	٨٣	١٠٠

ومن الجدول (٣) يتضح أن اغلب الموارد البشرية (٥٤%) لديهم خدمة اقل من ٥ سنوات، في حين بلغت نسبة ممن لديهم ١٥ سنة فاكثر (٢.٤%) فقط.

## جدول (٣)

توزيع الموارد البشرية حسب سنوات الخدمة

ت	سنوات الخدمة	التكرار	%
١	اقل من ٥ سنوات	٥٤	٦٥.١
٢	٥-٩ سنوات	٢١	٢٥.٣
٣	١٠-١٤ سنة	٦	٧.٢
٤	١٥ سنة فأكثر	٢	٢.٤
	المجموع	٨٣	١٠٠

في الجدول (٤) تم توزيع الموارد البشرية حسب المؤهل الدراسي ويتضح منه أن اغلب الموارد البشرية هم من حملة شهادة البكالوريوس (٥٨%)، فيما كانت أقل نسبة من حصة حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه) (٧.٢%)

## جدول (٤)

توزيع الموارد البشرية حسب المؤهل الدراسي

ت	المؤهل الدراسي	التكرار	%
١	الاعدادية فما دون	١٤	١٦.٩
٢	دبلوم وسطي	٥	٦
٣	بكالوريوس	٥٨	٦٩.٩
٤	عليا (ماجستير ودكتوراه)	٦	٧.٢
	المجموع	٨٣	١٠٠

في الجدول (٥) وزعت الموارد البشرية بحسب التخصص ويتضح من الجدول تنوع تخصصات الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة (١٩ تخصص)، ويتضح منه ايضا أن المتخصصين في العلوم الاسلامية يشكلون النسبة الاعلى (١٣.٣%)، فيما شكل المتخصصون بالمعلومات والمكتبات نسبة (٧.٢%)، ولم يحدد (٦) من المبحوثين تخصصهم فضلا عن حملة شهادة الاعدادية فما دون البالغ عددهم (١٤) مبحوث فهؤلاء غير متخصصين في اي مجال من المجالات.



## جدول (٥)

## توزيع العاملين المبحوثين حسب التخصص

ت	التخصص	التكرار	%
١	علوم مالية ومصرفية	١	١.٢
٢	محاسبة	٢	٢.٤
٣	لغة عربية	١٠	١٢
٤	حاسبات	٩	١٠.٨
٥	تاريخ	٤	٤.٨
٦	علوم اسلامية	١١	١٣.٣
٧	قانون	٤	٤.٨
٨	تحاليل مرضية	١	١.٢
٩	علوم الحياة	٢	٢.٤
١٠	الترجمة	١	١.٢
١١	اللغة الانكليزية	٢	٢.٤
١٢	هندسة كهرباء	١	١.٢
١٣	معلومات ومكتبات	٦	٧.٢
١٤	ادارة اعمال	١	١.٢
١٥	رياضيات	١	١.٢
١٦	زراعة	٢	٢.٤
١٧	اقتصاد	٢	٢.٤
١٨	كيمياء	٢	٢.٤
١٩	سياحة	١	١.٢
٢٠	غير محدد	٢٠	٢٤.١
	المجموع	٨٣	١٠٠

وفي الجدول (٦) وزعت الموارد البشرية بحسب المركز أو الوحدة التي يعملون بها، ويتضح من الجدول أن اعلى النسب من الموارد البشرية يعملون في كل من مركز الفهرسة ونظم المعلومات (٣٧.٣%) ومركز تصوير المخطوطات (١٦.٩%) ووحدة الاعارة (٩.٦%).

## جدول (٦)

## توزيع الموارد البشرية بحسب المركز أو الوحدة

ت	المركز أو الوحدة	التكرار	%
١	وحدة الاعارة	٨	٩.٦
٢	وحدة التزويد	٣	٣.٦
٣	وحدة الذاتية والخدمات	٢	٢.٤
٤	مركز احياء التراث	٥	٦
٥	وحدة المكتبة الالكترونية	٧	٨.٤
٦	مركز صيانة وترميم المخطوطات	٣	٣.٦
٧	وحدة التصحيف	٦	٧.٢
٨	مركز ابي الفضل العباس للتأليف والدراسات	٣	٣.٦
٩	مركز تصوير المخطوطات	١٤	١٦.٩
١٠	وحدة الترجمة	١	١.٢
١١	مركز الفهرسة ونظم المعلومات	٣١	٣٧.٣
	المجموع	٨٣	١٠٠

ومن الجدول (٧) يتضح ان هناك (٥) مبحوثين هم مسؤولين لمراكز أو وحدات و(١) معاون مسؤول.

## جدول (٧)

توزيع الموارد البشرية بحسب المنصب

ت	المنصب	التكرار	%
١	منتسب	٧٧	٩٢.٨
٢	مسؤول وحدة أو مركز	٥	٦
٣	معاون مسؤول	١	١.٢
	المجموع	٨٣	١٠٠

## ٢- سياسة ادارة المكتبة ودار المخطوطات نحو التشارك المعرفي

يلاحظ من الجدول (٨) أن الوسط الحسابي للمؤشر الكلي لفقرات متغير سياسة الادارة نحو التشارك المعرفي بين الموارد البشرية بلغ (٣.٤٩) وهو أعلى من الوسط الفرضي (الوسط الفرضي يساوي عدد فقرات سلم المقياس + ١ مقسوماً على ٢،

$$\text{وكما يأتي: } ٣ = ٢/٦ = ٢/١ + ٥$$

البالغ (٣) وهو نتيجة جيدة، بانحراف معياري (٠.٨٢). ويلاحظ من الجدول أيضاً أن فقرة " تمنحني إدارة المكتبة حوافز مادية باستمرار لمشاركتي بالمعرفة مع الآخرين " هي الفقرة الوحيدة التي حصلت على وسط حسابي اقل من الوسط الفرضي (٢.٧٧). وبانحراف معياري (١.٢٨)، فيما حصلت جميع الفقرات الاخرى على أوساط حسابية أعلى من الوسط الفرضي ومن ابرزها فقرة " تمكيني إدارة المكتبة على التواصل والتفاعل مع الآخرين في حدود العمل الوظيفي بغض النظر عن الموقع الوظيفي والتنظيمي الذي أعمل فيه " اذ حصلت على وسط حسابي بلغ (٣.٧٧)، بانحراف معياري (١). أن موافقة الموارد البشرية على فقرات سياسة الادارة نحو التشارك المعرفي يعكس اهتمام الادارة بهذا الموضوع.

