

علاقة ادارة المعرفة بالأداء المؤسسي : المكتبة المركزية للجامعة العراقية نموذجا

المدرس الدكتور نبراس عبد الستار خانكه

قسم المعلومات وتقنيات المعرفة / كلية الآداب / الجامعة المستنصرية

المستخلص

علاقة ادارة المعرفة بالأداء المؤسسي المكتبة المركزية للجامعة العراقية نموذجا . بغداد : الجامعة المستنصرية ، كلية الآداب ، ٢٠٢٤ . يهدف البحث الى دراسة عمليات ادارة المعرفة وعلاقتها بالأداء من خلال التعرف على اهم عمليات ادارة المعرفة وعلاقتها بالأداء ومدى اسهام المكتبة المركزية في الجامعة العراقية في تبني مفهوم ادارة المعرفة وتطبيقها في المكتبة ولتحقيق الاهداف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي مستعينة بأداة الاستبيان لجمع البيانات كما هو موضح في الملحق رقم (١) وتم عرضها على محكمين والوارد اسمائهم في الملحق رقم (٢) اما مجتمع الدراسة فضم جميع العاملين في المكتبة المركزية للجامعة العراقية والبالغ عددهم (٢٥) عامل واستخدمت النسبة المئوية كوسيلة احصائية لتحليل النتائج وتفسيرها توصل اليه البحث لمجموعة نتائج منها

١-الاهتمام بشكل كبير بنشر الثقافة التنظيمية بين العاملين في المكتبة التي تدعم وتساند تطبيق عمليات ادارة المعرفة من خلال مشاركة العاملين فيما بينهم للخبرات والممارسات والتعاون والثقة المتبادلة بما يضمن لادارة المكتبة تحقيق اهدافها.
٢-لايد من تشارك المعرفة من خلال تكليف الافراد العاملين بأجراء بحوث في مجال تخصصهم بالعمل لغرض التبادل والتشارك المعرفي بين العاملين .
اما اهم التوصيات فكانت كالآتي :

- ١- نشر الثقافة التنظيمية للعاملين في المكتبة وتشجيع العاملين لتبادل وتشارك المعرفة فيما بينهم بهدف الوصول الى مؤسسة يمتاز عاملها بمعرفة تمكّنهم من تقديم خدمة افضل للمستفيدين .
- ٢- تبني افكار العاملين والاهتمام بها وتطبيقها.

الكلمات المفتاحية: عمليات ادارة المعرفة ، المعرفة الصريحة ، المعرفة الضمنية ، الاداء المؤسسي .

تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٠٩/٢٢

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٤/٠٩/٠٤

The translation is: "The relationship between knowledge management and institutional performance: The Central Library of the Iraqi University as a model.

Dr. Nebras Abdul Sattar Khanka

Department of Information and Knowledge Techniques/college of Arts/University of Mestanseriya

Abstract

This research aims to study the processes of knowledge management and their relationship to performance by identifying the key processes of knowledge management, their relationship to performance, and the extent to which the Central Library of the Iraqi University adopts and implements the concept of knowledge management. To achieve these objectives, the researcher used a descriptive method, employing a questionnaire as a data collection tool, as outlined in Appendix No. (1), which was presented to referees listed in Appendix No. (2). The study population included all employees of the Central Library of the Iraqi University, totaling (25) staff members. The percentage was used as a statistical method to analyze and interpret the results. The research reached several findings, including:

1. A significant emphasis on promoting organizational culture among library staff that supports and facilitates the application of knowledge management processes through sharing experiences, practices, collaboration, and mutual trust among employees, ensuring that library management achieves its goals.
2. Knowledge sharing must occur by assigning staff members to conduct research in their areas of expertise to facilitate knowledge exchange and sharing among employees.

The key recommendations included:

1. Promoting the organizational culture among library staff and encouraging them to exchange and share knowledge to create an institution where its employees possess knowledge that enables them to provide better service to beneficiaries.
2. Adopting and applying employees' ideas and showing interest in them.

Keywords: Knowledge management processes, explicit knowledge, tacit knowledge, institutional performance

Received: 04/09/2024

Accepted: 22 /09/2024

المقدمة

تواجه سائر دول العالم مجموعة من التحولات العميقة والتغيرات المتسارعة التي تجتاح عالم اليوم يأتي في مقدمتها الثورة العلمية والتكنولوجية الثالثة ثورة المعلوماتية ، تلك الثورة التي تعتمد على المعرفة العلمية المتقدمة والاستخدام الأمثل للمعلومات المتدفقة في تنمية كفاءات مواردها البشرية، والتي تنتج عن التقدم المتسارع في العلوم وشبكات المعلومات والتكنولوجيا الرقمية، وسرعة انتشار شبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني وغيرها، وقد ترتب على هذه الثورة تضاعف المعرفة على نطاق العالم في كل سنتين، فضلا عن أن المعرفة لا تنمو بسرعة فقط ولكن الفجوة الزمنية بين اكتشاف المعرفة وتطبيقها بدأت تتناقص بسرعة مذهلة كما تشير مختلف أوجه إدارة المعرفة إلى مجمل العمليات والفعاليات المتعلقة باكتشاف المعرفة الجديدة، وامتلاك المعرفة الجارية، والمشاركة بالمعرفة مع الآخرين، وتطبيق المعرفة التي تم الحصول عليها، وما تتطلب تلك العمليات من نظم وآليات وتكنولوجيا وبنى تحتية لأجل إنجاحها بالشكل المطلوب والمخطط له ولأن عمليات إدارة المعرفة هي الصميم الأساسي في كل منطلقات المؤسسات المعلوماتية ومنها المكتبات ومراكز المعلومات فأنها تولى أهمية كبيرة بإدارة المعرفة وتعمل على إيجاد الطرق الملائمة لتطبيقها ونجاحها داخل المؤسسة، فهي التي تحافظ على تميز الاداء من خلال تخزين المعرفة ومشاركتها ومن ثمة تطبيقها وفقا للاستراتيجيات مخطط لها مسبقا (١)

أولاً: المشكلة

على ضوء التطورات الحاصلة في العالم مواكبتها من قبل المؤسسات المعلوماتية والمتمثلة بالمكتبات الجامعية التي تسعى للتميز بأدائها من خلال ابداع العاملين فيها والذي يعد الداعم الكبير لتقديم المكتبة افضل الخدمات لمستفيديها وتفوقها على اقرانها وبالتالي تسعى المكتبة الجامعية الوصول الى المواقع المتقدمة بما تتميز به من الابداع والابتكار في خدماتها وباستخدام جميع الوسائل المحققة واهم هذه الوسائل المعرفة التي تعد الوسيلة المثالية التي من خلالها ترتقي المكتبات الجامعية ، مما تقدم يمكن القول ان من خلال دراسة دور عمليات ادارة المعرفة على الأداء في المكتبات المركزية للجامعة العراقية يمكن التوصل لتحديد مشكلة البحث من خلال الاجابة عن التساؤلات الاتية

- ١- هل هناك تأثير لعمليات ادارة المعرفة من خلال امتلاكها من قبل العاملين في المكتبة تعزيز حالات الابداع لديهم
- ٢- هل ان تحول المجتمع الى مجتمع معرفي تغيرت احتياجات الفرد المستخدم للمعلومات والمعارف
- ٣- هل المكتبة قادرة على مواجهة وتلبية احتياجات الافراد المتغيرة

ثانياً: الاهداف: يهدف البحث الى تحقيق الاهداف الاتية:

- ١- التعرف اهم عمليات ادارة المعرفة وعلاقتها بالأداء
- ٢- معرفة العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة بالأداء
- ٣- الاسهام في تبني مفهوم ادارة المعرفة وتطبيقها في المكتبة المركزية للجامعة العراقية

ثالثاً: الأهمية

تنبع أهمية عمليات إدارة المعرفة كنمط اداري في المكتبات الجامعية واستخدامها يحدث تطوراً سريعاً وجذرياً في الجوانب التنظيمية للخدمات المكتبية وتكمن أهمية البحث في تسليط الضوء على دور عمليات إدارة المعرفة على الأداء المؤسسي للعاملين في المكتبة المركزية للجامعة العراقية وذلك من خلال:

- ١- تعزيز دور عمليات إدارة المعرفة في المؤسسات المعلوماتية المتمثلة بالمكتبات الجامعية
- ٢- تعزيز توجهات الادارية في تشجيع الابداع والابتكار بكل اشكاله داخل المكتبة
- ٣- اثر عمليات ادارة المعرفة في تحقيق الابداع الابتكار في المكتبة

رابعاً: الفرضيات

- ١- ما اهم عمليات ادارة المعرفة وعلاقتها بالأداء
 - ٢- ما العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة بأداء العاملين في المكتبة المركزية للجامعة العراقية
- خامساً: منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال جمع البيانات من المكتبة المركزية للجامعة العراقية ويعد المنهج الوصفي من أكثر المناهج التي يستخدمها الباحثون في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية وذلك لانه تعد طريقة للحصول على معلومات دقيقة ووافية وتصور والواقع بشكل دقيق تساعد على تحليل الظاهرة والوصول الى فهم افضل للظاهرة.
- سادساً: مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في المكتبة المركزية للجامعة العراقية والبالغ عددهم (٢٥) عامل.
- سابعاً: اداة البحث: تم تصميم استبانة مكونة من خمسة محاور كل محور يتضمن مجموعة من المؤشرات الخاصة بكل مجال من مجالات عمليات ادارة المعرفة وعلاقته بالأداء
- الوسائل الاحصائية: استخدم الباحث النسبة المئوية في تحليل فقرات الاستبيان
- ثامناً: الدراسات السابقة: تم الرجوع الى الرجوع الى الدراسات التي لها علاقة بموضوع البحث (ادارة المعرفة وعلاقتها بالاداء) وكانت كالتالي:

