

واقع إدارة المعرفة في البيئة الأكاديمية

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

**The reality of knowledge management in the academic environment :
Knowledge sharing among a sample of library science and documentation
professor in Algeria**

Chebahi Mahdi ط.د./ شباحي مهدي¹

Koudache Malika أ.د./ كوداش مليكة²

¹ جامعة الجزائر 2 (أبو القاسم سعد الله) mahdi.chebahi@univ-alger2.dz

² جامعة الجزائر 2 (أبو القاسم سعد الله) mkoudache@gmail.com

المؤلف المرسل: ط.د./ شباحي مهدي البريد الإلكتروني: mahdi.chebahi@univ-alger2.dz

تاريخ الاستلام: 2025/07/30 تاريخ القبول: 2025/12/07 تاريخ النشر: 2025/12/28

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة المعرفة من خلال تشخيص تشارك المعرفة في البيئة الأكاديمية لدى الأساتذة الجامعيين في تخصص علم المكتبات والتوثيق بالجزائر-بحيث يعتبر تشارك المعرفة أحد أهم تطبيقات إدارة المعرفة- ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي مع الاستبيان كأداة للدراسة تم توزيعه على عينة من 75 أستاذ(ة). توصلت الدراسة إلى أن الأساتذة الجامعيين لديهم قابلية كبيرة على تشارك معارفهم مع غيرهم، معتمدين في ذلك على عدة طرق وأساليب تقليدية كانت أو حديثة سمحت لهم بتجاوز المشاكل والصعوبات التي قد تعيق عملية تشارك المعرفة.

الكلمات المفتاحية: المعرفة، إدارة المعرفة، تشارك المعرفة، البيئة الأكاديمية، الأساتذة الجامعيين

Abstract: The study aimed to identify the reality of knowledge management through the diagnosis of knowledge sharing in the academic environment among university professors in the field of library science and documentation in Algeria -as knowledge sharing is one of the most important applications of knowledge management- and to achieve this, the

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

descriptive method was used with the questionnaire as a tool for the study distributed to sample of 75 professors. The study found that university professors have a great ability to share their knowledge with others, relying on several traditional or modern methods and techniques that allowed them to overcome the issues and difficulties that may hinder the knowledge sharing process.

Keywords: Knowledge ; Knowledge Management ; Knowledge Sharing ; Academic Environment ; University Professor

1. مقدمة:

زاد في الآونة الأخيرة الاهتمام بشكل كبير بمفهوم إدارة المعرفة وبمختلف المراحل أو التطبيقات الخاصة بها، وهذا راجع إلى تنامي أهمية المعرفة في العصر الرقمي وما أحدثته من انعكاسات ونتائج على كل الأصعدة والقطاعات، بالإضافة إلى ارتباطها بمختلف المفاهيم الجديدة خاصة فيما يعرف باقتصاد المعرفة، مجتمع المعرفة، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، البيئة الرقمية، الذكاء الاصطناعي...، كما أنها تحولت إلى قوة اقتصادية، وتعليمية، وبحثية، سياسية وحتى عسكرية. أهمية المعرفة هذه المتزايدة بشكل طردي، دفعت المهتمين بها والمشتغلين عليها إلى العمل على إدارتها، والتحكم في نشاطاتها، ومختلف مراحلها وتطبيقاتها، بدايةً من استقطابها أو انتاجها وتوليدها، ثم تنظيمها وتخزينها، بعدها نشرها وتشاركتها، من ثم تطبيقها وتجسيدها ميدانياً، وهو ما يعرف بتطبيقات أو مراحل إدارة المعرفة. هذه التطبيقات أو المراحل عديدة ومتنوعة، ولكل منها أهميتها البالغة وخصوصياتها التي تجعلها تختلف عن غيرها من التطبيقات أو المراحل الأخرى، إلا أنها تأتي في شكل نظام أو نسق واحد يجعلها تتكامل فيما بينها، وهذا ما يستلزم من القائمين على شؤون إدارة المعرفة في أي مؤسسة مهما كانت طبيعتها وجوب معرفة هذه المراحل والتطبيقات وخصوصية كل منها، ومتطلباتها، مع معرفة دورها وأهميتها بالنسبة للمراحل والتطبيقات الأخرى في إطار إدارة المعرفة.

1.1. إشكالية الدراسة:

تعتبر مرحلة تشارك المعرفة ونشرها من بين أهم تطبيقات إدارة المعرفة، كما أنها المرحلة الأكثر دقةً وحساسيةً، ويرجع السبب في ذلك إلى اعتبارين اثنين، أولاً طبيعة المعرفة والتي قد تكون صريحة يمكن تجسيدها في مختلف أشكال وأوعية مصادر المعلومات، وهنا يسهل تشاركتها بين مختلف الأشخاص

والمؤسسات والفاعلين في ساحة المعرفة والبحث العلمي ومختلف المجالات الأخرى، أو تكون ضمنية تتجسد في عقول الأفراد، وهنا تناقلها وتبادلها يخضع لاعتبارات ذاتية شخصية قد تُصعّب أو تُحد من عملية تشاركتها؛ الاعتبار الثاني هو أهمية وحساسية بعض المعلومات والمعارف وسريتها لدى بعض المؤسسات أو حتى الأفراد على اعتبارها قوة تنافسية جد مؤثرة؛ وهذا ما يمكن أن يحول دون نشرها وتشاركتها مع الآخرين مما يجعل منها مسألة حساسة للغاية. من بين المؤسسات التي تعرف نشاطا كثيفا لإدارة المعرفة خاصة فيما يتعلق بنشر وتوزيع وتشارك المعرفة نجد المؤسسات الجامعية، فالأساتذة الجامعيين داخل البيئة الأكاديمية هم في حاجة دائمة ومستمرة إلى تبادل المعلومات والمعارف وتشاركتها فيما بينهم أو مع غيرهم من الباحثين والطلبة، سواء داخل المؤسسة الجامعية أو خارجها، إلا أن قابلية تشاركتها قد تختلف من أستاذ لآخر وفقا لعدة اعتبارات؛ من هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة محاولة الوقوف على الاعتبارات المختلفة التي قد تتداخل في تشكيل قابلية الأساتذة الجامعيين، من خلال عينة من أساتذة تخصص علم المكتبات والتوثيق، تشارك المعرفة مع غيرهم، وهذا من خلال محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية:

2.1. أسئلة الدراسة:

- ✓ ما مدى قابلية أساتذة علم المكتبات والتوثيق لتشارك المعرفة مع غيرهم؟
- ✓ ما هي أهداف أساتذة علم المكتبات والتوثيق من تشارك المعرفة مع غيرهم؟
- ✓ ما مدى توفير إدارة المعرفة للإمكانيات الضرورية لتشارك المعرفة لدى أساتذة علم المكتبات والتوثيق؟
- ✓ ما هي سلوكيات (الأساليب والتقنيات) تشارك المعرفة لدى أساتذة علم المكتبات والتوثيق؟
- ✓ ما هي الصعوبات التي تواجه أساتذة علم المكتبات لدى تشاركتهم المعرفة؟

3.1. أهداف الدراسة:

- الأهداف المراد تحقيقها من إنجاز هذه الدراسة هي:
- ✓ تشخيص واقع إدارة المعرفة في الجامعة الجزائرية من خلال الوقوف على تطبيق تشارك المعرفة بها ومدى توفير الإمكانيات الضرورية لذلك.