## جدول ( ٨ )

التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات  
المستجوبين حول فقرات سياسة ادارة المكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة  
نحو التشارك المعرفي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاجابة										الفقرة	ت
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق نوعا ما		اتفق		اتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١٠٠١	٣٠٥٧	٢٠٤	٢	١٥٠٧	١٣	١٩٠٣	١٦	٤٧	٣٩	١٥٠٧	١٣	١	تشجعي إدارة المكتبة على التشارك بالمعرفة مع الأخرين في جميع المراكز والوحدات المختلفة
١٠١٩	٣٠٤٩	٧٠٢	٦	١٤٠٥	١٢	٢١٠٧	١٨	٣٤٠٩	٢٩	٢١٠٧	١٨	٢	أشعر بسعي إدارة المكتبة لتوسيع رقعة التشارك بالمعرفة لمد جسور الحوار الصريح بين الجميع
١	٣٠٧٧	٢٠٤	٢	٨٠٤	٧	٢٤٠١	٢٠	٣٩٠٨	٣٣	٢٥٠٣	٢١	٣	تمكني إدارة المكتبة على التواصل والتفاعل مع الأخرين في حدود العمل الوظيفي بغض النظر عن الموقع الوظيفي والتنظيمي

												الذي أعمل فيه	
١٠٠٣	٣٠٧٢	٣٠٦	٣	٨٠٤	٧	٢٤٠١	٢٠	٣٩٠٨	٣٣	٢٤٠١	٢٠	٤	تقنني إدارة المكتبة على إظهار مهاراتي ومعارفي على الرغم من أنها أساس قوتي وضمن استمراري في وظيفتي
١٠٠٧	٣٠٤٥	٢٠٤	٢	١٨٠١	١٥	٣٠٠١	٢٥	٣٠٠١	٢٥	١٩٠٣	١٦	٥	تمنحتني إدارة المكتبة حوافز معنوية باستمرار لمشاركتي بالمعرفة مع الآخرين
١٠٢٨	٢٠٧٧	١٦٠٩	١٤	٣٢٠٥	٢٧	١٩٠٣	١٦	١٩٠٣	١٦	١٢	١٠	٦	تمنحتني إدارة المكتبة حوافز مادية باستمرار لمشاركتي بالمعرفة مع الآخرين
١٠٠٧	٣٠٥٩	٢٠٤	٢	١٥٠٧	١٣	٢٤٠١	٢٠	٣٦٠١	٣٠	٢١٠٧	١٨	٧	توفر لي إدارة المكتبة الوسائل التي تيسر لي التشارك المعرفي
٠٠٩٨	٣٠٦٧	١٠٢	١	١٤٠٥	١٢	١٩٠٣	١٦	٤٥٠٨	٣٨	١٩٠٣	١٦	٨	تعمل إدارة المكتبة باستمرار على توفير تقنيات المعلومات والاتصالات

												التي تيسر التشارك المعرفي
١٠٧	٣٣٦	٣٦	٣	١٩٣	١٦	٣٠١	٢٥	٣١٣	٢٦	١٥٧	١٣	٩ تمنحي ادارة المكتبة الحرية في تطبيق المعرفة الجديدة
٠٠٨٢	٣٤٩	٣٦	٣	٢٢٨	١٩	٤٦٩	٣٩	٢١٦	١٨	٤٨	٤	المؤشر الكلي

## ٣- واقع ممارسة التشارك المعرفي

الجدول (٩) يتضمن ثمان فقرات تعكس درجة الموافقة عليها مدى ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي. ويتضح من الجدول أن الوسط الحسابي للمؤشر الكلي لفقرات ممارسة التشارك المعرفي بلغ ( ٣.٨٥ ) وانحراف معياري بلغ ( ٠.٧٤ ) وهو وسط جيد يدل على ممارسة الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية للتشارك المعرفي بدرجة جيدة.

## جدول (٩)

التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجوبين حول فقرات ممارسة التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاجابة										الفقرة	ت
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق نوعا ما		اتفق		اتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
٠٠٩٨	٣٨	١٠٢	١	١٠٨	٩	١٩٣	١٦	٤٣٤	٣٦	٢٥٣	٢١	١ عندما يتعلم زملائي شيئا جديدا، يقولون لي عن ذلك.	

٢	زملاني يتبادلون معي معلوماتهم حول العمل ومشكلاته	٢٤	٢٨.٩	٣٥	٤٢.٢	١٦	١٩.٣	٥	٦	٣	٣.٦	٣.٨٦	١.٠٢
٣	يعتقد زملائي أنه من المهم أن أعرف ما يفعلونه.	١٦	١٩.٣	٢٣	٢٧.٧	٢٧	٣٢.٥	١١	١٣.٣	٦	٧.٢	٣.٣٨	١.١٥
٤	يقول لي زملائي بانتظام ما يقومون به.	١٦	١٩.٣	٢٣	٢٧.٧	٢٧	٣٢.٥	١٢	١٤.٥	٥	٦	٣.٣٩	١.١٣
٥	عندما أحتاج إلى معرفة معينة، من الممكن أن أسأل زملائي حولها.	٤٣	٥١.٨	٣٣	٣٩.٨	٥	٦	٢	٢.٤	-	-	٤.٤	٠.٧١
٦	أنا على علم بما يعرفه زملائي.	١٣	١٥.٧	٢٣	٢٧.٧	٣٢	٣٨.٦	١٣	١٥.٧	٢	٢.٤	٣.٣٨	١.٠١
٧	يسمح لي أن أسأل زملائي عن قدراتهم عندما أحتاج إلى تعلم شيء.	٣٥	٤٢.٢	٣٩	٤٧	٧	٨.٤	١	١.٢	١	١.٢	٤.٢٧	٠.٧٧
٨	عندما يكون زميلي جيد في شيء أستطيع الطلب منه تعليمي كيف يعمل ذلك.	٤٢	٥٠.٦	٢٩	٣٤.٩	٩	١٠.٨	٣	٣.٦	-	-	٤.٣٢	٠.٨١
	المؤشر الكلي	٦	٧.٢	٣٣	٣٩.٧	٣٥	٤٢.١	٧	٨.٤	٢	٢.٤	٣.٨٥	٠.٧٤

ويلاحظ من الجدول أن جميع الفقرات قد حصلت على اوساط حسابية أعلى من الوسط الفرضي وتأتي في المقدمة الفقرة الخامسة " عندما أحتاج إلى معرفة معينة، من الممكن أن أسأل زملائي حولها." بوسط حسابي بلغ ( ٤.٤ ) وانحراف معياري بلغ ( ٠.٧١ ).

#### ٤- الوسائل المستخدمة في التشارك المعرفي

من الجدول (١٠) يتضح أن الاجتماعات حظيت بالمرتبة الاولى من بين الوسائل المستخدمة في التشارك المعرفي اذ يلاحظ وجود اتفاق على استخدامهما بين الموارد البشرية بنسبة (٦٢.٧%) في مقابل (٩.٦%) من غير المتفقين ، ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (٣.٧١) ، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٥)، وجاءت وسيلة اللقاء اثناء العمل بالمرتبة الثانية من حيث الاستخدام، اذ حظيت باتفاق (٥٩%) من اجابات الموارد البشرية في مقابل (١٤.٠٤%) من غير المتفقين، وبوسط حسابي بلغ (٣.٦٧)، وانحراف معياري بلغ (١.٠٦). فيما جاءت وسيلة الشبكة الداخلية في المكتبة بالمرتبة الثالثة من حيث الاستخدام اذ حظيت باتفاق (٥٣%) في مقابل (٢١.٧%) من غير المتفقين، وبوسط حسابي بلغ (٣.٤٢)، وانحراف معياري بلغ (١.١٢).