اولاً- عبد القادر صالح عيسى ادارة المعرفة وعلاقتها بتميز الاداء دراسة تطبيقية على ديوان مراقبة التربية والتعليم في مدينة القبة ليبيا . طرابلس: كلية التقنيات الهندسية ، ٢٠٢٢، مج ١، ٤٤.هدفت الدراسة لمعرفة علاقة ادارة المعرفة بتميز الاداء في ديوان مراقبة التربية والتعليم في مدينة القبة ليبيا استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام ببناء اداة البحث متمثلة في استبيان تكون من (٢٨) فقرة مقسمة على اربعة مجالات وتكونت عينة الدراسة من (٦٩) فرداً وبعد التحقق من صدق الاداة وثباتها اظهرت النتائج التالية:

- ١- تحص مجال خزن المعرفة وتطبيقها على المرتبة الاولى في استجابات عينة الدراسة وبوزن نسبي قدره (٨٠،٤٩) وتبين ان توافر بنية تحتية للاتصال وتقنية المعلومات وتوافر قاعدة البيانات الكترونية لخزن موضوعات المعرفة من اهم فقرات في هذا المجال . وابرز عمليات خزن المعرفة وتطبيقها .
- ٢- اظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية في استجابات عينة الدراسة لعلاقة ادارة المعرفة بتميز الاداء تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الاكثر خبرة . اما اهم التوصيات هي :
- ١- تسهيل وصول الافراد الى قواعد المعرفة وافساح المجال امامهم لابداء ارائهم لتحسين الاداء داخل المؤسسة .
- ٢- دعم التغيير وزيادة قدرة الافراد والمؤسسات على التكيف مع ما يحدث من متغيرات وتشجيع تحديث المعرفة وتطبيقها بما يضمن الارتقاء في الاداء
- ثانيا- فلحة بركات سالم ابو تايه عمليات ادارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية من وجهة نظرهم . عمان : جامعة الشرق الاوسط، ٢٠٢٢. هدف البحث التعرف إلى عمليات إدارة المعرفة وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية الجنوبية من وجهة نظره م، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٠٥) معلماً ومعلمة، منهم (٥٢) معلماً و (٢٥٣) معلمة من معلمي التربية والتعليم في تربية البادية الجنوبية تم اختيارهم بطريقة عشوائية البسيطة للإجابة عن فقرات اداتي الدراسة: مقياس عمليات إدارة المعرفة والمكون من (٣٤) ، ومقياس الولاء التنظيمي والمكون من (٢٤) فقرة تم تطويرها اعتماداً على الأطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة، وتم استخراج صدقهما وثباتهما، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي لوصف الظاهرة ودراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة
- أظهرت نتائج الدراسة
- ١- أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمجال تطبيق المعرفة ككل جاء (٤،٠٥)، والانحراف المعياري جاء (٠،٦٧) وهي درجة مرتفعة، وقد تُعزى النتيجة إلى دور الإدارة المدرسية التي تتبنى بعضاً من أنماط الإدارة الذاتية في العملية التعليمية؛ حيث تعطي للمعلمي درجة من حرية توظيف المعرفة التربوية التعليمية
- ٢- اظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لمجال تشخيص المعرفة ككل جاء (٣،٩٠) والانحراف المعياري جاء (٠،٧٦) وهي درجة مرتفعة ، وقد تعزى النتيجة الى المرونة الادارية التي تتميز بها الادارة المدرسية في تربية بادية الجنوب والتي تتماشى مع البناء التعليمي القائم على الخصائص الثقافية والاجتماعية لمنطقة البادية فهي تقف على مسافة واحدة من جميع معلمها ضمن اليات الحوار وتبادل الخبرات .
- اهم التوصيات :
- ١- الاهتمام بتطوير البنية التحتية الإلكترونية المستمر لتخزين المعرفة .
- ٢- ضرورة التوسع في مفهوم عمليات إدارة المعرفة في المدارس لأهميته في دعم قدرتها على تقديم المحتوى التعليمي بصورة تتماشى مع التقدم التقني الذي تقوم عليه ال عملية التعليمية الحالية .

المبحث الثاني : الجانب النظري اولا: تعريف إدارة المعرفة :تعرف ادارة المعرفة بأنها المصطلح الذي يشير الى العمليات والأدوات والسلوكيات التي يشترك في صياغتها وأدائها المستفيدون من المنظمة, لاكتساب وخزن وتوزيع المعرفة لتنعكس على عمليات الأعمال للوصول إلى أفضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الأمد والتكيف^(٢). وعرفت ايضا "بأنها مجموعة من المدخل و العمليات الواضحة و المحددة على نحو جيد تهدف إلى اكتشاف وظائف المعرفة الخطرة، الايجابية منها والسلبية، في مختلف أنواع العمليات(٣) او هي العمل من اجل تنظيم كفاءة استخدام راس المال الفكري في نشاط الاعمال وربط افضل العقول من خلال تفعيل المشاركة الجماعية (٤) ويمكن اعطاء مفهوما لا دارة المعرفة يعتبر تعريفا شاملا كونها المصطلح الذي يشير الى العمليات والادوات والسلوكيات التي يشترك في صياغتها وادائها المستفيدون من المؤسسة لاكتساب وخزن وتوزيع المعرفة لتنعكس عمليات الاعمال للوصول الى افضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الامد (٥)

ثانيا :انواع المعرفة تقسم المعرفة الى نوعين رئيسيين هما :

- ١- المعرفة الظاهرة : هي المعرفة التي يمكن للأفراد تقاسمها فيما بينهم وتشمل كلا من البيانات والمعلومات التي يمكن الحصول عليها وتخزينها ، وكذلك البيانات والمعلومات المخزنة والتي تتعلق بالسياسات والاجراءات والبرامج والموازنات والمستندات الخاصة بالمؤسسة فضلا عن اسس التقويم والتشغيل والاتصال ومعاييرها ومختلف العمليات الوظيفية (٦)
- ٢- المعرفة الضمنية : وهي المعرفة الموجودة في عقول وسلوك الافراد وتعتمد على الخبرة الشخصية وتعطي دلالة على الحدس الذي يتمتع به الافراد واحساسهم الداخلي وتظل مخفية وغير واضحة ولا يمكن نقلها او تحويلها بل تنتقل بالتفاعل الذي يتم بين الافراد. (٧) وتعرف ايضا بانها المعرفة غير المكتوبة المخزونة في عقل الافراد والمستقرة في نفوسهم (٨)وهي المعرفة التي يحفظها العقل وتحتويها الذاكرة الانسانية وتحاول في فترات متباعدة ان تستذكرها عبر اليات التفكير المعروفة وهي المعرفة المرزمة وغير المكتوبة وهي اشبه ما تكون بالمعرفة الصامتة المكتسبة المحفوظة في العقل . (٩)

ثالثا: عمليات ادارة المعرفة : لادارة المعرفة عدة عمليات ممكن ان ندرجها في الجدول الاتي :

جدول رقم (١) عمليات ادارة المعرفة

العمليات	الوصف
توليد المعرفة	هي تلك التي تولد باستمرار معارف جديدة وتوزعها على نطاق واسع في جميع أنحاء المؤسسة وتجسدها في التكنولوجيات والمنتجات الجديدة (١٠)، وتعرف توليد المعرفة بانها عمليات منهجية أو مجموعة من الممارسات التي تستخدمها المؤسسة في تحديد وأنشاء وتسجيل وتخزين وتمثيل وتوزيع المعارف لأغراض التوعية والتعلم في سائر أجزاء المؤسسة (١١)

<p>هدفها اكتشاف المعرفة ، وتحديد مصادر المعرفة الداخلية التي تتمثل فيما تمتلكه المؤسسة من امكانيات وخبرات وخبرات وكذلك تحديد مصادر المعرفة التي تتمثل بالبيئة المعرفية المحيطة بالمؤسسة وايجاد الكفاءات واصحاب الخبرة الناجحة لرصد المصادر المعرفية الداخلية والخارجية (١٢)</p>	تشخيص المعرفة
<p>تشير هذه العملية الى اكتساب المعرفة سواء من خلال اجراء المزيد من الدراسات او من خلال التدريب خارج العمل وهذا امر بالغ الاهمية لبقاء المؤسسة (١٣). فالمؤسسة التي لا تحدث نفسها من حيث تنمية المهارات ستعجز نحو الاخفاق واحيانا يمكن ان تواجه المؤسسة مشكلة خطيرة تتطلب الاهتمام من متخصص دون ان يكون لديه فكرة ان بإمكان احد الموظفين يمكنه التعامل مع مثل هذه المشاكل وعليه يمكن حل المشكلة من قبل الموظف وتصبح معرفة جديدة ينبغي ان يكتسبها الجميع للتعامل مع الحالات المتشابهة التي قد تحص مستقبلا (١٤)</p>	اكتساب المعرفة
<p>عملية تخزين المعرفة تعود الى الذاكرة التنظيمية والتي تحتوي على المعرفة الموجودة في اشكال مختلفة بما لافيهها الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الالكترونية والمعرفة الضمنية المكتسبة من الافراد وشبكات العمل وانه مع الزمن تتراكم المعرفة التنظيمية اذ تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا مهما في تحسين توسيع الذاكرة التنظيمية واسترجاع المعلومات والمعرفة المخزنة (١٥) فهي من العمليات التي تسمح للاحتفاظ بالمعرفة والمحافظة عليها وادامتها وتنظيمها وتسهيل البحث عليها والوصول اليها وتيسير استرجاعها حيث تعد الذاكرة التنظيمية الاساسية لكل مؤسسة (١٦)</p>	خزن المعرفة
<p>عملية انتاج المعرفة تعني ابداع أو خلق معرفة جديدة غير مسبوقة وهذا لا يتم إلا عن طريق الأفراد لأن المعرفة الضمنية هي أساس عملية انتاج المعرفة. كما تعرف بأنها تلك العمليات التي تسعى للحصول على المعرفة وامتلاكها من خلال طرق مختلفة مثل :- الأسر أي الحصول على المعرفة الكامنة</p>	انتاج المعرفة
<p>في أذهان وعقول المبدعين أو الشراء أو التوظيف لمن يفترض أنهم يمتلكونها أو - الابتكار أي الوصول إلى معرفة جديدة غير مكتشفة أي ضمنية وغير مستنسخة أو - الاكتشاف أي تحديد وإظهار المعرفة المتوافرة عن طريق البحث والتطوير خلال الفهم والاستيعاب للمعرفة الظاهرة أو الاكتساب والاستحواذ. (١٧)</p>	