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

- ✓ التعرف على مدى قابلية أساتذة علم المكتبات لتشارك المعرفة مع غيرهم من أساتذة أو طلبة... وأهدافهم من هذا التشارك.
- ✓ تحديد سلوكيات تشارك المعرفة لدى أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجامعات الجزائرية من خلال التعرف على أهم الأساليب والتقنيات التي يعتمدون عليها في تشارك معارفهم.
- ✓ تحديد أهم الصعوبات التي تواجه الأساتذة الجامعيين بالجزائر لدى تشاركتهم المعرفة من أجل طرح البدائل واقتراح الحلول المناسبة لتجاوزها.

2. الجانب النظري: إدارة تشارك المعرفة في البيئة الأكاديمية:

1.2. تعريف إدارة المعرفة:

عديدة هي التعاريف الخاصة بإدارة المعرفة ولكن غالبيتها تشترك في تحديد مفهومها بذكر مكوناتها أو مراحلها الأساسية، فتعرفها على أنها مجموعة العمليات الخاصة بخلق وتنظيم وتخزين وتشارك وتطبيق المعرفة. إدارة المعرفة هي تلك النشاطات والممارسات التي تعمل على استقطاب المعرفة بمختلف أشكالها وأنواعها وتوفيرها لصالح المؤسسة من أجل استغلالها وتطبيقها لتحقيق أهدافها والحفاظ على استمراريتها وتنافسيتها.

2.2. أهمية إدارة المعرفة:

إدارة المعرفة في وقتنا الراهن أصبحت ضرورة قصوى لا غنى عنها خاصة بالنسبة للمؤسسات، إذ أن جميع العمليات والنشاطات والوظائف في كل القطاعات أصبحت تعتمد بشكل كبير إن لم نقل حصري على التكنولوجيا والحلول المبتكرة القائمة على المعرفة؛ فالاستخدام الكثيف للمعرفة في شتى المجالات يستلزم منها اليوم الاعتماد على أساليب وتقنيات ومناهج أو استراتيجيات لإدارتها، من أجل تيسير الوصول إليها وضمان حسن استغلالها وتسييرها للوصول إلى تحقيق أهدافها. كذلك تكمن أهمية إدارة المعرفة في اسهامها الكبير والمباشر في «تسريع نمو الابتكار من خلال الابتكار والحوافز»¹ ليتم توظيف هذه الابتكارات في شتى المجالات.

3.2. تطبيقات إدارة المعرفة:

تباينت آراء المتخصصين في مجال إدارة المعرفة حول تحديد عدد أنشطة وعمليات ومراحل إدارة المعرفة إلا أن أغلب الآراء اتفقت على أن عمليات إدارة المعرفة هي التي تختص بسلوك إدارة المعرفة مثل توليد المعرفة، تخزين وتنظيم واسترجاع المعرفة، نقل ومشاركة المعرفة، تطبيق المعرفة»²، وفي هذا الصدد يمكننا القول

أنه يوجد أربع مراحل كبرى تشكل التطبيقات الأساسية لإدارة المعرفة - يمكن لهذه التطبيقات أو المراحل الفرع أكثر-، وتتمثل في: استقطاب المعرفة: والاستقطاب يأخذ أشكالاً عديدة مثل شراء المعرفة، صناعة المعرفة، توظيف المتخصصين والباحثين... إلخ، ثم تأتي مرحلة التخزين: وهذه المرحلة قد تتفرع أو تتطلب المعالجة والتنظيم والتصنيف الجيد والدقيق للمعارف حتى تسهل عملية استرجاعها...، بعدها تأتي مرحلة تشارك المعرفة: فالمعرفة يتم تخزينها من أجل استرجاعها وقت الحاجة إليها، لذلك يتم نشرها أو تشاركتها مع الأفراد والموظفين ونقلها إليهم، حتى يتسنى لهم استغلالها أو تطبيقها في الميدان عملياً، وهي المرحلة الرابعة من تطبيقات إدارة المعرفة أي مرحلة التنفيذ والتطبيق، فيتم في هذه المرحلة صناعة منتج، أو تقديم خدمة، أو حل مشكلة، أو ابتكار جديد، أو توليد معلومات ومعارف جديدة من خلالها وفقاً لما يتوافق مع أهداف المؤسسة وطبيعتها.

4.2. تشارك المعرفة في البيئة الأكاديمية:

تعرف بمرحلة مشاركة المعرفة أو توزيع وتقاسم المعرفة³، هذه المصطلحات تستعمل بشكل تبادلي في بعض الأحيان. رغم أن تشارك المعرفة تختلف عن التواصل وتوزيع المعلومات لكنها مرتبطة بهما⁴. ويشير مصطلح مشاركة المعرفة إلى توفير المعلومات المتعلقة بالمهام والخبرات، وهذا بغرض مساعدة الآخرين والتعاون معهم من أجل: حل المشكلات، تطوير أفكار جديدة، تنفيذ سياسات أو إجراءات، ويمكن أن يكون تشارك المعرفة عبر المراسلات الكتابية أو التواصل المباشر عبر الشبكات وجها لوجه مع باقي الخبراء، أو من خلال توثيق المعرفة وتنظيمها وجمعها وإتاحتها للاستخدام من قبل الآخرين،⁵ كما قد يتخذ ذلك الطابع الرسمي من خلال قنوات رسمية مثل التدريب، أو قنوات غير رسمية⁶. فيما يتعلق بالبيئة الأكاديمية فإن تشارك المعرفة يكون ما بين الفاعلين في الوسط الجامعي من أساتذة وطلبة وموظفين، بإتاحة ما يمتلكونه من معارف ومعلومات وخبرات لغيرهم أو فيما بينهم، من أجل الاستفادة منها واستخدامها لأهداف مختلفة: بحثية، مهنية وظيفية، تعليمية، تسويقية، تكوينية...، على أن تتم هذه المشاركة بمختلف الأساليب والوسائل كالنشر، التدريس، المحادثة، والتكنولوجيات الحديثة مثل قواعد المعرفة، شبكات التواصل الاجتماعية والأكاديمية...

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

5.2. أهمية تشارك المعرفة في البيئة الأكاديمية:

تعتبر المؤسسات الجامعية بمثابة بيئة جد مهمة للتعامل مع المعرفة من جميع جوانبها، سواء تعلق الأمر بإنتاجها أو تنظيمها أو تشاركتها، أو تطبيقها. وعلى اعتبار الأستاذ الجامعي في حاجة دائمة للمعلومات والمعارف في إطار الاتصال العلمي مع زملائه أو غيره من الباحثين والطلبة والموظفين، فإن عمليات نشر وتبادل وتشارك المعرفة داخل البيئة الأكاديمية أمر مهم جدا وضروري، وتعرف حركة كبيرة ومستمرة بها، فهي بمثابة العمل اليومي بالنسبة لهم، كذلك فإن تشارك المعرفة في المؤسسات الجامعية لها أهميتها البالغة من حيث ما يلي:

- الرفع من قدرات المؤسسة على سرعة وفعالية الاستجابة، إذ أن تشارك أفرادها المعارف فيما بينهم يجنبهم الاضطرار إلى حل المشكلات نفسها بشكل متكرر⁷، وبمعنى آخر يفيد المؤسسة الجامعية في تفادي تكرار نفس المشكلات وتجنب ارتكاب نفس الأخطاء.