#### جدول (١٠)

التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المستجوبين حول فقرات الوسائل المستخدمة في التشارك المعرفي في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاجابة										الفقرة	ت
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق نوعا ما		اتفق		اتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١.١٤	٣.٣٢	٦	٥	١٩.٣	١٦	٢٧.٧	٢٣	٣٠.١	٢٥	١٦.٩	١٤	وثائق ومطبوعات المكتبة	١
١.٠٦	٣.٦٧	٢.٤	٢	١٢	١٠	٢٦.٥	٢٢	٣٣.٧	٢٨	٢٥.٣	٢١	اللقاء اثناء العمل	٢
١.٠٤	٣.٤٨	٤.٨	٤	٩.٦	٨	٣٤.٩	٢٩	٣٣.٧	٢٨	١٦.٩	١٤	اللقاء اثناء	٣



فترات الاستراحة													
٤	الاجتماعات	١٧	٢٠٠٥	٣٥	٤٢.٢	٢٣	٢٧.٧	٦	٧.٢	٢	٢.٤	٣.٧١	٠.٩٥
٥	الندوات والمؤتمرات	١٤	١٦.٩	٢٩	٣٤.٩	٢٠	٢٤.١	١٧	٢٠.٥	٣	٣.٦	٣.٤٠	١.١٠
٦	الشبكة الداخلية في المكتبة	١٤	١٦.٩	٣٠	٣٦.١	٢١	٢٥.٣	١٣	١٥.٧	٥	٦	٣.٤٢	١.١٢
٧	الاتصال عبر الهاتف والجوال	١٠	١٢	٢٧	٣٢.٥	٢١	٢٥.٣	٢٠	٢٤.١	٥	٦	٣.٢٠	١.١٢
٨	عبر تطبيقات الاتصال مثل الواتساب وفايبر	١١	١٣.٣	١٤	١٦.٩	١٩	٢٢.٩	٢٥	٣٠.١	١٤	١٦.٩	٢.٧٩	١.٢٨
٩	البريد الالكتروني	٩	١٠.٨	١٧	٢٠.٥	١٥	١٨.١	٢٩	٣٤.٩	١٣	١٥.٧	٢.٧٥	١.٢٥
١٠	الشبكات الاجتماعية (مثل الفيديو..)	١٧	٢٠.٥	٢٠	٢٤.١	١٤	١٦.٩	١٩	٢٢.٩	١٣	١٥.٧	٣.١٠	١.٣٨
١١	المدونات	٧	٨.٤	١٤	١٦.٩	٢٢	٢٦.٥	٢٢	٢٦.٥	١٨	٢١.٧	٢.٦٣	١.٢٣
١٢	المنتديات المتخصصة	١١	١٣.٣	٩	١٠.٨	٢٦	٣١.٣	٢٣	٢٧.٧	١٤	١٦.٩	٢.٧٥	١.٢٤
١٣	سكايب	٢٠	٢٤.١	١٨	٢١.٧	٨	٩.٦	٢٤	٢٨.٩	١٣	١٥.٧	٣.٠٩	١.٤٥
١٤	اخرى	١	١.٢	-	-	-	-	٢	٢.٤	٨٠	٩٦.٤	١.٠٧	٠.٤٦

ويلاحظ من الجدول (١٠) أن بعض الوسائل حصلت على أوساط حسابية أقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (٣) مما يدل على ضعف استخدامها في التشارك المعرفي من قبل الموارد البشرية وهذه الوسائل هي كل من: عبر تطبيقات الاتصال مثل الواتساب

وفايبر (بوسط حسابي ٢.٧٩)، المنتديات المتخصصة (بوسط حسابي ٢.٧٥)، البريد الالكتروني (بوسط حسابي ٢.٧٥)، المدونات (بوسط حسابي ٢.٦٣). وذكر احد العاملين المبحوثين انه يستخدم الدورات التدريبية كوسيلة للتشارك المعرفي.

#### ٥- الاداء

يتضمن الجدول (١١) اجابات الموارد البشرية حول مدى مساهمة ممارستهم للتشارك المعرفي في تحسين اداءهم الشخصي. ويتضح من الجدول أن المؤشر الكلي لاتفاق المبحوثين حول فقرات الاداء (الثمانية عشر) بلغ (٦٥%) في مقابل (صفر) من غير المتفقين مع فقرات الاداء، ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (٤.١٩) وهو وسط حسابي عالٍ، بانحراف معياري (٠.٤٩).

#### جدول (١١)

التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

المستجوبين حول فقرات التشارك المعرفي والاداء الشخصي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاجابة										الفقرة	ت	ابعاد الاداء الشخصي
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق نوعا ما		اتفق		اتفق بشدة				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
٠.٦٥	٤.٣٧	-	-	-	-	٩.٦	٨	٤٣.٤	٣٦	٤٧	٣٩	زيادة انتاجية العمل	١	اداء العمل
٠.٨٣	٤.٢٥	-	-	٣.٦	٣	١٤.٥	١٢	٣٤.٩	٢٩	٤٧	٣٩	السرعة في انجاز العمل	٢	
٠.٧١	٤.٤٤	-	-	١.٢	١	٩.٦	٨	٣٢.٥	٢٧	٥٦.٦	٤٧	الدقة العالية في انجاز العمل	٣	
٠.٨٢	٤.٣١	١.٢	١	٢.٤	٢	٨.٤	٧	٣٩.٨	٣٣	٤٨.٢	٤٠	زيادة القدرة على حل مشاكل العمل وصعوباته	٤	
٠.٥٩	٤.٣٤	-	-	١.٢	١	١٩.٣	١٦	٤٩.٤	٤١	٣٠.١	٢٥	المؤشر الكلي		

٠.٧٢	٤.٣٠	-	-	١.٢	١	١٢	١٠	٤٢.٢	٣٥	٤٤.٦	٣٧	زيادة الرغبة في تطوير المهارات واكتساب الخبرات	٥	التطوير الوظيفي
٠.٩١	٤	-	-	٧.٢	٦	١٩.٣	١٦	٣٩.٨	٣٣	٣٣.٧	٢٨	زيادة فرص الارتقاء الوظيفي	٦	
١	٣.٨٣	٢.٤	٢	٧.٢	٦	٢٤.١	٢٠	٣٧.٣	٣١	٢٨.٩	٢٤	المشاركة في عملية صنع القرار	٧	
١.٠١	٣.٧٤	١.٢	١	١٢	١٠	٢٢.٩	١٩	٣٨.٦	٣٢	٢٥.٣	٢١	النجاح في تحقيق الاهداف المهنية الشخصية	٨	
٠.٧٠	٣.٩٦	-	-	٦	٥	٣٦.١	٣٠	٣٩.٨	٣٣	١٨.١	١٥	المؤشر الكلي		
٠.٧٣	٤.١٤	-	-	١.٢	١	١٦.٩	١٤	٤٨.٢	٤٠	٣٣.٧	٢٨	ابتكار عمليات واجراءات افضل لإداء العمل	٩	الابداع
٠.٩١	٣.٩٧	٢.٤	٢	٢.٤	٢	٢٠.٥	١٧	٤٤.٦	٣٧	٣٠.١	٢٥	زيادة الحرص على تقديم المقترحات الايجابية والافكار الجديدة	١٠	
٠.٨٦	٤.٠٩	١.٢	١	١.٢	١	٢١.٧	١٨	٣٨.٦	٣٢	٣٧.٣	٣١	العمل على تنفيذ الافكار الجديدة	١١	
٠.٦٨	٤.٠٧	-	-	٤.٨	٤	٣٠.١	٢٥	٤٣.٤	٣٦	٢١.٧	١٨	المؤشر الكلي		
٠.٧٧	٤.١٢	١.٢	١	-	-	١٦.٩	١٤	٤٩.٤	٤١	٣٢.٥	٢٧	انا اجيد العمل كجزء من فريق	١٢	روح فريق العمل