تنمو المعرفة نتيجة الاستخدام والمشاركة، وبزيادة الأفكار والخبرات والمهارات بين الافراد تصبح معرفة تشاركية، وتشمل عملية نشر المعرفة العمليات التوزيع، والنشر، والمشاركة، والتدفق، والنقل والتحرك(١٨)	نشر المعرفة
ان المعرفة تأتي من العمل وكيفية تعليمها للأخرين حيث تتطلب المعرفة الشرح والتعلم وهذا الاخير هو نتيجة للتجريب والتطبيق مما يحسن مستوى المعرفة ويعمقها (١٩) وعملية استخدام المعرفة تأخذ المقام الاول وانه لا يوجد عمل بدون اخطاء حيث يجب على المؤسسة ان تستوعب ذلك وتطبيق مفهوم التسامح كثقافة التنظيمية لان الوحيد الذي لا يخطئ هو من لا يعمل ومنه فأنها تستوجب الاحترام والاعجاب وليس الخوف ان نظام المعرفة الكفاء لا يكفي لضمان النجاح في المؤسسة لكنه بمثابة خطوات ايجابية للتعليم وان القوة فيه تكمن في استخدامه بشكل الصحيح والجيد(٢٠)	تطبيق المعرفة

رابعاً: متطلبات ادارة المعرفة لتطبيق عمليات ادارة المعرفة في المؤسسة لابد من توفر عدة متطلبات رئيسية وهي كالآتي :

جدول رقم (٢) متطلبات ادارة المعرفة

ت	الفقرة	الوصف
١-	الثقافة التنظيمية	هي بطاقة تعريف المؤسسة للمجتمع وهي المكونة لشخصية المؤسسة و لابد أن تكون منفردة ومتميزة في نظر العاملين و العملاء، فهي توفر صورة متكاملة و التي تعكس القيم والمعتقدات حول أين كانت المؤسسة، ما هو مركزها الآن، كيف ستكون ، و نجاح نظام إدارة المعرفة يتوقف على وجود ثقافة تنظيمية تدعم جهود استخدامها وأنشطة العاملين في
		يجاد ثقافة تعزز المؤسسة لبناء وتطوير المعارف التي يمكن استخدامها لتحسين أداء العمل وهذا يتطلب من المؤسسة ان تساند بناء المعرفة وتقاسمها والتعاون بين الأفراد والتشجيع على قضاء بعض الوقت في التعلم ومكافأة السلوك الايجابي(٢١)
٢	الهيكل التنظيمية	ان الهياكل التنظيمية الاكثر ملائمة لادارة المعرفة هي تلك الهياكل التي تتسم بالمرونة والتكيف مع البيئة وسهولة الاتصالات وقدرتها على الاستجابة السريعة للمتغيرات بالتالي فان تهيئة المناخ المناسب لتطبيق ادارة المعرفة التنظيمية تتطلب بالضرورة التحول الى الممارسات الادارية المعتادة الاكثر توافقا مع معطيات عصر المعرفة (٢٢)

تكنولوجيا المعلومات	هي جميع ما يستخدم من أجهزة الكمبيوتر والبرامج الحاسوبية التي تساعد في تحقيق ضمان أمن كافة الإحصاءات المعلوماتية وتخزينها وتوريدها ، ووضعها في الاستعمال من قبل المستويات الإدارية والتي تمكنهم من تبادل (٢٣) المعلومات والتراسل بعضهم مع بعض ، من أجل الوصول إلى أعلى مستوى من الكفاءة الإنتاجية (٢٤)
الموارد البشرية	وتعد الموارد البشرية من أهم المقومات التي يتوقف عليها نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها، وهم ما يعرفون بأفراد المعرفة التي تقع على عاتقهم مسئولية القيام بالنشاطات اللازمة (٢٥) لتوليد المعرفة وحفظها وتوزيعها، فضلا عن إلى القيام بأعداد البرمجيات اللازمة. (٢٦)

المبحث الثالث: الجانب العملي

لقياس العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة وعلاقتها بالاداء المؤسسي للعاملين في المكتبة المركزية للجامعة العراقية والبالغ عددهم (٢٥) عامل ، تم تصميم استمارة استبيان تتضمن مجموعة من الفقرات الخاصة بعمليات ادارة المعرفة والبالغ عددهم (٥١) فقرة لكل مجال من مجالات عمليات ادارة المعرفة والبالغ عددها (٥) وهي كالآتي (توليد المعرفة ، اكتساب المعرفة ، خزن المعرفة ، نشر المعرفة ، تطبيق المعرفة) وكانت نتائج تحليل الاستمارة كالآتي :

جدول رقم (3) توليد المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	الفقرات	نعم	نسبة المئوية	كلا	نسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١-	تشجيع ادارة المكتبة حرية التحوار بين العاملين	٢٣	%٩٢	-	-	٢	%٨
٢-	تنمي ادارة المكتبة ثقافة المبادرة الفردية المتعلقة بتوليد المعرفة	٢٢	%٨٨	-	-	٣	%١٢
٣-	تنمي ادارة المكتبة ثقافة المبادرة الجماعية المتعلقة بتوليد المعرفة	٢١	%٨٤	-	-	٤	%١٦
٤-	تفعيل ادارة المكتبة الافكار الخلاقة لتدعيم الميزة التنافسية للمكتبة	١٩	%٧٦	٢	%٨	٤	%١٦
٥-	تعمل ادارة المكتبة على تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة	١٥	%٦٠	-	-	١٠	%٤٠
٦-	تخصص ادارة المكتبة ميزانية لتشجيع المشروعات	١٦	%٦٤	٣	%١٢	٦	%٢٤
٧-	تستقطب ادارة المكتبة الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة المتقدمة	٢٣	%٩٢	-	-	٢	%٨

تحليل جدول رقم (٣)

الفقرة الاولى والخاصة ب(تشجيع ادارة المكتبة لحرية التحوار بين العاملين) حصلت على نسبة (٩٢%) والذين كانت اجابتهم احيانا ما يكون للعاملين دور في التحوار بتشجيع من ادارة المكتبة حصلت على نسبة (٨%) يدل على ان ادارة المكتبة تفسح المجال امام العاملين في المكتبة للمشاركة في التحوار وحل المشكلات التي تواجه الادارة

الفقرة الثانية تنهي ادارة المكتبة ثقافة المبادرة الفردية المتعلقة بتوليد المعرفة كانت الاجابة بنعم (٢٢) اجابة وبنسبة مئوية (٨٨%) اما الذين اجابوا ب احيانا كانت (٣) اجابات وبنسبة مئوية (١٢) وهذا يدل على حرص ادارة المكتبة في تشجيع الافراد وتنهي ثقافتهم وتحفيزهم لكسب وتوليد معارف جديدة

الفقرة الثالثة تنهي ادارة المكتبة ثقافة المبادرة الجماعية المتعلقة بتوليد المعرفة بلغت الاجابة بنعم (٢١) اجابة وبنسبة (٨٤%) اما الذين اجابوا بان احيانا ما يكون هناك مبادرة من قبل الادارة لتنمية الثقافة الجماعية لتوليد المعرفة (٤) وبنسبة مئوية (١٦) وهذا يدل ان المكتبة تشكل فرق للعاملين

الفقرة الرابعة تفعيل ادارة المكتبة الافكار الخلاقة لتدعيم الميزة التنافسية للمكتبة كانت الاجابة على هذه الفقرة بنعم (١٥) اجابة وبنسبة مئوية (٦٠%) اما العاملين الذين اجابوا احيانا ما يكون لأداره المكتبة دور في تفعيل الافكار ودعم التنافس مع المكتبات في تقديم خدمات افضل للمستفيدين فكانت (١٠) وبنسبة مئوية (٤٠%)

الفقرة الخامسة تعمل ادارة المكتبة على تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة بلغت الاجابة بنعم لهذه الفقرة (١٦) وبنسبة (٦٤%) وهذه الفقرة تدل على ان المعرفة الضمنية هي المعرفة المخزنة في عقول بعض العاملين المميزين الذين لهم خبرة في مفاصل معينة من العمل وهذه المعرفة تتراكم نتيجة للخبرة والممارسة والتي يصعب الحصول وتحويلها الى معرفة صريحة وتسعى ادارة المكتبة مشاركتها وتقاسمها مع الاخرين اما الذين اجابوا احيانا ما يتم مشاركة هذه الخبرات والمعارف مع الاخرين بلغت ٦ وبنسبة مئوية ٢٤% وهناك من اجابوا بانه لا يوجد مبادرة من قبل الادارة لتحويل المعرفة الضمنية الى صريحة بواقع (٣) افراد وبنسبة مئوية (١٢%)

الفقرة السادسة تخصص ادارة المكتبة ميزانية لتشجيع المشروعات كإقامة معارض ، او مؤتمرات ، ملتقيات ، ندوات بلغت هذه الفقرة (٢٣) اجابة وبنسبة مئوية (٩٢%) اما الذين اجابوا احيانا ما تخصص المكتبة ميزانية لتمويل هذه المشاريع بلغ عددهم (٢) وبنسبة مئوية (٨٥%)

الفقرة السابعة تستقطب ادارة المكتبة الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة المتقدمة بلغ عدد الاجابات بنعم على هذه الفقرة (٢٣) وبنسبة مئوية (٩٢%) اما الذين اجابوا احيانا (٢) وبنسبة مئوية (٨%) وهذا يدل على حرص المكتبة لاستقطاب الكفاءات والخبرات في مجال الاجراءات الفنية او البرمجيات والعلاقات العامة وغيرها من الكفاءات في تخصصات معينة تحتاجها في اعمال المكتبة