- تشارك المعرفة يؤدي إلى زيادة حجمها بخلق معارف جديدة⁸، خاصة في الوسط الأكاديمي الذي يعتبر قاطرة البحث العلمي والإنتاج المعرفي. كما أنه بفضل هذا التشارك يمكن أن تصبح المعرفة بمثابة ملك عام وتمنح للعامة داخل أو خارج المؤسسة، بغض النظر عما إذا شاركوا في تكوينها أم لم يشاركوا.⁹

- تمثل عملية تشارك المعرفة الرابط الذي يربط بين مستوى الأفراد العاملين أين تكمن المعرفة لديهم، ومستوى المؤسسة، حيث تبلغ المعرفة قيمتها الاقتصادية والتنافسية¹⁰، ومن دون تشاركتها تبقى رهينة أو حبيسة في عقول الأساتذة والباحثين، لكن بفضل تشاركتها يمكن أن تتم ترجمتها إلى مبتكرات أو عمليات وخدمات. كما أن تشارك المعرفة يؤدي إلى تقليل الوقت اللازم لتطوير برامج مبتكرة¹¹ يمكن أن تستفيد منها المؤسسات الجامعية.

- التكامل: فتشارك المؤسسات فيما بينها الموارد والمعرفة يؤدي إلى التكامل وتحسين أداء الابتكار.¹²

- تبادل أو تشارك المعرفة يساهم في الحل العملي لمشاكل العمل¹³ التي يواجهها الأساتذة أو الموظفين داخل البيئة الأكاديمية.

- تشارك المعرفة فيما بين الأساتذة من داخل وخارج البيئة الأكاديمية له أهميته البالغة، فهو يساعد المؤسسات الجامعية على الرفع من قدرات الهيئة التدريسية العاملة بها، وزيادة خبرات الأساتذة والباحثين، وتحديث وتجديد وتطوير معلوماتهم ومعارفهم باستمرار، وبالتالي التحسين من نوعية وجودة التعليم العالي.

- أيضا على المستوى الشخصي بالنسبة للأساتذة الجامعيين، فإن لتشارك المعرفة أهميتها الخاصة، إذ قد يلجأ العديد من الأشخاص إلى تشارك معارفهم مع غيرهم من أجل تحقيق العديد من الأهداف المختلفة، على غرار كسب الاعتراف بالعمل المقدم من قبلهم والاحترام والتقدير، وهناك من يتشاركون معرفتهم لشعورهم بالمسؤولية، وهناك من يشاركون معارفهم لأنهم يتوقعون المعاملة بالمثل من قبل الآخرين الذين هم أيضا سيشاركونهم معارفهم التي قد تفيدهم.¹⁴

كما يؤدي هذا التشارك إلى تطوير العلاقات مع الزملاء وتوطيدها، وإدارة الانطباع الذي يتكونه على الآخرين.¹⁵

6.2. العوامل المحفزة على تشارك المعرفة في البيئة الأكاديمية:

إن قابلية تشارك المعرفة ليست هي نفسها لدى جميع الأفراد أو الأساتذة ومختلف الأشخاص، فهي تختلف من فرد لآخر، ومن مؤسسة لأخرى، وعلى هذا الأساس تسعى كل المؤسسات بما فيها الجامعات إلى العمل على تحفيز موظفيها على تشارك وتبادل المعارف فيما بينهم من أجل تحقيق أهدافها من خلال اتباع أساليب عديدة على غرار التحفيز الإداري وهو عبارة عن إشارات متكررة يتم إرسالها من قبل المسؤولين المباشرين للموظفين ومختلف الموارد البشرية؛ أو ما يعرف بالتوجيه المتكرر من قبل المديرين، ويكون ذلك من خلال تذكيرهم بمهامهم وما هو مطلوب منهم، أو ما هو متوقع منهم إنجازه، ويمكن أن يأخذ هذا التذكير أو التحفيز الطابع الرسمي أو غير الرسمي، وهي عبارة عن محاولات فقط للتأثير على سلوك الموظفين داخل المؤسسة.¹⁶

توظيف أساتذة أو موظفين أصحاب سمات اجتماعية إيجابية، لديهم القابلية والليونة والسهولة في العمل الجماعي وتشارك المعارف مع غيرهم¹⁷؛ على أن يكون الطموح الشخصي لهم يتناسب مع طموح المجموعة¹⁸، بالإضافة إلى تكوين أو دعم الشبكات الإنسانية التي تنشأ ما بين الأساتذة والباحثين والموظفين؛ إذ تعتبر الشبكات الإنسانية مهمة جدا في التحفيز على تبادل وتشارك المعرفة، وذلك لكونها تؤسس لثقافة تشارك المعرفة، من هنا يتوجب تعزيز الشبكات الموجودة بالفعل وتوفير لها الأدوات والموارد والصلاحيات أو الشرعية الضرورية.¹⁹

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

من جانب آخر يعتبر التحفيز مهم جدا في دعم تشارك المعرفة مثل الترقيات والمكافآت والرواتب الأعلى،²⁰ وهو ما يعرف بالتحفيز المادي والمعنوي، كما أن بناء الثقة بين أعضاء الفريق الواحد يعتبر عامل جد محفز على تشارك المعرفة فيما بينهم وهو ما يؤدي إلى تقوية الفريق وتوسيع معارفه وخبراته.

7.2. أدوات وأساليب تشارك المعرفة في البيئة الأكاديمية:

تكون عملية انتقال المعرفة وتشاركتها بين الأفراد قصدية من خلال عدة أساليب كبرمجة اتصالات أو لقاءات فردية، الاتصال المكتوب من خلال كل أنواع المطبوعات من كتب وغيرها، أو غير قصدية، أي لا يكون هناك قصد متعمد في انتقال المعرفة بين الأفراد ويكون ذلك من خلال الاتصال غير الرسمي عبر الأحاديث والقصص²¹، وفي كلتا الحالتين يحتاج الأساتذة الجامعيين إلى العديد من الأدوات أو الأساليب والوسائل لتشارك معارفهم فيما بينهم أو مع غيرهم، من بين ذلك نذكر:

1.7.2. التكنولوجيات الحديثة: تساعد التكنولوجيا على توفير الوصول إلى المعلومات وتحسين عملية تحديد الباحثين عن المعرفة أو الحاملين لها، إذ قد يتمتع الأفراد عن تشارك معارفهم مع غيرهم إذا كان البحث عن المهتمين والباحثين عن المعرفة مكلف أو مُجهّد، وعليه فإن الأنترنت مثلا تسهل الأمر كثيرا، إذ أن الشبكة الداخلية هي تكنولوجيا فعالة جدا في تسهيل تشارك المعرفة، فهي تساعد على تجاوز الحواجز والعوائق وخفض تكاليف تشارك المعرفة.²²

كما تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي على نطاق واسع في عملية تبادل وتشارك المعرفة بالنسبة للأفراد والمؤسسات أيضا؛ إذ أحدثت ثورة في طريقة التفاعل الاجتماعي، ووفرت قنوات اتصال مختلفة جدا بين مستخدمي أي قطاع،²³ بالإضافة إلى العديد من التطبيقات التكنولوجية الحديثة الأخرى التي يستعملها الأساتذة أو غيرهم في تشارك معارفهم مثل: البريد الإلكتروني (الإيميل)، قواعد المعرفة، المستودعات الرقمية، تطبيقات البث المباشر مثل Zoom، Google Meet...