												العمل	
٠.٨٣	٤.٠٦	١.٢	١	١.٢	١	٢.٠٥	١٧	٤٤.٦	٣٧	٣٢.٥	٢٧	انا عضو فعال لتأكيد نجاح فريق العمل	١٣
٠.٦٣	٤.٣٠	-	-	-	-	٩.٦	٨	٥٠.٦	٤٢	٣٩.٨	٣٣	استجيب بفعالية لاحتياجات الآخرين في فريق العمل	١٤
٠.٦٢	٤.١٦	-	-	١.٢	١	٢٥.٣	٢١	٤٩.٤	٤١	٢٤.١	٢٠	المؤشر الكلي	
٠.٧٤	٤.٢٠	-	-	-	-	١٩.٣	١٦	٤١	٣٤	٣٩.٨	٣٣	اعمل اشياء تعزز من مكانة المكتبة	١٥
٠.٥٩	٤.٥٣	-	-	-	-	٤.٨	٤	٣٧.٣	٣١	٥٧.٨	٤٨	أن اعمل من اجل الصالح العام للمكتبة	١٦
٠.٦٦	٤.٤٩	-	-	-	-	٩.٦	٨	٣١.٣	٢٦	٥٩	٤٩	تقديم المساعدة دائما حتى تكون المكتبة جيدة	١٧
٠.٧٣	٤.٣٩	-	-	٢.٤	٢	٧.٢	٦	٣٨.٦	٣٢	٥١.٨	٤٣	سأعمل الاشياء التي تساعد الآخرين حتى ولو لم يكن ذلك جزء من عملي	١٨
٠.٥٦	٤.٤٠	-	-	٢.٤	٢	١٥.٧	١٣	٥٣	٤٤	٢٨.٩	٢٤	المؤشر الكلي	
٠.٤٩	٤.١٩	-	-	-	-	٣٤.٩	٢٩	٥٦.٦	٤٧	٨.٤	٧	المؤشر الكلي	

وفيما يتعلق بالمؤشرات الكلية لأبعاد الاداء الخمسة فيتضح من الجدول ( ١١ ) حصولها جميعا على أوساط حسابية عالية. ويأتي في مقدمتها البعد الخاص بتطوير مكان العمل (الفقرات ١٥-١٨) اذ حصل على أعلى نسبة اتفاق لاراء الموارد البشرية (٨١.٩%) ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (٤.٤٠) بانحراف معياري قيمته (٠.٥٦)، و جاء ثانياً البعد الخاص باداء العمل (الفقرات ١-٤) اذ حصل على نسبة اتفاق (٧٩.٥%) من اراء الموارد البشرية ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (٤.٣٤) بانحراف معياري قيمته (٠.٥٩)، وجاء ثالثا البعد الخاص بروح فريق العمل (الفقرات ١٢-١٤) اذ حصل على نسبة اتفاق (٧٣.٥%) من اراء الموارد البشرية ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (٤.١٦) بانحراف معياري قيمته (٠.٦٢)، وجاء رابعا البعد الخاص بالابداع (الفقرات ٩-١١) اذ حصل على نسبة اتفاق (٦٥.١%) من اراء الموارد البشرية ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (٤.٠٧) بانحراف معياري قيمته (٠.٦٨)، وجاء اخيرا البعد الخاص بالتطوير الوظيفي (الفقرات ٥-٨) اذ حصل على نسبة اتفاق (٥٧.٩%) من اراء الموا البشرية ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (٣.٩٦) بانحراف معياري قيمته (٠.٧٠).

#### ٦- عقبات التشارك المعرفي

يتضح من الجدول (١٢) أن العقبة الاساسية للتشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة هي عقبة (عدم توفر الوقت الكافي لمشاركة المعرفة) اذ حصلت هذه العقبة على اتفاق (٤٠.٩%) من اراء الموارد البشرية في مقابل (٢٥.٣%) من غير المتفقين وعلى وسط حسابي أعلى من الوسط الفرضي بلغت قيمته (٣.٢٤) وبانحراف معياري بلغ (١).

## جدول (١٢)

التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات  
المستجوبين حول فقرات عقبات التشارك المعرفي  
في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة

الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	مقياس الاجابة										الفقرة	ت
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		اتفق نوعا ما		اتفق		اتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
١	٣.٢٤	٢.٤	٢	٢٢.٩	١٩	٣٣.٧	٢٨	٣٠.١	٢٥	١٠.٨	٩	لا يتوفر لي الوقت الكافي لمشاركة المعرفة	١
١.٠٣	٢.٤٣	١٥.٧	١٣	٤٥.٨	٣٨	٢٢.٩	١٩	١٠.٨	٩	٤.٨	٤	لا اشارك المعرفة مع الاخرين حفاظا على سرية العمل.	٢
٠.٩٠	٢.٠١	٢٨.٩	٢٤	٤٩.٤	٤١	١٥.٧	١٣	٣.٦	٣	٢.٤	٢	لا تتوفر لدي قناعة بالتشارك المعرفي مع الاخرين	٣
١.٠٦	٢.٤٩	١٥.٧	١٣	٤٣.٤	٣٦	٢٠.٥	١٧	١٦.٩	١٤	٣.٦	٣	الخوف من اساءة استخدام الاخرين لما اقدمه من معرفة	٤
٠.٨٩	٢.٢٨	١٦.٩	١٤	٤٧	٣٩	٢٨.٩	٢٤	٤.٨	٤	٢.٤	٢	ثقتى ضعيفة بدقة ومصداقية المعرفة التي يتم الحصول عليها من التشارك المعرفي	٥
١.٠٦	٢.٢٧	٢٠.٥	١٧	٥١.٨	٤٣	١٢	١٠	١٠.٨	٩	٤.٨	٤	ضعف التفاعل بين زملاء العمل.	٦
٠.٩٥	٢.٢٠	٢١.٧	١٨	٤٩.٤	٤١	١٨.١	١٥	٨.٤	٧	٢.٤	٢	افتقر الى مهارة التعبير وايصال ما امتلكه من معرفة الى الاخرين	٧
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	اخرى اذكرها رجاء	٨

ويتضح من الجدول ايضا أن عقبات التشارك المعرفي الاخرى لم تحظى باتفاق اغلب الموارد البشرية ولم تحظى بأوساط حسابية جيدة، فقد بلغت نسبة غير المتفقين على العقبة الثانية (٦١.٥%) ، وعلى العقبة الثالثة (٧٨.٣%)، وعلى العقبة الرابعة (٥٩.١%)، وعلى العقبة الخامسة (٦٣.٩%)، وعلى العقبة السادسة (٧٢.٣%)، وعلى العقبة السابعة (٧١.١%)، أما الاوساط الحسابية فقد بلغت على التوالي (٢.٤٣)، (٢.٠١)، (٢.٤٩)، (٢.٢٨)، (٢.٢٧)، (٢.٢٠). وهذا يدل على قلة اهميتها.