جدول رقم (٤) اكتساب المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	الفقرات	نعم	النسبة المئوية	كلا	النسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١-	الاشتراك في الدورات التدريبية لاكتساب المعرفة	٢٥	١٠٠ %	-	-	-	-
٢-	الاستفادة من الخبرات الموجودة خارج المكتبة لتوليد المعرفة واكتسابها	٢٣	٩٢ %	-	-	٢	٨ %
٣-	ترشيح عاملين ذات كفاءة للحصول على ما يمتلكه من معارف	١٩	٧٦ %	٢	٨ %	٤	١٦ %
٤-	المشاركة في المؤتمرات والندوات والملتقيات	٢٠	٨٠ %	-	-	٥	٢٠ %
٥-	الحفاظ على الكفاءات المعرفية في المكتبة	٢٢	٨٨ %	١	٤ %	٢	٨ %

تحليل الجدول رقم (٤)

الفقرة الأولى_الاشتراك في الدورات التدريبية لاكتساب المعرفة بلغت اجابة افراد العينة نسبة (١٠٠%) وهذا يدل على حرص ادارة المكتبة في تطوير جميع العاملين في المكتبة من خلال اشراكهم في دورات تخصصية كل حسب عمله داخل المكتبة

الفقرة الثانية_الاستفادة من الخبرات الموجودة خارج المكتبة لتوليد المعرفة واكتسابها بلغ عدد الذين اجابوا بنعم (٢٣) وبنسبة مئوية (٩٢ %) وهذا يدل ان المكتبة تستعين بأشخاص لهم خبرة في البرمجيات و الاجراءات الفنية والادارة وكل ما له دور في تقديم خدمة افضل للمستفيدين اما الذين اجابوا احيانا ما تعتمد المكتبة على اشخاص من خارج المكتبة بلغ عددهم (٢) وبنسبة مئوية (٨ %)

الفقرة الثالثة_ترشيح عاملين ذات كفاءة للحصول على ما يمتلكه من معارف كانت الاجابة بنعم (١٩) وبنسبة مئوية (٧٦%) اما الذين اجابوا ب احيانا ما يكون هناك ترشيح العاملين حسب المعرفة ٤ وبنسبة مئوية ١٦% والذين اجابوا ب كلا (٢) فقط وبنسبة مئوية (٨%) وهذا يدل على ان الادارة تهتم بترشيح الاشخاص الذين يمتلكون معارف يمكن ان تستثمر في انجاز اعمال المكتبة .

الفقرة الرابعة_كانت الاجابة بنعم على هذه الفقرة المشاركة في المؤتمرات والندوات والملتقيات (٢٠) وبنسبة مئوية (٨٠%) وخمسة عاملين فقط اجابوا احيانا ما يتم اشراكهم بالدورات والمؤتمرات وبنسبة مئوية (٢٠%) وهذا يدل على حرص المكتبة في اشراك اغلب العاملين لديها في الدورات والمؤتمرات والندوات .

الفقرة الخامسة_الحفاظ على الكفاءات المعرفية في المكتبة كانت الاجابة على هذه الفقرة (٢٢) وبنسبة مئوية (٨٨%) اما الذين اجابوا بان ادارة المكتبة لا تحافظ على الكفاءات المعرفية (١) وبنسبة مئوية (٤%) اما الذين كانت اجابتهم احيانا ما

يكون لإدارة المكتبة دور في الحفاظ على الكفاءات المعرفية (٢) فقط وبنسبة مئوية (٨%) وهذا يدل على ان المكتبة تسعى دائما للحفاظ على الكفاءات المعرفية من خلال اشراكهم في دورات او من خلال تحفيزهم ماديا او معنويا .

جدول رقم (٥) خزن المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	الفقرات	نعم	نسبة المئوية	كلا	النسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١-	وجود مستودعات رقمية لتعزيز والتواصل مع المستفيدين من خدماته	٢٤	%٩٦	-	-	١	%٤
٢-	التعرف على اراء الافراد العاملين في المكتبة	٢١	%٨٤	١	%٤	٣	%١٢
٣-	خزن نسخ ورقية والمستندات الورقية	٢٣	%٩٢	-	-	٢	%٨
٤-	توافر قاعدة بيانات الكترونية لخزن الموضوعات المعرفية	٢١	%٨٤	-	-	٤	%١٦
٥-	توفير بنية تحتية لتنفيذ الاتصال والمعلومات	٢٠	%٨٠	-	-	٥	%٢٠
٦-	تسهم في تبني ادارة المعرفة وتطبيقها	٢٢	%٨٨	-	-	٣	%١٢
٧-	حفظ نسخ احتياطية من المعارف التي تمتلكها المؤسسة	٢٠	%٨٠	-	-	٥	%٢٠
٨-	توثيق الانجازات والخبرات السابقة وتوصيات اللجان والملتقيات	٢٥	%١٠٠	-	-	-	-
٩-	توفير قاعدة بيانات موثوقة للمستفيدين	١٤	%٥٦	-	-	١١	%٤٤
١٠-	تطبيق نظم الارشفة الحديثة	١٢	%٤٨	٥	%٢٠	٨	%٣٢

تحليل جدول رقم (٥)

الفقرة الاولى وجود مستودعات رقمية لتعزيز التواصل مع المستفيدين من خدماته كانت الاجابة على هذه الفقرة بنعم (٢٤) وبنسبة مئوية (٩٦%) وهي نسبة ممتازة وتدل على مدى اهتمام الادارة بتقديم افضل الخدمات لمستفيديها اما الذين اجابوا حيانا ما تعزز المكتبة خدماتها الرقمية لخدمة المستفيد (١) وبنسبة مئوية (٤%).

الفقرة الثانية التعرف على اراء العاملين في المكتبة من قبل الادارة كانت الاجابة ب نعم (٢١) عامل وبنسبة مئوية (٨٤%) اما الذين اجابوا ب كلا كانت اجابة واحدة وبنسبة مئوية (٤%) و(٣) عاملين فقط اجابوا باحياننا ما يأخذ براي العاملين في المكتبة وبنسبة مئوية (١٢%). وهذا يدل على ان المكتبة تأخذ بأراء العاملين ومقترحاتهم بما يخص العمل في المكتبة . الفقرة الثالثة خزن النسخ الورقية والمستندات الورقية كانت الاجابة بنعم على هذه الفقرة (٢٣) اجابة وبنسبة مئوية (٩٢%) اما الذين اجابوا احيانا (٢) فقط وبنسبة مئوية (٨%) وكانت الاجابة بدون تركيز على هذه الفقرة لان من غير المعقول ان لا تحتفظ المكتبة بنسخ ورقية للمستندات والاوراق المهمة .

الفقرة الرابعة توافر قاعدة بيانات الكترونية لخزن الموضوعات المعرفية كانت الاجابة بنعم على هذه الفقرة (٢١) اجابة وبنسبة مئوية (٨٤%) اما الذين اجابوا احيانا ما يتم خزن المعلومات في قاعدة بيانات ب (٤) اجابات وبنسبة مئوية (١٦%).
الفقرة الخامسة توفير بنية تحتية لتنفيذ الاتصال والمعلومات كانت الاجابة بنعم (٢٠) اجابة وبنسبة مئوية (٨٠%) اما الذين اجابوا بأحيانا ما تتوفر بنية تحتية للاتصال كانت (٥) اجابات وبنسبة مئوية (٢٠%) وهذا يدل ان كل الاجهزة الخاصة بالانترنت والاتصال بين الادارة واقسام الكلية وللمستفيدين متاحة بشكل جيد و لتقديم افضل الخدمات للمستفيدين.

الفقرة السادسة تسهم في تبني ادارة المعرفة وتطبيقها كانت الاجابة بنعم (٢٢) اجابة وبنسبة مئوية (٨٨%) من قبل العاملين في المكتبة اما الذين اجابوا بأحيانا كانت ٣ اجابات فقط وبنسبة (١٢%) وهذا يدل على ان ادارة المكتبة تسهم بشكل كبير في تطبيق ادارة المعرفة .

الفقرة السابعة حفظ نسخ احتياطية من معارف المكتبة كانت الاجابة على هذه الفقرة بنعم (٢٠) اجابة فقط وبنسبة مئوية (٨٠%) وهي نسبة جيدة تدل على حرص ادارة المكتبة في حفظ المعارف وهناك اربعة عاملين اجابوا احيانا ما يتم حفظ نسخ احتياطية من معارف في المكتبة وبنسبة مئوية (١٦%).

الفقرة الثامنة توثيق الانجازات والخبرات السابقة وتوصيات اللجان والملاحظات كانت الاجابة وبالإجماع من قبل جميع افراد العينة والبالغ عددهم (٢٥) وبنسبة ١٠٠%.

الفقرة التاسعة توفير قاعدة بيانات موثقة للمستفيدين كانت الاجابة بنعم (١٤) اجابة وبنسبة مئوية (٥٦%) اما الذين اجابوا بأحيانا ما تتوفر قاعدة للمستفيدين كان عددهم (١١) عامل وبنسبة مئوية (٤٤%) وهذه النسبة كبيرة لا بد للإدارة من الاهتمام بهذا الجانب اهتماما كبيرا كونه موضوع مهم وحيوي بالنسبة الادارة المكتبة .

الفقرة العاشرة تطبيق نظم الارشفة الحديثة لسهولة الحفظ والبحث والاسترجاع كانت الاجابة بنعم (١٢) اجابة وبنسبة مئوية (٤٨%) اما الذين اجابوا بانه لا يوجد انظمة ارشفة في المكتبة كانوا (٥) وبنسبة مئوية (٢٠%) والذين اجابوا احيانا ما يكون هناك انظمة ارشفة للبحث والحفظ والاسترجاع كانت (٨) اجابات وبنسبة مئوية (٣٢%) لذلك على ادارة المكتبة التكتيف من انظمة الارشفة الخاصة بالبحث والحفظ والاسترجاع كونها انظمة مهمة وتسهل من اجراءات العمل .