2.7.2. التنظيم الإداري: يعتبر الهيكل التنظيمي المعتمد من قبل التنظيم الإداري من بين العوامل المساعدة على تشجيع تبادل وتشارك المعرفة، فالهيكل التنظيمي الأقل مركزيةً الذي يعتمد على الوظائف الأكثر مرونة يساعد على خلق بيئة تشجع على التفاعل بين الموظفين، ويتم ذلك مثلا من خلال استخدام مساحات العمل المفتوحة، تشجيع التواصل بين الأقسام والاجتماعات غير الرسمية، التناوب على الوظائف، فكلما زاد التفاعل بين الموظفين والتقليل من التركيز على الرتبة أو الموقع في التسلسل الهرمي التنظيمي والأقدمية سهل تشارك المعرفة.²⁴

وهذا ما يعني أنه من الضروري جدا خلق فضاءات ومساحات لبيئة مناسبة لالتقاء جميع الفاعلين في المحيط الجامعي من باحثين وأساتذة وطلبة وموظفين بمختلف رتبهم ومستوياتهم، تساعدهم على تبادل الآراء والأفكار، وتقاسم تجاربهم وخبراتهم فيما بينهم، بعيدا عن التنظيم الإداري الكلاسيكي، مع التحرر من حواجز التدرج في سلم المناصب والمسؤوليات.

3.7.2. التعليم والتدريب والتكوين: يعتبر التدريس من أهم الأساليب وأكثرها نجاعة في تشارك المعرفة، يضاف له التدريب والتكوين، وهذا نظرا للاتصال والتفاعل المباشر بين الطرفين المشاركين فيه، مما يساعد على سرعة ودقة التواصل المعرفي البيئي، ونجد هذا الأسلوب بصفة مكثفة في البيئة الأكاديمية بين الأساتذة والطلاب.

4.7.2. النشر العلمي: حركية النشر من أنجع الوسائل والأساليب في نشر المعرفة أو تشاركتها مع الآخرين، سواء تعلقت بالأفكار، البحوث، الابتكارات... المتوصل إليها من قبل الأساتذة والباحثين، ويتم ذلك عبر مقالات الدوريات أو الكتب. وهو ما يعرف بالاتصال العلمي غير المباشر.

5.7.2. الاتصال العلمي المباشر: يعتبر الاتصال العلمي المباشر من أسرع الطرق وأسهل الأساليب في تشارك المعرفة، إذ لا يكون هناك أي حاجز بين المرسل للمعرفة والمتلقي لها، ويتم ذلك عبر المحادثات الشفوية أو الاجتماعات واللقاءات المباشرة، الرسمية منها أو غير الرسمية. في البيئة الأكاديمية يتجسد الاتصال العلمي المباشر في المحاضرات والدروس، ومن خلال الندوات واللقاءات والملتقيات والأيام الدراسية وغيرها من النشاطات العلمية، سواء كانت حضورية من خلال قاعات الدروس والمحاضرات، أو عن بعد من خلال استخدام منصات التعليم الإلكتروني، تطبيقات المحادثة أو الدردشة الإلكترونية، ومنصات التحاضر عن بعد...

8.2. تحديات تشارك المعرفة في البيئة الأكاديمية:

تشارك المعرفة أو القابلية لتشارك المعرفة تختلف من فرد لآخر، ومن مؤسسة لأخرى، ويرجع ذلك لاعتبارات عديدة أهمها طبيعة الشخص الحامل للمعرفة ومدى قناعاته بأهمية ذلك، بالإضافة إلى طبيعة المعرفة والمؤسسة المالكة لها. لذلك نجد أنه ليس دائما وليس من السهل أن يبادر الفرد لتقاسم معارفه مع

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

غيره، سواء تعلق الأمر بكل ما يملكه أو البعض منه فقط، وعلى هذا الأساس تواجه هذه المرحلة الحساسة من إدارة المعرفة العديد من التحديات منها:

- المعرفة خاصة الضمنية منها تكمن في ذاكرة دماغ الأفراد، وحركيتها تتبع نشاط وسلوك هؤلاء الأفراد في تشاركتها، في هذه الظروف الخصوصيات الشخصية يجب أخذها بالحسبان في إقامة مشروع نظام لإدارة المعرفة.²⁵

- اكتساب الأفراد للمعرفة يكسبهم قوة كبيرة خاصة إذا ما كانت هذه المعرفة فريدة وذات قيمة عالية، وهذا ما يجعلهم يمتنعون أو يترددون في مشاركتها مع غيرهم لأن ذلك قد يشكل بالنسبة لهم تهديدا لميزتهم وتنافسيتهم،²⁶ إذ تعتبر المعرفة الفريدة التي يكتسبها الشخص أو الموظف مؤشر على تقييم إيجابي من قبل رؤساء العمل ومصالحة الموارد البشرية، مع الحصول على المكافآت والترقيات، وهذا يدفعهم للامتناع عن تشارك معارفهم، لأن القيام بذلك يؤدي إلى أن تصبح المعرفة عامة، وبالتالي يفقدون مصدر قوتهم وتفوقهم وتميزهم عن الآخرين.²⁷

- ضعف وقلة نشاط الفاعلين في المؤسسة سواء الحاملين للمعرفة أو المستعملين لها خاصة في حالة غياب نظام مشجع على ذلك²⁸، وبالتالي فإن الضعف في نشاطات البحث العلمي والابتكار والمعرفة بالمؤسسات الجامعية يؤدي بالضرورة إلى تقليص نشاط وحركة تشارك وتبادل المعرفة.

- تمثل عملية تشارك المعرفة الخارجية مشكلة استراتيجية خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تقوم بنشاطات ابتكارية، ويكون هذا عند تسريب المعرفة سواء بشكل عرضي أو متعمد من قبل.²⁹

- تسريب المعرفة يختلف عن تشاركتها، فإذا كان تشارك المعرفة عملا مرغوبا فيه، فإن تسريبها هو عمل غير مرغوب فيه، إذ يتمثل في نقل معلومات ومعارف كانت المؤسسة ترغب في الاحتفاظ بها لنفسها داخليا، ووصولها لخارجها يترتب عنه تأثيرات سلبية مختلفة مثل: نقص الإيرادات، تضرر السمعة، نقص الإنتاج، أحداث منافسين جدد للمؤسسة.³⁰

- العديد من الدراسات أظهرت أن استخدام البنية التحتية التكنولوجية الجديدة تأثيرها يبقى محدودا فيما يتعلق بتشارك المعرفة، وهذا إن لم ترتبط بالثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، ولم تكن القيم والممارسات التنظيمية الراسخة داخلها تدعم مشاركة المعرفة بين مختلف وحداتها³¹، وبالتالي التحدي الذي يواجه القائمين على مختلف المؤسسات الجامعية هو إيجاد بيئة تنظيمية وثقافية تركز وتشجع على مفهوم تشارك المعرفة.

- اعتبار البعض أن المعرفة التي يمتلكونها في عقولهم هي مصدر قوتهم (من مهارات وأفكار ومعلومات)، واعتقادهم بأن تقاسم أو تشارك ما يملكونه مع الآخرين هو بمثابة تهديد لمكانتهم وقوتهم، كما أن تشارك هذه المعارف مع الآخرين لن يكون له أي مردود إيجابي عليهم، تعتبر هذه العوامل من أبرز معيقات تشارك المعرفة وهي عبارة عن عوامل نفسية تحتاج من المؤسسة إلى وضع برنامج تحفيزي وتشجيعي للعاملين فيها على تقاسم وتشارك خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم، إذ يعتبر العامل التحفيزي هو الأساس من أجل تغيير سلوكيات أفرادها ونشر ثقافة التشارك فيما بينهم³²، وهذا ما يضع القائمين على إدارة المعرفة في البيئة الأكاديمية أمام تحدي كبير من أجل التأسيس لبيئة داخلية في المؤسسات الجامعية محفزة ومشجعة لمختلف الأفراد الفاعلين داخلها خاصة الأساتذة على تشارك وتقاسم مختلف معارفهم وخبراتهم، والتأثير على سلوكياتهم ومعتقداتهم وتوجهاتهم في هذا الاتجاه.