#### ٧- العلاقة بين خصائص الموارد البشرية وممارسة التشارك المعرفي

يكشف الجدول (١٣) عن علاقة معنوية موجبة بين خصائص الموارد البشرية مجتمعة (المؤشر الكلي) وبين ممارستهم للتشارك المعرفي (٠.٥٠٩). وهذا يعزز ما افترضه الباحث في الفرضية الرئيسة الاولى التي تنص على (ترتبط خصائص الموارد البشرية بالتشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة احصائية).

#### جدول (١٣)

نتائج تحليل علاقات الارتباط بين الخصائص الشخصية للمستجوبين والمؤشر الكلي

#### لممارسة التشارك المعرفي

المؤشر الكلي لممارسة التشارك المعرفي	المتغير المعتمد ← المتغير المستقل ↓
٠.٣٧٥-**	الجنس
٠.٠٨٤-	سنوات الخدمة
٠.١٧٤	المؤهل الدراسي
٠.١٠٥-	التخصص
٠.٣٣.**	المركز أو الوحدة
٠.٠٣٢	المنصب
٠.٥٠٩**	المؤشر الكلي

\*\* معنوية عند المستوى ٠.٠١

اما علاقة الارتباط بين كل خاصية من خصائص الموارد البشرية وممارسة التشارك المعرفي فهي على النحو الاتي:-

- غير معنوية بين كل من سنوات الخدمة، المؤهل الدراسي، والتخصص، والمنصب وممارسة التشارك المعرفي. وبذلك فان الفرضيات الفرعية الثانية والثالثة والرابعة والسادسة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى هي فرضيات غير مقبولة.

- معنوية سالبة بين الجنس وممارسة التشارك المعرفي (-٠.٣٧٥)، وهذا يدعو الى قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى. وتعني هذه العلاقة أن الذكور من الموارد البشرية هم أكثر ممارسة للتشارك المعرفي من النساء.

- معنوية موجبة بين (المركز أو الوحدة) وممارسة التشارك المعرفي (٠.٣٣٠)، وهذا يدعو الى قبول الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الاولى. وتعني هذه العلاقة أن العاملين في مركز الفهرسة ونظم المعلومات هم من اكثر العاملين ممارسة للتشارك المعرفي.

#### ٨- العلاقة بين سياسة الادارة نحو التشارك المعرفي وممارسة التشارك المعرفي

من الجدول (١٤) يتبين وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين سياسة الادارة نحو التشارك المعرفي وممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة، إذ بلغ معامل الارتباط (٠.٦٤١) وهو مؤشر يدل على قوة العلاقة بين المتغيرين، وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على (ترتبط سياسية الادارة نحو التشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة احصائية مع ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي).



## جدول (١٤)

نتائج تحليل علاقات الارتباط بين المؤشر الكلي لسياسة ادارة المكتبة نحو التشارك المعرفي والمؤشر الكلي لممارسة التشارك المعرفي

المؤشر الكلي لممارسة التشارك المعرفي	
٠.٦٤١**	المؤشر الكلي لسياسة الادارة نحو التشارك المعرفي

\*\* معنوية عند المستوى ٠.٠١

## ٩- العلاقة بين ممارسة التشارك المعرفي والاداء الشخصي

تشير نتائج تحليل الارتباط بين المؤشر الكلي لممارسة التشارك المعرفي والمؤشر الكلي للاداء الشخصي للموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بينهما تعكسها قيمة معامل الارتباط الموضحة في الجدول (١٥) والبالغة (٠.٣٧٧). وهذا يدعم قبول الفرضية الثالثة الرئيسة.

## جدول (١٥)

نتائج تحليل علاقات الارتباط بين المؤشر الكلي لممارسة التشارك المعرفي والمؤشر الكلي للاداء

الشخصي وابعاده

المؤشر الكلي للاداء الشخصي	تطوير مكان العمل	روح فريق العمل	الابداع	التطوير الوظيفي	اداء العمل	
٠.٣٧٧**	٠.١٥٦	٠.١٩٧	٠.٣١٤**	٠.٣٥.**	٠.٤٣٨**	المؤشر الكلي لممارسة التشارك المعرفي

\*\* معنوية عند المستوى ٠.٠١

- ويتضمن الجدول (١٥) ايضا نتائج تحليل علاقات الارتباط بين المؤشر الكلي لممارسة التشارك المعرفي وابعاد الاداء الشخصي وكالاتي:
- ارتباط ممارسة التشارك المعرفي ببعد اداء العمل بعلاقة ايجابية معنوية، ويتبين ذلك من خلال معامل الارتباط البسيط البالغ (٠.٤٣٨)، مما يؤدي الى قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثالثة.
  - وجود علاقة ارتباط معنوية بين ممارسة التشارك المعرفي وبعد التطوير الوظيفي عكسها قيمة معامل الارتباط البسيط البالغة (٠.٣٥٠)، وهذا يدعم قبول الفرضية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثالثة.
  - ارتباط ممارسة التشارك المعرفي بعلاقة ايجابية معنوية مع بعد الابداع ، ويتبين ذلك من خلال معامل الارتباط البسيط البالغ (٠.٣١٤)، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثالثة.
  - لا توجد فروق معنوية بين مستوى ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي وكل من بعد روح فريق العمل وبعد تطوير مكان العمل. وبذلك فان الفرضيتين الفرعيتين الرابعة والخامسة المنبثقتين من الفرضية الرئيسة الثالثة هما فرضيتان غير مقبولتين.

## رابعاً/ النتائج والتوصيات

### ١- النتائج

- ١-١- تهتم ادارة مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية بموضوع التشارك المعرفي وذلك من خلال تشجيعها للموارد البشرية على التشارك وسعيها لتوسيع رقعته، ومن خلال تمكينها الموارد البشرية على التواصل والتفاعل بغض النظر عن الموقع الوظيفي والتنظيمي واقناعهم بإظهار مهارتهم ومعارفهم ومنحهم الحوافز المعنوية، كما تعمل الادارة على توفير الوسائل والتقنيات التي تيسر التشارك المعرفي بين الموارد البشرية وتمنحهم الحرية في تطبيق المعرفة الجديدة.