جدول رقم (٦) انتاج المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	الفقرة	نعم	النسبة المئوية	كلا	النسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١-	تشكيل مجلس استشاري لنشر الثقافة المبادرة الفردية	١٦	٦٤%	٥	٢٠%	٤	١٦%
٢-	تحفيز العاملين على الاداء والتميز	١٢	٤٨%	٧	٢٨%	٦	٢٤%

						والابتكار	
٣-	٢٠	%٨٠	-	-	٥	اتاحة الفرصة للعاملين لأجراء البحث العلمي	%٢٠
٤-	٢٢	%٨٨	-	-	٣	تشجيع مشاركات العاملين فيما تمتلكه من معرفة (تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة	%١٢
٥-	٢٢	%٨٨	١	%٤	٢	تشجيع الافراد في المكتبة من خلال تطبيق نظام الحوافز وكتب الشكر	%٨
٦-	١٦	%٦٤	٥	%٢٠	٤	الاهتمام بالموارد البشرية الكفوة والمحافظة عليها في المكتبة	%١٦
٧-	٢١	%٨٤	-	-	٤	تقييم اداء الافراد العاملين في المؤسسة ومدى اسهامهم في ادارة المعرفة ومدى تبادلها مع الاخرين	%١٦
٨-	٢١	%٨٤	-	-	٤	تشجيع الرقابة الذاتية والاعتراف بالخطا	%١٦
٩-	١٨	%٧٢	٣	-	٤	تشجيع ادارة المكتبة حرية التحوار بين العاملين	%١٦
١٠-	١٧	%٦٨	-	-	٨	تنمي المكتبة ثقافة المبادرة الفردية المتعلقة بإنتاج المعرفة	%٣٢
١١-	١٨	%٧٢	-	-	٧	تنمي ادارة المكتبة الثقافة المبادرة الجماعي بإنتاج المعرفة	%٢٨

تحليل جدول رقم (٦)

الفقرة الاولى. تشكيل مجلس استشاري لنشر الثقافة المبادرة الفردية كانت الاجابة بنعم (١٦) اجابة وبنسبة مئوية (٦٤%) اما الذين اجابوا بانه لا يوجد مجلس استشاري في المكتبة لنشر الثقافة الفردية كانت (٣) اجابات وبنسبة مئوية (١٢%) اما الذين كانت اجابتهم بأحياننا ما تشكل المكتبة لجان استشارية لنشر الثقافة الفردية (٤) اجابات وبنسبة مئوية (١٦%).

الفقرة الثانية. تحفيز العاملين على الاداء والتميز والابتكار الذين اجابوا بنعم على هذه الفقرة بان المكتبة تحفز العاملين على الابداع والابتكار بواقع (١٢) اجابة وبنسبة مئوية (٤٨%) وهذا يدل على ان دور المكتبة غير فعال بشكل كبير في تحفيز العاملين ودفعهم نحو التميز والابتكار اما الذين اجابوا بان المكتبة لا تقدم اي دعم او حافز للعاملين كانت (٧) اجابات وبنسبة مئوية (٢٨%) اما الذين اجابوا على هذه الفقرة بان ادارة المكتبة احيانا ما تقوم بتقديم الدعم والتحفيز للعاملين في المكتبة بواقع (٦) اجابات وبنسبة مئوية (٢٤%).

الفقرة الثالثة اتاحة الفرصة امام العاملين لأجراء البحث العلمي كانت الاجابة بنعم (٢٠) اجابة وبنسبة مئوية (٨٠%) وهي نسبة جيد وتدل على حرص ادارة المكتبة بفسح المجال امام عاملين لأجراء البحوث العلمية كل حسب تخصصه اما الذين

اجابوا بان ادارة المكتبة احيانا ما يكون لها دور في فسخ المجال امام العاملين لأجراء البحوث العلمية بواقع (٥) اجابان وبنسبة مئوية (٢٠%).

الفقرة الرابعة تشجيع مشاركات العاملين فيما تمتلكه من معرفة (تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة) كانت الاجابة بنعم (٢٢) اجابة وبنسبة (٨٨%) وهذا يدل ان العاملين المميزين الذين يمتلكون معرفة غالبا ما لهم دور كبير في مشاركة معرفتهم الى باقي العاملين في المكتبة وكانت هناك فقط ثلاث اجابات بان احيانا ما يتم تحويل المعرفة الضمنية لدى الافراد الذين يمتلكون معرفة بمجال معين الى الاخرين وبنسبة مئوية (١٢%).

الفقرة الخامسة تشجيع الافراد في المكتبة من خلال تطبيق نظام الحوافز وكتب الشكر وكانت الاجابة بنعم (٢٢) اجابة وبنسبة مئوية (٨٨%) وهي نسبة جيدة جدا وتدل على ان ادارة المكتبة تهتم بالعاملين وتقييم جهودهم وكانت هناك اجابتين فقط احيانا ما يتم تطبيق نظام الحوافز وبنسبة مئوية (٨%) واجابة واحدة فقط بانه لا توجد نظام حوافز وكتب الشكر وبنسبة مئوية (٤%).

الفقرة السادسة الاهتمام بالموارد البشرية الكفؤة والمحافظة عليها في المكتبة كانت الاجابة بنعم (١٦) اجابة وبنسبة مئوية (٦٤%) وكانت هناك (٥) اجابات بانه لا يوجد اهتمام من قبل المكتبة بالموارد البشرية الكفؤة وبنسبة مئوية (٢٠%) الذين اجابوا بانه احيانا ما تقوم ادارة المكتبة الاهتمام بالموارد البشري الكفؤ بواقع (٤) اجابات وبنسبة مئوية (١٦%).

الفقرة السابعة تقييم اداء الافراد العاملين في المؤسسة ومدى اسهامهم في ادارة المعرفة ومدى تبادلها مع الاخرين كانت الاجابة بنعم عن هذه الفقرة (٢١) اجابة وبنسبة (٨٤%) وهي نسبة جيدة جدا وتدل على ان الادارة في المكتبة تقييم اداء عاملها اما الاجابة بأحيانا ما تقيم ادارة المكتبة اداء الافراد ومدى تبادلهم للمعرفة بينهم بواقع (٤) اجابات وبنسبة مئوية (١٦%).

الفقرة الثامنة تشجيع الرقابة الذاتية والاعتراف بالخطأ كانت الاجابة بنعم (٢١) اجابة وبنسبة مئوية (٨٤%) اما الذين اجابوا بأحيانا ما يكون للأفراد العاملين دور في الرقابة الذاتية والاعتراف بالخطأ بواقع (٤) اجابات وبنسبة مئوية (١٦%).

الفقرة التاسعة تشجيع ادارة المكتبة حرية التحوار بين العاملين وكانت الاجابة بنعم (١٨) اجابة وبنسبة مئوية (٧٢%) اما الذين اجابوا احيانا ما تتيح المكتبة حرية التحوار بين الافراد العاملين في المكتبة بواقع (٧) وبنسبة مئوية (٢٨%).

الفقرة العاشرة تنمي المكتبة الثقافة المبادرة الفردية لانتاج المعرفة كانت الاجابة بنعم بواقع (١٧) اجابة وبنسبة مئوية (٦٨%) اما الذين اجابوا بانه احيانا ما تنمي ادارة المكتبة الثقافة الفردية لانتاج المعرفة بواقع (٨) اجابات وبنسبة مئوية (٣٢%).

الفقرة الحادي عشر تنمي المكتبة الثقافة المبادرة الجماعية لا نتاج المعرفة كانت الاجابة بنعم بواقع (١٨) اجابة وبنسبة مئوية (٧٢%) اما الذين اجابوا بانه احيانا ما تنمي ادارة المكتبة الثقافة الجماعية لا نتاج المعرفة بواقع (٧) اجابات وبنسبة مئوية (٢٨%).

جدول رقم (٧) نشر المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	السؤال	نعم	النسبة المئوية	كلا	النسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١-	السماح بعرض الافكار الجديدة لتطوير العمل	٩	%٣٦	-	-	١٦	%٦٤
٢-	استخدام النشرات المكتوبة لنشر المعرفة المرتبطة بأنشطته	٢١	%٨٤	-	-	٤	%١٦
٣-	استخدام النشرات الالكترونية لنشر المعرفة المرتبطة بأنشطة المكتبة	٢٤	%٩٦	-	-	١	%٤
٤-	اقامة الورش التطويرية لتبادل الخبرات والمعارف بين المشرفات على المستوى المحلي	١٤	%٥٦	-	-	١١	%٤٤
٥-	ادارة الحوار لنقل المعرفة الضمنية	١٨	%٧٢	-	-	٧	%٢٨

تحليل جدول رقم (٧)

الفقرة الاولى السماح للأفكار الجديدة لتطوير العمل كانت الاجابة بنعم (٩) وبنسبة مئوية (٣٦%) اما الذين اجابوا احيانا ما يكون هناك سماح للأفراد العاملين بطرح افكار جديدة تسهم بتطوير العمل (١٦) وبنسبة مئوية (٦٤%).

الفقرة الثانية استخدام النشرات المكتوبة لنشر المعرفة المرتبطة بأنشطته كانت الاجابة بنعم (٢١) اجابة وبنسبة مئوية (٨٤%) وهي نسبة جيدة تدل على مدى اهتمام المكتبة بنشر انشطتها للمستفيدين وهناك (٤) اجابات احيانا ما تنشر المكتبة انشطتها وبنسبة مئوية (١٦%).

الفقرة الثالثة استخدام النشرات الالكترونية لنشر المعرفة المرتبطة بأنشطة المكتبة كانت الاجابة بنعم (٢٤) اجابة وبنسبة مئوية (٦٩%) واجابة واحدة كانت باحيانا ما يتم استخدام النشرات الالكترونية لنشر المعرفة وبنسبة مئوية (٤%) الفقرة الرابعة اقامة الورش التطويرية لتبادل الخبرات والمعارف على المستوى المحلي كانت الاجابة بنعم عن هذه الفقرة (١٤) اجابة وبنسبة مئوية (٥٦%) اما الذين اجابوا احيانا ما تقام ورش لتبادل الخبرات والمعارف كانت (١١) اجابة وبنسبة مئوية (٤٤%).

الفقرة الخامسة تشجيع ادارة المعرفة العاملين ذوي الخبرة والكفاءة على نقل المعرفة لحديثي الخبرة في العمل (٢١) اجابة وبنسبة مئوية (٨٤%) اما الذين اجابوا احيانا ما يكون تشجيع من قبل الادارة في نقل المعرفة لحديثي الخبرة بواقع (٤) وبنسبة مئوية (١٦%).