3. الجانب التطبيقي: واقع تشارك المعرفة لدى أساتذة علم المكتبات والتوثيق:

1.3. منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي وهو المنهج الذي يركز بالأساس على وصف الظاهرة المدروسة وصفا دقيقا يتوافق مع الواقع، وهذا ما جعلنا نعتبره الأنسب لدراسة واقع إدارة المعرفة في البيئة الأكاديمية (الجامعات الجزائرية)، من خلال تشخيص مدى قابلية تطبيق تشارك المعرفة لدى الأساتذة الجامعيين الجزائريين في تخصص علم المكتبات، واستطلاع آرائهم حول الأهداف والامكانيات وأهم سلوكياتهم فيما يتعلق بتقنيات وأدوات تشاركتهم للمعرفة، وأهم الصعوبات التي قد تواجههم.

2.3. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع دراستنا من الأساتذة الجامعيين في تخصص علم المكتبات والتوثيق بالجزائر، بما فيهم أساتذة علم الأرشيف الذين يندرجون تحت هذه التسمية العامة، وقد تم تحديد عينة من 75 أستاذ(ة) موزعين على مختلف جامعات الوطن كما يلي:

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

الجدول رقم:01: التوزيع الجغرافي لمفردات العينة.

الرقم	مكان العمل	التكرار	النسبة المئوية
01	جامعة الجزائر 2- أبو القاسم سعد الله	23	30.70%
02	جامعة البليدة 2- لونيسي علي (العفرون)	11	14.70%
03	جامعة 08 ماي 1945 - قالمة	11	14.70%
04	جامعة الجيلالي بونعامة- خميس مليانة	08	10.70%
05	جامعة محمد خيضر- بسكرة	07	9.30%
06	جامعة جيلالي لياس- سيدي بلعباس	06	8%
07	جامعة مولود معمري- تيزي وزو	02	2.70%
08	جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري	01	1.30%
09	جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم	01	1.30%
10	جامعة ابن خلدون- تيارت	01	1.30%
11	جامعة وهران 1- أحمد بن بلة	01	1.30%
12	جامعة زيان عاشور- الجلفة	01	1.30%
13	جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان	01	1.30%
14	جامعة يحي فارس- المدية	01	1.30%
المجموع		75	100%

3.3. أداة الدراسة:

3.3.3. الاستبيان: لتحصيل البيانات من المجتمع المدروس تم الاستعانة بالاستبيان كأداة لذلك، تم توزيعه على الأساتذة بشكل إلكتروني عبر الإيميل، استرجع منه 75 إجابة مكتملة الشروط تم اعتمادها في الدراسة، كما تم توزيع أسئلته على خمسة محاور أساسية بحيث كل محور يجيبنا على تساؤل من أسئلة الدراسة.

3.3.2. التحليل الإحصائي: تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS Statistical Package for the Social Sciences، من أجل ترجمة إجابات المبحوثين إلى بيانات

وأرقام إحصائية واستخراج المعادلات المناسبة لتحليلها، فتم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي لقياس درجات الموافقة على الأسئلة المطروحة وهي: موافق، موافق بشدة محايد، معارض، معارض بشدة، من ثم حساب المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين وقيم الاتجاه وفقا للمتوسط الحسابي (والذي يسمح لنا بمعرفة توجه إجابات المبحوثين وآرائهم) مثلما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم: 02: قيم الاتجاه وفقا لقيم المتوسط الحسابي.

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الإجابات
1	2	3	4	5	الدرجات
من 1 إلى 1.79	من 1.80 إلى 2.59	من 2.60 إلى 3.39	من 3.40 إلى 4.19	من 4.20 إلى 5	قيم الاتجاه وفقا لقيم المتوسط الحسابي (درجة الموافقة)
منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا	

كما تم الاعتماد على الانحراف المعياري الذي يسمح لنا بتحديد مدى صدق أو دقة المتوسط الحسابي، أي مدى تشتت أو توافق وانسجام إجابات المبحوثين.

4.3. تحليل إجابات مفردات عينة الدراسة:

لتشخيص واقع تشارك المعرفة لدى الأساتذة في تخصص علم المكتبات والتوثيق بالجزائر، اعتمدنا على تقسيم هذا الواقع إلى خمس محاور أساسية تمثلت فيما يلي:

1.4.3. قابلية تشارك المعرفة:

أردنا من خلال هذا المحور التعرف على مدى قابلية أساتذة تخصص علم المكتبات في الجزائر تشارك المعرفة مع غيرهم وهذا من خلال اتجاهين اثنين، الاتجاه الأول متعلق بالاستعدادات، والاتجاه الثاني يتمثل في المحددات، فجاءت نتائج هذا المحور مبينة في الجدول التالي:

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

الجدول رقم: 03: قابلية أساتذة علم المكتبات والتوثيق لتشارك المعرفة.

الرقم	قابلية أساتذة علم المكتبات لتشارك المعرفة		
	أولا: استعدادات تشارك المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	أتشارك المعرفة مع الزملاء من الأساتذة في تخصصي	4.333	0.622
02	أتشارك المعرفة مع الطلبة	4.440	0.499
03	أتشارك المعرفة مع المسؤولين	3.906	0.917
04	أتشارك المعرفة مع الموظفين	3.920	0.850
05	أتشارك المعارف التي اكتسبتها في دورات تكوينية مع غيري	4.160	0.698
06	أتشارك المعارف التي اكتسبتها بالقراءة والمطالعة مع غيري	4.026	0.696
07	أشارك معارف العلمية مع غير دون أي تحفظات	3.626	1.171
08	أتشارك المعرفة مع الغير في أثناء الأحاديث الجانبية بشكل غير رسمي	3.400	1.039
المجموع			
ثانيا: محددات تشارك المعرفة			
الرقم	أولاً: استعدادات تشارك المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
09	لا أتشارك المعرفة مع الغير خوفا من فقدان السلطة والسيطرة	1.773	1.047
10	لا أتشارك المعرفة مع الغير لأنه ليس ضروريا ذلك	1.960	1.032
11	لا أتشارك المعرفة مع الغير لعدم ثقتي بهم	2.106	1.047
12	لا أتشارك المعرفة مع الغير لأنني بذلت جهد ووقت في اكتسابها	2.013	0.993
13	لا أتشارك المعرفة مع الغير لأنهم لا يشاركون معارفهم	2.293	1.100

معي.			
14	لا أتشارك المعرفة مع الغير خوفا من منافستهم لي أو تفوقهم علي	1.826	0.935 منخفضة
15	أتشارك المعرفة فقط في الإطار الرسمي	2.320	1.041 منخفضة
16	أتشارك فقط المعارف القديمة مع غيري	2.213	1.094 منخفضة
المجموع		2,063	1,036 منخفضة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي لإجابات الأساتذة فيما يتعلق باستعداداتهم لتشارك المعرفة مع غيرهم بلغ 3.976 وهذا يعني أن درجة الموافقة لديهم كانت مرتفعة، بمعنى غالبيتهم كان لهم استعداد وقبول لتشارك المعرفة، سواء مع الزملاء أو الطلبة أو المسؤولين، والموظفين، كما لهم استعداد مرتفع على تشارك المعارف التي اكتسبوها بطرق مختلفة، وقد بلغ الانحراف المعياري لهذا الاتجاه 0,812 ما يعني توافق كبير في اجاباتهم وعدم تشتتها؛ وهذا يدل على وجود تجانس عالٍ بين أفراد العينة في اجاباتهم وهو ما يعكس توافق كبير على تقييم إيجابي لمستوى الاستعداد لتشارك المعرفة. في مقابل ذلك وفي الاتجاه الثاني من هذا المحور، فإن المتوسط الحسابي لمحددات تشارك المعرفة بلغ 2.063، ما يعني درجة موافقة منخفضة، أي اعتراض الأساتذة على محددات تشارك المعرفة وعدم موافقتهم عليها، سواء تعلق الأمر بالخوف من المنافسة، أو فقدان السلطة، أو عدم الثقة، وغيرها من المحددات التي لم تمنع أغلبهم من تشارك المعرفة ولم تحد من قابليتهم على ذلك، وقد بلغ الانحراف المعياري لهذا الاتجاه 1.036 ما يعني توافق أيضا في إجابات الأساتذة وعدم تشتتها كثيرا، فتجانس اجاباتهم في هذا الاتجاه كان مقبولا وفقا للانحراف المعياري.