- ٢-١- تمارس الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة بدرجة جيدة التشارك المعرفي، وتعد الاجتماعات واللقاءات اثناء العمل واستخدام الشبكة الداخلية في المكتبة من ابرز الوسائل المستخدمة في عملية التشارك المعرفي.
- ٣-١- اكدت الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة وبدرجة عالية أن ممارستهم للتشارك المعرفي يسهم في تحسين أداهم الشخصي . وحصلت جميع ابعاد الاداء الشخصي ( تطوير مكان العمل، اداء العمل، روح فريق العمل، الابداع، التطوير الوظيفي) على درجات عالية.
- ٤-١- عدم توفر الوقت الكافي للتشارك المعرفي يشكل العقبة الاساسية عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة.
- ٥-١- ترتبط خصائص الموارد البشرية مجتمعة بالتشارك المعرفي بعلاقة معنوية ذات دلالة احصائية، وأن الذكور من الموارد البشرية هم أكثر ممارسة للتشارك المعرفي من النساء، كما أن الموارد البشرية في مركز الفهرسة ونظم المعلومات هم من اكثر العاملين ممارسة للتشارك المعرفي في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية.
- ٦-١- وجود علاقة ارتباط معنوية قوية بين سياسة الادارة نحو التشارك المعرفي وممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة.
- ٧-١- يرتبط كل من التشارك المعرفي والاداء الشخصي للموارد البشرية بعلاقة معنوية ذات دلالة احصائية، كما يرتبط التشارك المعرفي بعلاقة معنوية مع كل بعد من ابعاد الاداء الشخصي ( اداء العمل، التطوير الوظيفي، الابداع)، الا انه لم تظهر لممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي علاقة معنوية مع كل من بعد روح فريق العمل وبعد تطوير مكان العمل.

## ٢- التوصيات

في ضوء نتائج البحث يمكن تقديم التوصيات الآتية لإدارة مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية :

١-٢- وضع نظام مناسب للحوافز المادية (المكافآت) للموارد البشرية المساهمين بخلق ونقل المعرفة وتشاركها مع الآخرين.

٢-٢- العمل على زيادة تشجيع العنصر النسوي لتبادل المعرفة من خلال التحفيز والتدريب واعلامهم بفوائد التشارك المعرفي.

٣-٢- تخصيص اوقات معينة دورية ومكان مخصص لعقد حلقات نقاشية بين الموارد البشرية بهدف زيادة ممارسة التشارك المعرفي والتغلب على عقبة عدم توفر الوقت الكافي لممارسته.

٤-٢- زيادة الاهتمام بتوثيق ممارسات وخبرات وتجارب الموارد البشرية ونتائج تشاركتهم بالمعرفة وتضمينها في وثائق المكتبة التقليدية والالكترونية وتشجيع الموارد البشرية على الاطلاع عليها.

٥-٢- توصية للباحثين العراقيين والعرب بإجراء المزيد من الدراسات حول واقع التشارك المعرفي وادارة المعرفة عموما في مختلف المكتبات العراقية والعربية.

**الهوامش-**

- ١- الشهري، عبد الله خازم و مرغلاني، محمد أمين عبد الصمد (٢٠١٥). العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية المتحدة. اعلم، ١٤ع - ص ٩١
- ٢- موقع مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة [/https://alkafeel.net/library](https://alkafeel.net/library)
- ٣- نفس المصدر السابق.
- ٤- مقابلة مع السيد حسنين احمد حسين مسؤول مركز الفهرسة ونظم المعلومات في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة بتاريخ ١٤/٢/٢٠١٨
- ٥- مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة. وحدة المكتبة الالكترونية. دليل مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة. كربلاء: المكتبة، ٢٠١٥.
- ٦- موقع المكتبة- مصدر سابق.
- ٧- نفس المصدر السابق.
- ٨- عرضت الاستبانة على كل من :
- الاستاذ الدكتور طاهر محسن منصور/ جامعة البصرة / كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة الاعمال.
- الاستاذ الدكتور فيصل علوان الطائي/ جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة الاعمال.
- الاستاذ الدكتور محمد عودة عليوي/ جامعة البصرة/ كلية الآداب/ قسم المعلومات والمكتبات.
- 9-Allameh,Sayyed Mohsen (2012). An analysis of factors affecting staffs knowledge sharing in the central library of the University of Isfahan using the extension of Theory of Reasoned Action. Retrieved from: <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/viewFile/1310/1242> .

10- Hadjipavlis, Andres (2012). Knowledge sharing amongst librarians in Cypriot libraries. e- Lise (e- prints in library & information science 2003-2018) Retrieved from:<http://eprints.rclis.org/23257/>.

١١- جردات، عمر (٢٠١٣). أثر المعرفة التشاركية والذاكرة التنظيمية على جودة القرارات الادارية في المكتبات الجامعية الرسمية الاردنية. المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي، السعودية، المدينة المنورة، ٢٦-٢٧ /١٢/ ٢٠١٣

12- Anna, Nove E. Variant and Puspitasari, Dyah(2013)" Knowledge Sharing In Libraries: A Case Study of Knowledge Sharing Strategies in Indonesian University Libraries".- in IFLA World Library and Information Congress 79th IFLA General Conference and Assembly, 17-23 August 2013, Singapore, 11`p.

١٣- الشهري، عبد الله خازم ومرغلاني، محمد أمين عبد الصمد (٢٠١٥). مصدر سابق.  
١٤- عمر، فدوى فاروق (٢٠١٥). المشاركة في المعرفة في مكتبات الجامعات السعودية التقليدية وجامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج٢، ع٢٤-ص١٥٣-١٧٣

15- Biranvand, Ali; Seif, Mohamad Hassan; and Khasseh, Ali Akbar (2015) "Knowledge Sharing among Librarians in Public Libraries of Fars Province, Iran". Library Philosophy and Practice (e-journal). 1259. Available in <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1259>

16- AlRashdi, S and Srinivas, S.(2016) Driving Knowledge Sharing Initiatives for Enhanced Collaboration in Sultan Qaboos University (SQU) Libraries – A Case Study. The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 14 Issue 1.- (pp31-44) available online at [www.ejkm.com](http://www.ejkm.com)

١٧- الجاموس، عبد الرحمن. ادارة المعرفة في منظمات الاعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة. دمشق: داروائل، ٢٠١٣.

ورد في: عبد الله، خالد عتيق سعيد و جرجيس، جاسم محمد (٢٠١٤). ادارة المعرفة: مفهومها واهميتها وواقع تطبيقها في المكتبات العامة في دولة الامارات العربية المتحدة من وجهة نظر مديرها. QScience Proceedings, The SLA-AGC20<sup>th</sup> Annual Conference 2014:7. Available in <http://dx.doi.org/10.5339/qproc.2014.gsla.7>

18- Ahmed, N & Daghfous, A(2010), ((knowledge sharing through inter-Organizational knowledge networks Challenges and opportunities in the united Arab Emirates- European Bussiness Review, VOL. 22, No(2).