الفقرة السادسة ادارة الحوار لنقل المعرفة الضمنية للعاملين كانت الاجابة بنعم (١٨) اجابة وبنسبة (٧٢%) اما الذين اجابوا بأحيانا ما يتم ادارة الحوار لنقل المعرفة للعاملين في المكتبة بواقع (٧) وبنسبة مئوية (٢٨%).
الفقرة السابعة تتوفر في المكتبة شبكة اتصال داخلية لتوزيع المعرفة كانت الاجابة بنعم (٢٥) وبنسبة (١٠٠%).

جدول رقم (٨) تطبيق المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	الفقرة	نعم	النسبة المئوية	كلا	النسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١-	توفير فرص التدريب للعاملين داخل المكتبة	١٩	%٧٦	٢	%٨	٤	%١٦
٢-	تقدم ادارة المكتبة خدمات للمجتمع والمشاركة في حل مشكلاته	١٨	%٧٢	٣	%١٢	٤	%١٦
٣-	اجراء ابحات التطبيقية مرتبطة بالعمل المكتبي	١٦	%٦٤	٤	%١٦	٥	%٢٠
٤-	اشراك العاملين في المؤتمرات العلمية المتخصصة	١٧	%٦٨	٢	%٨	٦	%٢٤

تحليل جدول رقم (٨)

الفقرة الاولى توفير فرص التدريب للعاملين داخل المكتبة كانت الاجابة بنعم (١٩) وبنسبة مئوية (٧٦%) اما الذين اجابوا بانه لا توجد فرص لتدريب العاملين داخل المكتبة كانت اجابتين وبنسبة مئوية (٨%) اما الذين اجابوا بان هناك احيانا تدريب للعاملين داخل المكتبة كانت (٤) اجابات وبنسبة مئوية (١٦%).

الفقرة الثانية تقدم ادارة المكتبة خدمات للمجتمع والمشاركة في حل مشكلاته كانت الاجابة بنعم بواقع (١٨) اجابة وبنسبة مئوية (٧٢%) اما الذين كانت اجابتهم كلا كانت (٣) اجابات فقط وبنسبة مئوية (١٢%) اما الذين اجابوا ب احيانا كانت (٤) اجابات وبنسبة مئوية (١٦%) وهذا يدل على ان ادارة المكتبة لها دور لا باس به في حل المشكلات المجتمعية .

الفقرة الثالثة اجراء ابحات التطبيقية مرتبطة بالعمل المكتبي كانت الاجابة بنعم بعلى هذه الفقرة (١٦) اجابة وبنسبة مئوية (٦٤%) اما الذين اجابوا ان لا يوجد أي بحث تطبيقي خاص بأعمال المكتبة كان عددهم (٤) اجابة وبنسبة مئوية (١٦%) اما الذين ب ان احيانا ما يكون للمكتبة بعض الابحات التطبيقية خاصة باجراءات العمل المكتبي كانت (٥) اجابات فقط وبنسبة مئوية (٢٤%).

الفقرة الرابعة اشراك العاملين في المؤتمرات المتخصصة كانت هناك (١٧) اجابة بنعم على هذه الفقرة وبنسبة مئوية (٦٨%) بينما هناك اجابتين فقط بان لا يوجد أي اشراك للعاملين في دورات مخصصة وبنسبة مئوية (٨%) اما الذين اجابوا بانه احيانا ما تقوم ادارة المكتبة باشراك العاملين في المؤتمرات المتخصصة بمجال العمل المكتبي كانت الاجابة (٦) عاملين وبنسبة مئوية (٢٤%).

جدول رقم (9) الأداء

ت	الفقرات	نعم	النسبة المئوية	كلا	النسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١	تشجيع الافراد الذين يمتلكون افكار ابداعية	٢٠	%٨٠	-	-	٥	%٢٠
٢-	تقييم اداء الافراد العاملين في المؤسسة ومدى اسهامهم في ادارة المعرفة وتبادلها مع الاخرين	٢٠	%٨٠	٢	%٨	٣	%١٢

٣-	تشجيع الرقابة الذاتية والاعتراف بالخطأ	١٧	%٧٢	-	-	٨	%٣٢
٤-	المحافظة على العاملين الكفؤين في المكتبة	١٩	%٧٦	-	-	٦	%٢٤
٥-	اعتماد نظام التحفيز المادي والمعنوي يشجع على الابتكار	٢٣	%٩٢	-	-	٢	%٨
٦-	التقليل من الاعمال الروتينية والاهتمام بالأعمال التي تتميز بالأبداع	١٩	%٧٦	٢	٨	٤	%١٦
٧-	مواكبة المكتبة للتغيرات البيئية للعمل	٢٥	%١٠٠	-	-	-	-

تحليل جدول رقم (٩)

يتبين من الجدول رقم (٨) ان الفقرة (٧) التي نصت على مواكبة المكتبة للتغيرات البيئية للعمل فقد حصلت على المرتبة الاولى في استجابة عينة البحث بمقدار (٢٥) وبنسبة مئوية (١٠٠%) أي ان ادارة المكتبة تهتم بمواكبة التغيرات البيئية والتقنية وكل ماله دور في تقديم خدمة افضل للمستفيدين كما حصلت الفقرة (٥) التي نصت على ان التحفيز المادي والمعنوي يشجع العاملين على الابتكار أي ان التحفيز يشجع العاملين على المزيد من الابداع والابتكار وايمانه بان ادارة المكتبة تهتم به وتقيم اعماله اما الفقرتان (١،٢) والتي تشير الى ان ادارة المكتبة تشجع الافراد الذين يمتلكون معرفة ابداعية ، وتقيم اداء الافراد العاملين في المكتبة ومدى اسهامهم في نقل معرفتهم للأخرين نالت (٢٠) اجابة وبنسبة مئوية (٨٠%) وهي نسبة جيدة تدل على مدى اهتمام ادارة المكتبة بالأفراد المبدعين وتقييم انشطتهم وان هذا التقييم سيترتب عليه اتخاذ قرارات مهمة من قبل ادارة المكتبة اتجاه العاملين المبدعين فسيزداد شعورهم بالمسؤولية اتجاه العمل وبذل جهود اضافية لتأدية اعماله على اكمل وجه اما الفقرتان (٤،٦) التي نصت على مدى اهتمام ادارة المكتبة بالمحافظة على العاملين الكفؤين، والتقليل من الاعمال الروتينية والاهتمام بالأعمال التي تتميز بالأبداع كانت (١٩) اجابة وبنسبة مئوية (٧٩%) وهذا يدل على ان ادارة المعرفة تتطلب ادارة الابداع وتشجيعه من اجل التطوير ورفع كفاءة الاداء والفقرة الاخيرة التي نالت اقل نسبة هي الفقرة (٣) والتي نصت على تشجيع الرقابة الذاتية والاعتراف بالخطأ كانت بواقع (١٧) اجابة وبنسبة مئوية (٧٢%) وهذا يدل على ان اغلب العاملين في المكتبة لديه الشعور بالخوف للاعتراف بالخطأ خوفا من الاستغناء عنه او تعرضهم للوم من قبل ادارة المكتبة .

جدول رقم (١٠) علاقة عمليات ادارة المعرفة بالأداء

ت	العمليات	عدد الفقرات	اعلى نسبة مئوية	ترتيب ضمن الفقرات	ادنى نسبة مئوية	الترتيب الفقرات	ضمن
١-	توليد المعرفة	٧	%٩٢	١	%٦٠	٥	
٢-	اكتساب المعرفة	٥	%١٠٠	١	%٧٦	٣	
٣-	خزن المعرفة	١٠	%١٠٠	٨	%٤٨	١٠	
٤-	انتاج المعرفة	١١	%٨٨	٤،٥	%٤٨	٢	
٥-	نشر المعرفة	٧	%١٠٠	٧	%٣٦	١	
٦-	تطبيق المعرفة	٤	%٧٦	١	%٦٤	٣	
٧-	التميز بالأداء	٧	%١٠٠	٧	%٧٢	٣	

تحليل جدول رقم (١٠)

- يوضح عدد الفقرات في كل مجال من مجالات عمليات ادارة المعرفة وماهي الفقرات التي حصلت على اعلى نسبة مئوية وترتيبها ضمن الفقرات داخل جدول الخاص بها وكذلك والفقرات التي نالت ادنى نسبة مئوية وترتيبها ضمن الفقرات داخل الجدول الخاص بإحدى عمليات ادارة المعرفة وكانت كالآتي: الفقرات التي حصلت على نسبة مئوية (١٠٠%) هي
- ١- مجال اكتساب المعرفة حصلت على نسبة مئوية (١٠٠%) للفقرة الخاصة الاشتراك في الدورات التدريبية لاكتساب المعرفة
 - ٢- مجال خزن المعرفة حصلت على نسبة مئوية (١٠٠%) للفقرة الخاصة بتوثيق الانجازات والخبرات السابقة وتوصيات اللجان والممتلكات
 - ٣- مجال نشر المعرفة حصلت على نسبة (١٠٠%) للفقرة الخاصة بتوفير شبكة اتصال داخلية لتوزيع المعرفة
 - ٤- التميز بالأداء حصلت على نسبة مئوية (١٠٠%) للفقرة الخاصة بمواكبة المكتبة للتغيرات البيئية للعمل
 - ٥- اما مجال توليد المعرفة حصلت على نسبة (٩٢%) للفقرة الخاصة بتشجيع ادارة المكتبة حرية التحوار بين العاملين
 - ٦- مجال انتاج المعرفة حصلت على نسبة (٨٨%) للفقرتين (٤،٥) والخاصة ب تشجيع العاملين في تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة ، وتطبيق نظام الحوافز وكتب الشكر
 - ٧- واخيرا مجال تطبيق المعرفة حصلت على نسبة (٧٦%) للفقرة الخاصة توفير فرص التدريب للعاملين في المكتبة .