2.4.3. أهداف تشارك المعرفة:

ارتبط هذا المحور بمختلف الأهداف التي تدفع الأساتذة إلى تشارك معارفهم المكتسبة مع غيرهم، فجاءت نتائج اجاباتهم مبينة في الجدول التالي:

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

الجدول رقم: 04: أهداف أساتذة علم المكتبات من تشارك المعرفة.

الرقم	أهداف أساتذة علم المكتبات من تشارك المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة موافقة
17	أتشارك المعرفة من أجل تحسين بيئة عملي	4.160	0.735	مرتفعة
18	أتشارك المعرفة من أجل مساعدة الغير وحل المشكلات للآخرين	4.106	0.689	مرتفعة
19	أتشارك المعرفة من أجل اكتساب سمعة أكاديمية في مجال البحث العلمي	3.640	1.021	مرتفعة
20	أتشارك المعرفة من أجل تكوين صداقات وعلاقات إنسانية ومهنية	3.693	0.914	مرتفعة
21	أتشارك المعرفة من أجل الحصول على الترقيات والتأهيل الجامعي	3.226	1.180	متوسطة
22	أتشارك المعرفة من أجل اكتساب الخبرة المهنية	3.973	0.804	مرتفعة
23	أتشارك المعرفة مع الطلبة فقط لأنه يندرج ضمن واجباتي المهنية	2.960	1.350	متوسطة
24	أتشارك المعرفة من أجل الحصول على التقدير والاعتراف	2.493	1.044	منخفضة
25	أتشارك المعرفة رغبة مني في المساهمة في تقدم بلدي	4.186	0.765	مرتفعة
26	أتشارك المعرفة رغبة مني في المساهمة في تحسين تصنيف الجامعة	3.973	0.804	مرتفعة
27	أتشارك المعرفة بهدف تحسين ظروف الشخصية (الاقتصادية والاجتماعية)	2.986	1.283	متوسطة
				المجموع
		3,581	0,963	مرتفعة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ 3.581 مقابل انحراف معياري 0.963، وهذا يعني درجة موافقة مرتفعة مع تجانس كبير فيما يتعلق بآراء الأساتذة محل الدراسة حول أهدافهم

المتعلقة بتشاركتهم للمعرفة، خاصة فيما يتعلق بتشارك المعرفة من أجل مساعدة الغير وحل المشكلات للآخرين، أو من أجل تحسين بيئة العمل والمساهمة في تحسين تصنيف الجامعة، وغيرها من الأهداف العلمية والمهنية الأخرى التي تدفع الأساتذة إلى تشارك المعرفة، بينما كانت نسبة الموافقة منخفضة فيما يتعلق بالأهداف المرتبطة بالحصول على التقدير والاعتراف، ومتوسطة فيما يتعلق بالحصول على التأهيل الجامعي أو تحسين الظروف الشخصية، وهذا يدل على أن أهداف الأساتذة الجامعيين من تشاركتهم المعارف مع غيرهم هي أهداف علمية وأخلاقية ومهنية أكثر من كونها هدف اقتصادي أو شخصي.

3.4.3. إمكانيات تشارك المعرفة:

تحتاج عملية تشارك المعرفة إلى العديد من الإمكانيات الضرورية من أجل تسهيل عملياتها وتفعيلها عملياً، ولهذا تسعى إدارة المعرفة إلى السهر على توفير هذه الإمكانيات والتجهيزات لمختلف أطراف عملية تشارك المعرفة، ولاستبيان رأي الأساتذة حول مدى توفير إدارة المعرفة لهم الإمكانيات الضرورية لتشارك المعرفة، جاءت نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم: 05: توفير إدارة المعرفة للأساتذة الإمكانيات الضرورية لتشارك المعرفة.

الرقم	توفير إدارة المعرفة للأساتذة الإمكانيات الضرورية لتشارك المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
28	توفر الجامعة النشاطات والفعاليات المساعدة على تشارك المعرفة	3.533	0.890	مرتفعة
29	يوجد في الجامعة بيئة وثقافة تنظيمية تشجع على تشارك المعرفة	3.013	0.993	متوسطة
30	توفر الجامعة الإمكانيات والهياكل اللازمة لتشارك المعرفة	3.066	0.963	متوسطة
31	توفر الجامعة الامكانيات التقنية لتشارك المعرفة: الانترنت، الحواسيب، المنصات الرقمية...	2.813	1.061	متوسطة
32	توفر الجامعة الإمكانيات البشرية لتشارك المعرفة	3.013	1.033	متوسطة
33	تتوفر الجامعة قنوات لنشر وتشارك المعرفة: المجلات، المستودعات الرقمية، قواعد البيانات	3.600	0.771	مرتفعة

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

متوسطة	1.058	2.653	توفر الجامعة التحفيز المعنوي لتشارك المعرفة	34
متوسطة	1.097	2.893	توفر الجامعة التسهيلات الإدارية والقانونية من أجل تشارك المعرفة	35
مرتفعة	1.097	3.546	أشعر بجرية في تشارك المعرفة داخل الجامعة	36
متوسطة	0,996	3,126	المجموع	

من خلال هذا الجدول نجد أن المتوسط الحسابي لإجابات الأساتذة فيما يتعلق بمحور توفير إدارة المعرفة للإمكانيات الضرورية الخاصة أو المتعلقة بتشارك المعرفة بلغ 3.126، ما يعني درجة موافقة متوسطة، يقابله انحراف معياري بلغت نسبته 0.996 ما يعني توافق عام في توجه المبحوثين وتجانس كبير وعدم تشتت في آرائهم، وهذا كله يؤدي بنا إلى القول على أن الأساتذة كانوا متحفظين في مسألة توفير الإمكانيات من تجهيزات وأنترنيت وهياكل، أو فيما يتعلق بالتحفيز المعنوي والتسهيلات الإدارية والقانونية، وبالتالي وجود بعض النقائص في هذا الجانب الذي يتطلب دعم أكبر، فدرجات الموافقة عليها كلها كانت متوسطة، في مقابل ذلك كانت درجات الموافقة مرتفعة على كل من: حرية تشارك المعرفة في الحرم الجامعي، توفير النشاطات والفعاليات وقنوات النشر من مجلات، مستودعات رقمية، وقواعد البيانات، وهي كلها أدوات وفعاليات تساعد وتشجع على تشارك المعرفة في البيئة الأكاديمية، وتعرف بأنها تندرج ضمن النشاطات الأساسية للجامعة فيما يتعلق بجانب البحث العلمي والتطوير.

4.4.3. سلوكيات تشارك المعرفة:

جاء هذا المحور ليعرفنا على أهم الطرق والأساليب والتقنيات التي يستعملها أساتذة تخصص علم المكتبات والتوثيق في تشاركتهم لمعارفهم مع غيرهم؛ وبالتالي تشخيص واقع سلوكيات تشارك المعرفة لديهم، فجاءت نتائج ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم: 06: سلوكيات تشارك المعرفة لدى أساتذة تخصص علم المكتبات والتوثيق.