ورد في: منير، الحمزة. واقع تفعيل ادارة المعرفة في المكتبات الجامعة مطلب واقعي أم استباق RFST للأحداث. مجلة ، مج ٩، ع ٢٤. - ص ٣٥ متاح على

<http://www.webreview.dz/IMG/pdf/ar03-rist19-2.pdf>

١٩- عبد الله ، خالدة عبد (٢٠١٢). ادارة المعرفة الصريحة والكامنة في مجلس النواب العراقي. مجلة كلية الآداب، ع ٩٩، مج ٢. - ص ٦١٦

٢٠- الفارس، سليمان (٢٠١٠). دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات: دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق. - مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٢٦، ع ٢٤. - ص ٧١ متاح على

<http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/law/images/stories/59--85.pdf>

21- Sohail, M. S. & Daud S. (2009)." Knowledge sharing in higher education institutions: perspectives from Malaysia". The journal of information and knowledge management systems, Vol. 39 Issue: 2, pp.125-142,

<https://doi.org/10.1108/03055720910988841>

٢٢- البراشدية، خالصة بنت عبد الله و الصقري، محمد بن ناصر. التشارك في المعرفة بين المؤسسات الصناعية في سلطنة عمان. - ص ١٠٨ متاح على

<https://journals.squ.edu.om/index.php/jass/article/download/1060/1034>

23- Lin, H. & Lee, G. (2004). Perceptions of senior managers toward knowledge – sharing behavior. Management Decision, Vol. 42 Issue: 1, pp.108-

125, <https://doi.org/10.1108/00251740410510181>

24- Yi, J.(2009). A measure of Knowledge sharing behavior : scale development and validation.- Bloomington :Indiana University.

ورد في: الشهري، عبد الله خازم و مرغلاني، محمد أمين عبد الصمد (٢٠١٥). مصدر سابق.- ص ٩٦

25- Lin, Hsiu Fen (2007) : Knowledge sharing and firm innovation capability : an empirical study , International journal of manpower , Emerald Group Publishing Limited, vol28,N°3/4 ,p 318.

ورد في: ججيق، عبد المالك و عبيدات، سارة (٢٠١٤). تأثير التشارك المعرفي في الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ٦ع- ص ١٢٩. متاح على

<https://dspace.univ->

[ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/8181/1/ABPR\\_06\\_A08.pdf](http://ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/8181/1/ABPR_06_A08.pdf)

٢٦- عبد الحافظ، ثروت عبد الحميد و المهدي، ياسر فتحي الهنداوي (٢٠١٥). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية . مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٦، ٤ع- ص ٤٨٥ متاح على

[http://search.shamaa.org/PDF/Articles/BAJepsc/35JepscVol16No4Y2015/jepsc\\_2015-v16-n4\\_479-517.pdf](http://search.shamaa.org/PDF/Articles/BAJepsc/35JepscVol16No4Y2015/jepsc_2015-v16-n4_479-517.pdf)

٢٧- نفس المصدر السابق.- ص ٤٨٦

٢٨- مصطفى، ايمان بشير محمد (٢٠١٠). بعض متطلبات خفة الحركة الاستراتيجية في ضوء ترابط أدوات تقاسم المعرفة وأبعاد التعلّم الاستراتيجي دراسة استطلاعية لأراء عينة من مديري شركة آسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق/ اشراف سرمد غانم صالح (اطروحة دكتوراه، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال).- ص ٤٦-٤٧

٢٩- الحضرمي، نوف بنت خلف محمد (٢٠١٧). معوقات التشارك المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج ٦، ٩ع- ص ٧-٨ متاح على

[http://iijoe.org/v6/IJJOE\\_01\\_09\\_06\\_2017.pdf](http://iijoe.org/v6/IJJOE_01_09_06_2017.pdf)



٣٠- نفس المصدر السابق.- ص٩

31- Ismail, Mohd Bakhari & Yusof, Zawiyah M (2010) The Impact of Individual Factors on Knowledge Sharing Quality. Journal of Organizational Knowledge Management, Vol. 2010 Available:

<http://www.ibimapublishing.com/journals/JOKM/jokm.html>

32- Anthony, Tat Chung AU (2011) The Impact of Knowledge Sharing on Individual Performance of Government Employees: The Perceptions of Administrative and Executive Officers in Hong Kong / supervision Canon Tong (PHD, The University of Newcastle , Faculty of Business and Law, Newcastle Graduate Business School) .- P35 Available:

[https://nova.newcastle.edu.au/vital/access/%20manager/Repository/uon:10309?view=null&f0=sm\\_subject%3A%22knowledge+sharing%22&sort=null](https://nova.newcastle.edu.au/vital/access/%20manager/Repository/uon:10309?view=null&f0=sm_subject%3A%22knowledge+sharing%22&sort=null)

33- Hislop, D. (2003) Linking human resource management and knowledge management via commitment: A review and research agenda, Employee Relations, 25, 2, pp. 182-202. It mentioned in: Anthony, Tat Chung AU (2011). Op.cit.P36

34- Anthony, Tat Chung AU (2011). Op.cit.P36

35- Ibid.P.40

36- Ibid.P.40

٣٧- ابو زيد، خالد ذيب حسن. أثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية / اشراف كامل محمد المغربي (رسالة الماجستير: جامعة الشرق الاوسط، كلية الاعمال، قسم ادارة الاعمال، ٢٠١٠).- ص٣٤ متاح على

[https://meu.edu.jo/libraryTheses/5860cb5abd7e5\\_1.pdf](https://meu.edu.jo/libraryTheses/5860cb5abd7e5_1.pdf)

38- Anthony, Tat Chung AU (2011). Op.cit.P.41

39-Moxon ,peter. building A Bette team – A Hand book for managers and facilitators- Gower publishing ,England, 1993 ,p 4

ورد في: كمال، بيده. فاعلية فرق العمل في بناء المعرفة: دراسة حالة- مجمع مخابز البحث العلمي (أ-د / بهلالي الصيد) بجامعة بسكرة/ اشراف برني لطيفة ( جامعة محمد خيضر- بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، ٢٠١٧). ص ١٠

متاح على: [http://dspace.univ-biskra.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/10508/1/%D9%81%D8%A7%D8%B9%D9%84%D9%8A%D8%A9\\_%D9%81%D8%B1%D9%82\\_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84\\_%D9%81%D9%8A\\_%D8%A8%D9%86%D8%A7%D8%A1\\_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%B1%D9%81%D8%A9.pdf](http://dspace.univ-biskra.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/10508/1/%D9%81%D8%A7%D8%B9%D9%84%D9%8A%D8%A9_%D9%81%D8%B1%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D9%81%D9%8A_%D8%A8%D9%86%D8%A7%D8%A1_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%B1%D9%81%D8%A9.pdf)

40 - Anthony, Tat Chung AU (2011). Op.cit.P.42

41- Ibid.P.4

ملحق (استبانة البحث)

جامعة البصرة

كلية الآداب

قسم المعلومات والمكتبات

استبانة بحث

الاخوة/ الاخوات العاملون في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تأتي هذه الاستمارة في إطار البحث الموسوم (التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة وعلاقته بالأداء) وهو بحث في مجال المعلومات والمكتبات.