المبحث الرابع: الاستنتاجات والنتائج والتوصيات**اولا: الاستنتاجات**

- ١- ان تطبيق ادارة المعرفة تزيد من قدرة المؤسسة في تطوير ادائها المؤسسي وتزيد من قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية ومواكبة التطورات التكنولوجية.
- ٢- تطبيق ادارة المعرفة تمكن المؤسسة الحفاظ على العاملين الذين لهم خبرات ابداعية ومعرفية مما يؤدي الى تقديم خدمات ومنتجات معرفية بمستوى عالي من الدقة والابداع
- ٣- ان تطبيق ادارة المعرفة في المؤسسة والمتمثلة بالمكتبات المركزية الجامعية تمكنها من اكتساب القدرة الميزة التنافسية مع المؤسسات المماثلة .
- ٤- امكانية وضع سياسات واجراءات وممارسات جديدة عند تطبيق ادارة المعرفة في المؤسسة لتساعد الافراد العاملين فيها من توزيع ومشاركة وتبادل المعرفة فيما بينهم .

ثانيا: النتائج: توصل الي البحث الى مجموعة من النتائج نعرضها في ما يأتي :

- ١- اشارة النتائج مجال اكتساب المعرفة ،ومجال تخزينها ، والخاصة بتوثيق الانجازات والخبرات والتوصيات الخاصة باللجان والممتلكات وجال نشر المعرفة، وتوفير شبكات اتصال داخلية لتوزيع المعرفة بين العاملين في المؤسسة والمتمثلة بالمكتبة المركزية للجامعة العراقية حصلت على اعلى نسبة مئوية والبالغة (١٠٠%).

- ٢- اشارت النتائج ان فقرة السماح للعاملين بعرض الافكار الجديدة لتطوير العمل ضمن مجال نشر المعرفة في الجدول رقم (٧) حصلت على ادنى نسبة (٣٦%) مما يتطلب من ادارة المكتبة الاهتمام بجانب اشراك العاملين بعرض افكارهم والاخذ بها .
- ٣- لا بد من تشارك المعرفة بشكل مستمر من خلال تكليف الافراد العاملين بأجراء بحوث تطبيقية في مجال تخصصهم بالعمل لغرض التبادل والتشارك المعرفي بينهم ففقدت الفقرة على نسبة (٦٤%).
- ٤- الاهتمام بنشر الثقافة التنظيمية بين العاملين في المكتبة والتي تدعم وتساند تطبيق عمليات ادارة المعرفة من خلال مشاركة العاملين فيما بينهم للخبرات والممارسات والتعاون والثقة المتبادلة بما يضمن لادارة المكتبة تحقيق اهدافها.
- ٥- تقييم اداء العاملين بشكل مستمر من قبل ادارة المكتبة والتعرف على الانجاز المتحقق ومعرفة الجوانب التي تحتاج الى التعديل او التطوير مستقبلا .
- ٦- تحديد نقاط القوة والضعف من قبل ادارة المكتبة وعلاقتها بالبيئة المحيطة بالمكتبة وعلاقتها بتطبيق بإدارة المعرفة.

ثالثا: التوصيات: من خلال ما توصلت اليه البحث من نتائج نعرض مجموعة من التوصيات وهي كالآتي :

- ٣- ضرورة الاهتمام بالبنى التحتية الالكترونية للمكتبة المركزية للجامعة العراقية بما يتناسب مع التغييرات والتطورات البيئة المحلية والتكنولوجية للمكتبة باستمرار .
- ٤- نشر الثقافة التنظيمية للعاملين في المكتبة وتشجيع العاملين لتبادل وتشارك المعرفة فيما بينهم بهدف الوصول الى مؤسسة يمتاز عاملها بمعرفة تمكنهم من تقديم خدمة افضل للمستفيدين .
- ٥- اقامة ورش عمل و عمل دورات تدريبية مكثفة تشمل كل العاملين في المكتبة وحسب تخصص كل عامل .
- ٦- تبني افكار العاملين والاهتمام بها وتطبيقها .
- ٧- ضرورة توفير مستلزمات ومتطلبات وتطبيق عمليات ادارة المعرفة في المكتبة والاهتمام بها وتطويرها والعمل بها باستمرار .

المصادر

- ١- لهاشي ، ماضي الهام ، و بعاج عبد القادر برطال . عمليات ادارة المعرفة ودورها في تنمية كفاءات الموارد البشرية .- مجلة نور للدراسات الاقتصادية ، مج ٥ ، ع ٨ ، ٢٠١٩ ، ص ١٠٩ .
- ٢- الكبيسي، صلاح الدين . إدارة المعرفة .- القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ٢٠٠٥ ، ص ٤٢ .
- ٣- الحجازي ، هيثم علي إدارة المعرفة مدخل نظري .- ط ١- عمان : دار الأهلية ، ٢٠٠٥ ، ص ١١٢ .
- ٤- سعد غالب ياسين .- ادارة المعرفة ، المفاهيم ، التنظيم ، التقنيات ط ١ عمان: دار المناهج للتوزيع والنشر، ٢٠٠٧، ص ١٢٤

- ٥- الدوري ، احمد حمد و احمد فتحي .- اثر عمليات ادارة المعرفة في الابتكار التنظيمي في شركات الصناعات الدوائية في الاردن .- عمان : كلية العلوم الادارية والمالية جامعة عمان الاهلية ، د.ت، (بحث) ص ٧.
- ٦- الحجازي، هيثم علي .- ادارة المعرفة مدخل نظري .- عمان : الاهلية للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٥ ، ص٥٥.
- ٧- Nonaka , I and Takkeuchi,H.(1995): The Knowledge-Creating Company Oxford University Press .New York :p 3
- ٨- سعد غالب ياسين . ادارة المعرفة ، المفاهيم ، النظم، التطبيقات .- مصدر سابق ، ص ٧٨
- ٩- اسماء رشاد نايف صالح . المعرفة الضمنية ودورها في تطوير الموارد البشرية في ظل مفهوم الادارة العولمة دراسة تطبيقية الشركات المتعددة الجنسيات .- المؤتمر العلمي الدولي عولمة الادارة في عصر العولمة طرابلس : جامعة الجنان ٢٠١٢ ، ص٥.
- ١٠- Memon, S. B. (2015). Relationship between organizational culture and knowledge creation process in knowledge-intensive banks (Doctoral dissert
- ١١- غزالي، عادل. دور إدارة المعرفة في الرفع من أداء التنظيم الصناعي دراسة ميدانية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.- الجزائر : جامعة محمد لمين دباغين سطيف، ٢٠١٦ (اطروحة دكتورا) .
- ١٢- العمري ، غسان ابراهيم .الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وادارة المعرفة لتحقيق قيمة عالية للأصحاب البنوك التجارية الاردنية .- عمان : جامعة الدراسات التطبيقية ، ٢٠٠٤ ، (اطروحة دكتورا)، ص ٨.
- ١٣- ابو تايه . فلحة بركات سالم. عمليات ادارة المعرفة وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمي مدارس البادية من وجهة نظرهم عمان : جامعة الشرق الاوسط ، ٢٠٢٢، (رسالة ماجستير) ص١٤.
- ١٤- Ikechukwu, D & Callystus, A. (2018). Knowledge Management and Organizational Commitment, International Journal .of Business and Management Invention, (7), 319-24
- ١٥- العشاب إيمان، سعيدي فاطمة الزهراء. إدارة المعرفة كمورد في عملية تنمية الموارد البشرية.- الملتقى العلمي الوطني حول اثر إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية .- الجزائر : جامعة الدكتور يحيى فارس المدية ، ٢٠١٧ ، ١٤١.
- ١٦- خنافيف محمد ،وعارجي خالد.دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.- الملتقى العلمي الوطني حول اثر إدارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية.- المدية، الجزائر : جامعة الاكاديمية ، ٢٠١٧، ص١٤٩ .
- ١٧- الشبيبي ، حسني عبد الرحمن .- ادارة المعرفة لبناء لبنات النجاح، حازم حسن صبيحي .- القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع،(د.ت)، ص١٧.
- ١٨- عزة احمد علي الغامدي . واقع تطبيق ادارة المعرفة في الاشراف التربوي بادارة التعليم بمنطقة عسير.- المجلة العربية للنشر العلمي، ع٣٢، ٢٠٢١ ، ص٢٦٢.
- ١٩- أبو عفيفة، عبد الرحمن . إدارة المعرفة وعلاقتها بالأبداع الداري، دراسة تطبيقية على بنك فلسطين في قطاع غزة .- غزة : جامعة الأزهر، ٢٠١٩.
- ٢٠- فضه جميلة ، دور عمليات إدارة المعرفة في تفعيل توجه نحو التميز التنظيمي دراسة الميدانية المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بادرار.- الجزائر : كلية احمد دراية ، ٢٠٢٠ ، (رسالة ماجستير) ، ص ١١
- ٢١- العلي ، عبد الستار، (واخرون). المدخل لادارة المعرفة .- صبيحة ١- عمان: دار الميسرة للنشرة والتوزيع. ، ٢٠٠٦ ، ص٤٥
- ٢٢- عيساوي وهيبه، أثر التنظيمية الثقافية على الرضا الوظيفي .- الجزائر : جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، ، ٢٠١١ ، (رسالة ماجستير) ص١٧.