الرقم	سلوكيات تشارك المعرفة لدى الأساتذة (الأساليب والتقنيات)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
37	أستخدم المقالات والمجلات من أجل نشر وتشارك المعرفة	4.106	0.648	مرتفعة
38	أستخدم الدورات التكوينية وورشات التدريب من أجل تشارك المعرفة	3.973	0.716	مرتفعة
39	أستخدم الأيام الدراسية والندوات والملتقيات الحضرية العلمية	4.160	0.570	مرتفعة

من أجل تشارك المعرفة			
مرتفعة	0.696	4.026	40
أشارك في الملتقيات عبر المنصات الالكترونية لنشر المعرفة وتشاركتها			
مرتفعة	0.941	3.706	41
أستخدم وسائل التواصل الاجتماعي من أجل تشارك المعرفة: الفايسبوك، اليوتيوب، الواتساب...			
مرتفعة	0.616	4.160	42
أستخدم الإيميل من أجل تشارك المعرفة			
مرتفعة	0.915	3.800	43
أستخدم Google Scholar في نشر وتشارك المعرفة			
مرتفعة	0.958	3.400	44
أستخدم LinkedIn في نشر وتشارك المعرفة			
مرتفعة	0.904	3.440	45
أستخدم Academia في نشر وتشارك المعرفة			
مرتفعة	0.934	3.786	46
أستخدم ResearchGate في نشر وتشارك المعرفة			
مرتفعة	0.585	4.186	47
استخدم الدروس والمحاضرات من أجل نشر وتشارك المعرفة			
مرتفعة	0.631	4.186	48
أستخدم التعليم الالكتروني من أجل نشر وتشارك المعرفة (منصة مودل...)			
مرتفعة	0.744	3.986	49
أستخدم الهاتف النقال من أجل تشارك المعرفة			
مرتفعة	0.703	4.133	50
أستخدم الكمبيوتر من أجل تشارك المعرفة			
مرتفعة	0,754	3,932	المجموع

الملاحظ على هذا الجدول أن نتائجه كانت كلها بدرجة قبول مرتفعة دون غيره من بقية الجداول، مع انحراف معياري هو الأصغر بلغ 0.754، ما يعني التوافق والتجانس الأكبر في إجابات الباحثين، ودرجة قبول مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ 3.932، هذا يعني أن سلوك تشارك المعرفة لديهم أخذ في الغالب اتجاه إيجابي واحد، يعتمد على أساليب متنوعة ومختلفة تجمع ما بين المقالات، الدورات التكوينية، الأيام الدراسية، الندوات والملتقيات، بالإضافة إلى استعمال مختلف المنصات ووسائل أو شبكات التواصل الاجتماعي والأكاديمي. ما يمكن استنتاجه من نتائج أيضا هو أن الأساتذة في تخصص علم المكتبات والتوثيق لديهم اهتمام كبير بالتكنولوجيا من أجل تشارك معارفهم مع غيرهم بالطرق الحديثة، كما أنهم

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

متحكمون في الأمور المرتبطة بها من وسائل جديدة، مواقع وتطبيقات ومنصات، على غرار Google Scholar، ResearchGate...، كما يستعملون في ذلك مختلف الأجهزة الممكنة وبالخصوص الهاتف النقال والحاسوب، وهذا ما يسمح لهم من الاستفادة من مزايا التكنولوجيات الحديثة في نشر المعرفة بفضل سرعة النشر والوصول وشساعة الانتشار، مما يجعل لهم حضور على مستوى البيئة الرقمية.

5.4.3. صعوبات تشارك المعرفة:

تشخيص أي واقع أو ميدان ووصفه لا يمكن أن يكتمل دون التطرق لصعوباته وتحدياته التي قد تواجه الفاعلين فيه؛ من خلال هذا المحور حاولنا الوقوف على أهم الصعوبات التي واجهت أو قد تواجه الأساتذة وتعيقهم عن تشارك المعرفة في البيئة الأكاديمية، فجاءت نتائجه كما يلي:

الجدول رقم: 07: صعوبات تشارك المعرفة لدى أساتذة تخصص علم المكتبات والتوثيق.

الرقم	الصعوبات التي تواجه الأساتذة لدى تشاركتهم المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
51	لدي صعوبة في التعبير عن المعارف التي في فكري وتشاركتها مع غيري	2.213	0.842	منخفضة
52	أجد صعوبة في تحديد ما يحتاجه غيري من أفكار ومعارف لأشاركتها معه	2.640	0.981	متوسطة
53	أجد صعوبة في وجود فرص لتبادل المعارف وتشاركتها مع الآخرين	2.600	0.929	متوسطة
54	أجد صعوبة في نشر معارفي العلمية في المجالات العلمية	2.613	0.998	متوسطة
55	أجد صعوبات في إيجاد الزملاء والأقران الذين يستوعبون ويفهمون معارفي	2.613	0.998	متوسطة
56	لدي صعوبات في التحكم في تقنيات الحواسيب من أجل تشارك المعرفة مع غيري	1.946	0.852	منخفضة
57	لدي صعوبات في استعمال الانترنت من أجل تشارك المعرفة مع	1.840	0.735	منخفضة

			غيري	
منخفضة	0.836	1.946	لدي صعوبات في التحكم في منصات التعليم عن بعد من أجل تشارك المعرفة مع الطلبة	58
متوسطة	1.056	2.786	يتمتع غيري عن تشارك المعرفة معي	59
متوسطة	1.034	3.106	تفتقر المؤسسة الجامعية للإمكانيات الضرورية التي تساعد على تشارك المعرفة	60
منخفضة	0,926	2,430	المجموع	

تبين لنا نتائج هذا الجدول أن أساتذة تخصص علم المكتبات والتوثيق كانت لهم موافقة على صعوبات تشارك المعرفة بدرجة منخفضة، بمتوسط حسابي بلغ 2.430، مع انحراف معياري بلغ 0.926 وهي نسبة تدل على توافق وتجانس عال وعدم تشتت في الآراء، كل هذا يؤدي بنا إلى القول أن تشارك المعرفة بين الأساتذة في البيئة الأكاديمية لا تعيقه صعوبات ولا تحده مشاكل بصفة كبيرة، وهذا ما يتوافق مع نتائج الجدول رقم 06 إذ أن التكنولوجيات الحديثة سهلت كثيرا وسرعت من عمليات الاتصال العلمي، وجعلت من عمليات تشارك المعارف، وتبادل الأفكار، والوصول إلى المعلومات تتجاوز كل العقبات وتقفز على كل الحواجز والصعوبات.

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

4. الخاتمة:

من خلال ما سبق في هذه الدراسة نصل إلى تأكيد أن الجامعة أو البيئة الأكاديمية هي عبارة عن ميدان حركية وتفاعل المعرفة والاتصال العلمي من خلال تشارك المعارف ونشرها بين الأساتذة الجامعيين؛ وهذا ما نؤكد لنا من النتائج المتوصل إليها بعد تشخيص واقع تشارك أساتذة تخصص علم المكتبات والتوثيق للمعرفة، إذ وجدنا أن:

- استعدادات ودرجة قابلية أساتذة تخصص علم المكتبات والتوثيق لتشارك المعرفة مع غيرهم مرتفعة، بينما محدداتها أو عوامل الامتناع على تشاركتها كانت لها درجة قبول منخفضة، وهذا يعني أن تشارك المعرفة لديهم تعرف حركية ونشاط وفعالية.