ان تعاونكم معنا في الإجابة عليها سيكون له الأثر الكبير في النتائج التي سيتوصل لها البحث ، وسيتم التعامل مع إجاباتكم بسرية تامة ولن تستخدم الا لأغراض البحث حصرا ، ولا حاجة لذكر الاسم او التوقيع على الاستبانة ، شاكرين تعاونكم .

مع التقدير.

الباحث

سلمان جودي داود

[alisadesalman91@gmail.com](mailto:alisadesalman91@gmail.com)

**تعريف:**

١- التشارك المعرفي: هو " تبادل أو تشارك الأفراد للمعلومات، والافكار، والاقتراحات، والخبرات، المتعلقة بالمكتبة مع بعضهم البعض، ويمكن تشارك المعرفة الصريحة وكذلك الضمنية "

٢- المعرفة الصريحة: هي المعرفة المعلنة في المكتبة

٣- المعرفة الضمنية: وهي المعرفة الموجودة في عقول الموارد البشرية في المكتبة.

ملاحظة/ ارجو الاجابة على جميع الاسئلة

اولا/ البيانات الشخصية والوظيفية

١- الجنس ذكر  انثى

٢- سنوات الخدمة

أقل من ٥ سنوات

٥-٩ سنوات

١٠-١٤ سنة

١٥ سنة فأكثر

٣- الشهادة:

الاعدادية فما دون

دبلوم وسطي

بكالوريوس

دبلوم عالي

عليا ( ماجستير ودكتوراه)

٤- التخصص.....

٥- المركز أو الوحدة.....

٦- المنصب.....

ثانيا/ سياسة ادارة المكتبة نحو التشارك المعرفي

ت	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	اتفق نوعا ما	لا اتفق بشدة	لا اتفق
١	تشجعتي إدارة المكتبة على التشارك بالمعرفة مع الآخرين في جميع المراكز والوحدات المختلفة					
٢	أشعر بسعي إدارة المكتبة لتوسيع رقعة التشارك بالمعرفة لمد جسور الحوار الصريح بين الجميع					
٣	تمكنتي إدارة المكتبة على التواصل والتفاعل مع الآخرين في حدود العمل الوظيفي بغض النظر عن الموقع الوظيفي والتنظيمي الذي أعمل فيه					
٤	تفنعني إدارة المكتبة على إظهار مهاراتي ومعارفي على الرغم من أنها أساس قوتي وضمن استمرارتي في وظيفتي					
٥	تمنحتي إدارة المكتبة حوافز معنوية باستمرار لمشاركتي بالمعرفة مع الآخرين					
٦	تمنحتي إدارة المكتبة حوافز مادية باستمرار لمشاركتي بالمعرفة مع الآخرين					
٧	توفر لي إدارة المكتبة الوسائل التي تيسر لي التشارك المعرفي					
٨	تعمل ادارة المكتبة باستمرار على توفير تقنيات المعلومات والاتصالات التي تيسر					

					التشارك المعرفي.
					٩ تمنحني ادارة المكتبة الحرية في تطبيق المعرفة الجديدة

## ثالثا/ واقع ممارسة التشارك المعرفي

ت	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	اتفق نوعا ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	عندما يتعلم زملائي شيئا جديدا، يقولون لي عن ذلك.					
٢	زملائي يتبادلون معي معلوماتهم حول العمل ومشكلاته.					
٣	يعتقد زملائي أنه من المهم أن أعرف ما يفعلونه.					
٤	يقول لي زملائي بانتظام ما يقومون به.					
٥	عندما أحتاج إلى معرفة معينة، من الممكن أن أسأل زملائي حولها.					
٦	أنا على علم بما يعرفه زملائي.					
٧	يسمح لي أن أسأل زملائي عن قدراتهم عندما أحتاج إلى تعلم شيء.					
٨	عندما يكون زميلي جيدا في شيء أستطيع الطلب منه تعليمي كيف يعمل ذلك.					

رابعاً/ اي من الوسائل التالية تستخدم للتشارك المعرفي في مكتبتك؟

ت	الوسيلة	استخدم بشدة	استخدم	استخدم نوعاً ما	لا استخدم	لا استخدم بشدة
١	وثائق ومطبوعات المكتبة					
٢	اللقاء اثناء العمل					
٣	اللقاء اثناء فترات الاستراحة					
٤	الاجتماعات					
٥	الندوات والمؤتمرات					
٦	الشبكة الداخلية في المكتبة					
٧	الاتصال عبر الهاتف والجوال					
٨	عبر تطبيقات الاتصال مثل الواتساب وفايبر					
٩	البريد الالكتروني					
١٠	الشبكات الاجتماعية (مثل الفيسبوك...)					
١١	المدونات					
١٢	المنتديات المتخصصة					
١٣	سكايب					
١٤	اخرى اذكرها رجاء ..... .....					

خامسا/ الاداء: يساهم التشارك المعرفي في:

ت	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	اتفق نوعا ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	زيادة انتاجية العمل					
٢	السرعة في انجاز العمل					
٣	الدقة العالية في انجاز العمل					
٤	زيادة القدرة على حل مشاكل العمل وصعوباته					
٥	زيادة الرغبة في تطوير المهارات واكتساب الخبرات					
٦	زيادة فرص الارتقاء الوظيفي					
٧	المشاركة في عملية صنع القرار					
٨	النجاح في تحقيق الاهداف المهنية الشخصية					
٩	ابتكار عمليات واجراءات افضل لإداء العمل					
١٠	زيادة الحرص على تقديم المقترحات الايجابية والافكار الجديدة					
١١	العمل على تنفيذ الافكار الجديدة					
١٢	انا اجيد العمل كجزء من فريق العمل					
١٣	انا عضو فعال لتأكيد نجاح فريق العمل					
١٤	استجيب بفعالية لاحتياجات الاخرين في فريق العمل					
١٥	اعمل اشياء تعزز من مكانة المكتبة					
١٦	أن اعمل من اجل الصالح العام للمكتبة					
١٧	تقديم المساعدة دائما حتى تكون المكتبة					



					جيدة	
					سأعمل الأشياء التي تساعد الآخرين حتى ولو لم يكن ذلك جزء من عملي	١٨

## سادسا/ عقبات التشارك المعرفي

ت	الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	لا يتوفر لي الوقت الكافي لمشاركة المعرفة					
٢	لا اشترك المعرفة مع الآخرين حفاظا على سرية العمل					
٣	لا تتوفر لدي قناة بالتشارك المعرفي مع الآخرين					
٤	الخوف من اساءة استخدام الآخرين لما اقدمه من معرفة					
٥	ثقتي ضعيفة بدقة ومصداقية المعرفة التي يتم الحصول عليها من التشارك المعرفي					
٦	ضعف التفاعل بين زملاء العمل.					
٧	افتقر الى مهارة التعبير وايصال ما امتلكه من معرفة الى الآخرين					
٨	اخرى اذكرها رجاء ..... ..... .....					