- ٢٣- عبد الوهاب سمير محمد . متطلبات تطبيق ادارة المعرفة في المدن العربية دراسة حالة مدينة القاهرة : بحث ندوة مدن المعرفة السعودية المدينة المنورة ٢٠٠٥ ص ١٤٠
- ٢٤- صالحه عبد الله عيسان، وجهة ثابت العاني، دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، مجلة البصائر العلمية، مج ٦٨، ص ٢٠٠٨ .
- ٢٥- ايمان سعود ابو خضر .تطبيق ادارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي افكار وممارسات - معهد الادارة العامة المؤتمر الدولي للتنمية الادارية، ٢٠٠٩، ص ١٢ .
- ٢٦- Tracey weiss, Sharynkolberg(2003), coaching competencies and corporate leadership, CRC Press LLC Boca Raton London .New York Washington, D.C

ملحق رقم (١)

استمارة الاستبيان الخاص علاقة ادارة المعرفة بالأداء المؤسسي : المكتبة المركزية للجامعة العراقية انموذجا

توليد المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	الفقرات	نعم	نسبة المئوية	كلا	نسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١-	تشجيع ادارة المكتبة حرية التحوار بين العاملين	٢٣	%٩٢	-	-	٢	%٨
٢-	تنمي ادارة المكتبة ثقافة المبادرة الفردية المتعلقة بتوليد المعرفة	٢٢	%٨٨	-	-	٣	%١٢
٣-	تنمي ادارة المكتبة ثقافة المبادرة الجماعية المتعلقة بتوليد المعرفة	٢١	%٨٤	-	-	٤	%١٦
٤-	تفعيل ادارة المكتبة الافكار الخلاقة لتدعيم الميزة التنافسية للمكتبة	١٩	%٧٦	٢	%٨	٤	%١٦
٥-	تعمل ادارة المكتبة على تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة	١٥	%٦٠	-	-	١٠	%٤٠
٦-	تخصص ادارة المكتبة ميزانية لتشجيع المشروعات	١٦	%٦٤	٣	%١٢	٦	%٢٤
٧-	تستقطب ادارة المكتبة الكفاءات البشرية التي تمتلك المعرفة المتقدمة	٢٣	%٩٢	-	-	٢	%٨

اكتساب المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	الفقرات	نعم	نسبة المئوية	كلا	نسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١-	الاشتراك في الدورات التدريبية لاكتساب المعرفة	٢٥	%١٠٠	-	-	-	-
٢-	الاستفادة من الخبرات الموجودة خارج المكتبة لتوليد المعرفة واكتسابها	٢٣	%٩٢	-	-	٢	%٨
٣-	ترشيع عاملين ذات كفاءة للحصول على ما يمتلكه من معارف	١٩	%٧٦	٢	%٨	٤	%١٦
٤-	المشاركة في المؤتمرات والندوات والملتقيات	٢٠	%٨٠	-	-	٥	%٢٠
٥-	الحفاظ على الكفاءات المعرفية في المكتبة	٢٢	%٨٨	١	%٤	٢	%٨

ت	الفقرات	نعم	نسبة المنوية	كلا	النسبة المنوية	احيانا	النسبة المنوية
١-	وجود مستودعات رقمية لتعزيز والتواصل مع المستخدمين من خدماته	٢٤	%٩٦	-	-	١	%٤
٢-	التعرف على اراء الافراد العاملين في المكتبة	٢١	%٨٤	١	%٤	٣	%١٢
٣-	خزن نسخ ورقية والمستندات الورقية	٢٣	%٩٢	-	-	٢	%٨
٤-	توافر قاعدة بيانات الكترونية لخزن الموضوعات المعرفية	٢١	%٨٤	-	-	٤	%١٦
٥-	توفير بنية تحتية لتنفيذ الاتصال والمعلومات	٢٠	%٨٠	-	-	٥	%٢٠
٦-	تسهم في تبني ادارة المعرفة وتطبيقها	٢٢	%٨٨	-	-	٣	%١٢
٧-	حفظ نسخ احتياطية من المعارف التي تمتلكها المؤسسة	٢٠	%٨٠	-	-	٥	%٢٠
٨-	توثيق الانجازات والخبرات السابقة وتوصيات اللجان والملتقيات	٢٥	%١٠٠	-	-	-	-
٩-	توفير قاعدة بيانات موثوقة للمستخدمين	١٤	%٥٦	-	-	١١	%٤٤
١٠-	تطبيق نظم الارشفة الحديثة لسهولة الحفظ والبحث والاسترجاع	١٢	%٤٨	٥	%٢٠	٨	%٣٢

خزن المعرفة وعلاقتها بالأداء

انتاج المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	الفقرة	نعم	نسبة المنوية	كلا	النسبة المنوية	احيانا	النسبة المنوية
١-	تشكيل مجلس استشاري لنشر الثقافة المبادرة الفردية	١٦	%٦٤	٥	%٢٠	٤	%١٦
٢-	تحفيز العاملين على الاداء والتميز والابتكار	١٢	%٤٨	٧	%٢٨	٦	%٢٤
٣-	اتاحة الفرصة للعاملين لأجراء البحث العلمي	٢٠	%٨٠	-	-	٥	%٢٠
٤-	تشجيع مشاركات العاملين فيما تمتلكه من معرفة (تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة	٢٢	%٨٨	-	-	٣	%١٢
٥-	تشجيع الافراد في المكتبة من خلال تطبيق نظام الحوافز وكتب الشكر	٢٢	%٨٨	١	%٤	٢	%٨
٦-	الاهتمام بالموارد البشرية الكفوة والمحافظة عليها في المكتبة	١٦	%٦٤	٥	%٢٠	٤	%١٦
٧-	تقييم اداء الافراد العاملين في المؤسسة ومدى اسهامهم في ادارة المعرفة ومدى تبادلها مع الاخرين	٢١	%٨٤	-	-	٤	%١٦
٨-	تشجيع الرقابة الذاتية والاعتراف بالخطا	٢١	%٨٤	-	-	٤	%١٦
٩-	تشجيع ادارة المكتبة حرية التناور بين العاملين	١٨	%٧٢	٣	-	٤	%١٦
١٠-	تنمي المكتبة ثقافة المبادرة الفردية المتعلقة بانتاج المعرفة	١٧	%٦٨	-	-	٨	%٣٢
١١-	تنمي ادارة المكتبة الثقافة المبادرة الجماعي بانتاج المعرفة	١٨	%٧٢	-	-	٧	%٢٨

نشر المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	السؤال	نعم	النسبة المئوية	كلا	النسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
٨-	السماح بعرض الافكار الجديدة لتطوير العمل	٩	%٣٦	-	-	١٦	%٦٤
٩-	استخدام نشرات المكتوبة لنشر المعرفة المرتبطة بأنشطته	٢١	%٨٤	-	-	٤	%١٦
١٠-	استخدام نشرات الالكترونية لنشر المعرفة المرتبطة بأنشطة المكتبة	٢٤	%٩٦	-	-	١	%٤
١١-	اقامة الورش التطويرية لتبادل الخبرات والمعارف بين المشرفات على المستوى المحلي	١٤	%٥٦	-	-	١١	%٤٤
١٢-	ادارة الحوار لنقل المعرفة الضمنية للعاملين	١٨	%٧٢	-	-	٧	%٢٨
١٣-	تشجع المكتبة العاملين ذوي الخبرة والكفاءة على نقل المعرفة لحديثي الخبرة في العمل	٢١	%٨٤	-	-	٤	%١٦
١٤-	تتوفر في المكتبة شبكة اتصال داخلية لتوزيع المعرفة	٢٥	%١٠٠	-	-	-	-

تطبيق المعرفة وعلاقتها بالأداء

ت	الفقرة	نعم	النسبة المئوية	كلا	النسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١-	توفير فرص التدريب للعاملين داخل المكتبة	١٩	%٧٦	٢	%٨	٤	%١٦
٢-	تقدم ادارة المكتبة خدمات للمجتمع والمشاركة في حل مشكلاته	١٨	%٧٢	٣	%١٢	٤	%١٦
٣-	اجراء ابحاث التطبيقية مرتبطة بالعمل المكتبي	١٦	%٦٤	٤	%١٦	٥	%٢٠
٤-	اشراك العاملين في المؤتمرات العلمية المتخصصة	١٧	%٦٨	٢	%٨	٦	%٢٤

الأداء

ت	الفقرات	نعم	النسبة المئوية	كلا	النسبة المئوية	احيانا	النسبة المئوية
١	تشجيع الافراد الذين يمتلكون افكار ابداعية	٢٠	%٨٠	-	-	٥	%٢٠
٢-	تقديم اداء الافراد العاملين في المؤسسة ومدى اسهامهم في ادارة المعرفة وتبادلها مع الآخرين	٢٠	%٨٠	٢	%٨	٣	%١٢
٣-	تشجيع الرقابة الذاتية والاعتراف بالخطأ	١٧	%٧٢	-	-	٨	%٣٢
٤-	المحافظة على العاملين الكفون في المكتبة	١٩	%٧٦	-	-	٦	%٢٤
٥-	اعتماد نظام التخفيز المادي والمعنوي يشجع على الابتكار	٢٣	%٩٢	-	-	٢	%٨
٦-	التقليل من الاعمال الروتينية والاهتمام بالاعمال التي تتميز بالابداع	١٩	%٧٦	٢	%٨	٤	%١٦
٧-	مواكبة المكتبة للتغيرات البيئية للعمل	٢٥	%١٠٠	-	-	-	-

علاقة عمليات ادارة المعرفة بالأداء

ت	العمليات	عدد الفقرات	اعلى نسبة مئوية	ترتيب ضمن الفقرات	ادنى نسبة مئوية	الترتيب ضمن الفقرات
٨-	توليد المعرفة	٧	%٩٢	١	%٦٠	٥
٩-	اكتساب المعرفة	٥	%١٠٠	١	%٧٦	٣
١٠-	خزن المعرفة	١٠	%١٠٠	٨	%٤٨	١٠
١١-	انتاج المعرفة	١١	%٨٨	٤,٥	%٤٨	٢

١٢-	نشر المعرفة	٧	١٠٠%	٧	٣٦%	١
١٣-	تطبيق المعرفة	٤	٧٦%	١	٦٤%	٣
١٤-	التمييز بالأداء	٧	١٠٠%	٧	٧٢%	٣

ملحق رقم (٢) اسماء المحكمين

ت	الاسم	مكان العمل
١-	ا.م.د. سيناؤ شمال مصحب	الجامعة المستنصرية ، كلية الآداب ، قسم المعلومات وتقنيات المعرفة
٢-	ا.م. هناء عبد الحكيم كاظم	الجامعة المستنصرية ، كلية الآداب ، قسم المعلومات وتقنيات المعرفة
٣-	م.د. ابتسام حاتم جاسم	الجامعة المستنصرية ، كلية الآداب ، قسم المعلومات وتقنيات المعرفة