- أهداف الأساتذة عينة الدراسة من تشارك المعرفة مع غيرهم يغلب عليها الطابع العلمي المهني وليس الجانب الشخصي أو الاقتصادي.

- توفير إدارة المعرفة (الجامعة) للإمكانيات الضرورية لتشارك المعرفة لدى أساتذة علم المكتبات لاقت درجة قبول متوسطة، وهذا ما يعني عدم الرضا التام عن مجهودات إدارة المعرفة فيما يتعلق بتطبيق تشارك المعرفة، بل كانت عليها تحفظات، مما يستوجب على القائمين على إدارة المعرفة التشخيص الدقيق لأسباب ذلك وإيجاد الحلول المناسبة لها، من أجل دعم فعال لعمليات إدارة المعرفة وتطبيقاتها، خاصة فيما يتعلق بتطبيق تشارك المعرفة.

- تشارك المعرفة لدى أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر يعتمد على أساليب متنوعة ومختلفة مثل النشر العلمي للمقالات في المجلات العلمية، أو المشاركة بالدراسات والبحوث في الأيام الدراسية،

والندوات والملتقيات، بالإضافة إلى الاعتماد على مختلف المنصات أو شبكات التواصل الاجتماعي والأكاديمي، كما يستعملون في ذلك مختلف الأجهزة على غرار الهواتف النقال والحاسوب، وهذا ما يعني أن سلوك تشارك المعرفة لدى الأساتذة يعتمد على كل ما هو متاح سواء تعلق الأمر بالطرق والأساليب التقليدية أو الحديثة.

- فيما يتعلق بالصعوبات التي تواجه أساتذة علم المكتبات والتوثيق لدى تشاركتهم المعرفة، وجدنا أنها لم يكن لها تأثير كبير على ذلك، وبالتالي لم تحد من فعالية تشارك المعرفة فيما بينهم، وقد أرجعنا ذلك إلى تحكمتهم واستعمالهم الكبير للتكنولوجيات الحديثة التي سمحت لهم بتخطي الحواجز وتجاوز الصعوبات.

في الأخير يمكننا القول إن تشارك المعرفة هو عنصر جد مهم في إطار إدارة المعرفة، ومكون أساسي ومحوري في المؤسسات الجامعية، يتداخل مع العديد من عملياتها التعليمية والبحثية، وهو يحتاج إلى كثير من الاهتمام والدعم، وتسيط الضوء عليه أكثر وبشكل أدق، من أجل ضمان انتشار أوسع ووصول أسرع للمعارف والخبرات التي يكتسبها الأساتذة الجامعيين، على اعتبارهم نخبة المجتمع ورأس المال الفكري بالنسبة للدول والمؤسسات، من أجل إدارة سلسلة وتحكم أفضل في هذا المورد الاستراتيجي ضمن إطار إدارة المعرفة في البيئة الأكاديمية.

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أتمودجا "

5. الهوامش:

¹ المرفجي عادل حرحوش وصالح أحمد علي، رأس المال الفكري " طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه" المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2003، ص 59

² مصباح مُجد محمود، مقومات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية السعودية" واقع تطبيقها"، بحث في علم المكتبات والمعلومات [على الخط]، 2015، مج 15، ع 15، ص 201-233. متاح في:

https://sjrc.journals.ekb.eg/article_82718.html. (اطلع عليه يوم: (2025/07/24)

³ بدير جمال يوسف، اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 66.

⁴ Hendriks, Paul. Why sharing knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. Knowledge and process management [en ligne]. 1999, Vol. 6, N°2. P. 91-100. Disponible sur :

[https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/\(SICI\)1099-](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/(SICI)1099-)

1441(199906)6:2%3C91::AID-KPM54%3E3.0.CO;2-M. (Consulté le :

15/02/2025)

⁵ Sheng, Wang, Raymond, A. Noe. Knowledge sharing : a review and directions for future research [en ligne]. 2010, Vol. 20, Issue 2, p. 115-131. Disponible sur :

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482209000904>.

(Consulté le : 18/02/2025).

⁶ بدير جمال يوسف، مرجع سابق.

⁷ Peter Marks, Peter Polak, Scott McCoy, Dennis Galletta. Sharing Knowledge. Communication of ACM[Enligne]. 2008, Vol. 51, N°. 2, p. 60-65. Disponible sur :

<https://cacm.acm.org/research/sharing-knowledge/>. (Consulté le : 14/02/2025)

⁸ Hendriks, Paul. Op. Cit.

⁹ Peter Marks, Peter Polak, Scott McCoy, Dennis Galletta. Op. Cit.

¹⁰ Hendriks, Paul. Op. Cit.

¹¹ McDernott, Richard, O'Dell, Carla. Overcoming cultural barriers to sharing knowledge. Journal of knowledge management [en ligne]. 2001, Vol. 5, N°1, p. 76-85. Disponible sur :

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13673270110384428/full/html>. (Consulté le : 15/02/2025)

¹² Paavo, Ritala, Heidi, Olander, Sneijina, Michailova, Kenneth, Husted. Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance ; An empirical study. Technovation [en ligne]. 2014, Vol. 15, p. 22–31. Disponible sur : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0166497214001060>.

(Consulté le :16/02/2025)

¹³ McDernott, Richard, O'Dell, Carla. Op. Cit.

¹⁴ Hendriks, Paul. Op. Cit.

¹⁵ Sheng, Wang, Raymond, A. Noe. Op. Cit.

¹⁶ Peter Marks, Peter Polak, Scott McCoy, Dennis Galletta. Op. Cit.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Hendriks, Paul. Op. Cit.

¹⁹ McDernott, Richard, O'Dell, Carla. Op. Cit.

²⁰ Sheng, Wang, Raymond, A. Noe. Op. Cit.

²¹ مرغلاني محمد أمين عبد الصمد، العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في بيئة مراكز مصادر التعلم بمحافظة جدة، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مج24، ع2، 2018، ص136-181. متاح على الرابط: https://kfnl.gov.sa/Ar/mediacenter/EMagazine/DocLib/24_2/134_180.pdf (اطلع عليه يوم: 2020/06/01)

²² Hendriks, Paul. Op. Cit.

²³ OANTĂ, Radu Mihai. Knowledge sharing through platform sharing. Scientific Bulletin [en ligne]. 2020, Vol. 25, Issue 1, p. 41–49. Disponible sur : <https://sciendo.com/article/10.2478/bsaft-2020-0006>. (Consulté le : 28/02/2025)

²⁴ Sheng, Wang, Raymond, A. Noe. Op. Cit.

²⁵ Ben Chouikha, Mona. Design organisationnel pour le management des connaissances. Londres : ISTE édition, 2016. P. 13. (Collection système d'information, web et société)

²⁶ Peter Marks, Peter Polak, Scott McCoy, Dennis Galletta. Op. Cit.

²⁷ Sheng, Wang, Raymond, A. Noe. Op. Cit.

²⁸ Ben Chouikha, Mona. Op. Cit.. p.13

" تشارك المعرفة لدى عينة من أساتذة علم المكتبات والتوثيق بالجزائر أمودجا "

²⁹ Paavo, Ritala, Heidi, Olander, Sneijina, Michailova, Kenneth, Husted. Op. Cit.

³⁰ Ibid.

³¹ Sheng, Wang, Raymond, A. Noe. Op. Cit.

³² بيزان حنان الصادق، دراسات ورؤى معلوماتية في إدارة المعلومات والمعرفة، دار حمير للنشر، القاهرة، 2017، ص 183.