المجلة العربية للدراسات المعلوماتية
العدد السادس – يوليو 2015

الاجتماعات التشاورية ودورها في تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

د. : منير الحمزة
أستاذ محاضر بجامعة تبسة (الجزائر)
نظم المعلومات وإدارة المعرفة

الباحثة: ذبان يمينة
إدارة المعرفة في المكتبات والمؤسسات التوثيقية
بجامعة تبسة (الجزائر)

الملخص:

تعتبر إدارة المعرفة من أبرز المناهج الإدارية وأكثرها انتهاجاً، وذلك نظرا لقدرتها على توفير المعلومات والمعارف، خاصة تلك الكامنة في عقول الأفراد. والتي من شأنها تحسين صورة المنظمة ورفع مستوى أدائها، وكذا العمل على خلق بيئة عمل تفاعلية مبنية على مبدأ التشارك بالمعارف. ونجد البيئة التنظيمية للمكتبات وخاصة الجامعية منها من أكثر البيئات المناسبة لتفعيل هذا المفهوم، بل تكون الأكثر احتياجا لتفعيله، وتعد الاجتماعات التشاورية من أبرز العناصر التي تساهم في تفعيل إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية باعتبارها المكان الأنسب لتبادل المعارف والآراء وتناقل الخبرات المؤدية لصناعة قرارات جماعية فعالة. ومن هذا المنطلق عالجت هاته الدراسة إحدى جزئيات موضوع إدارة المعرفة المثار بكثرة في السنوات الأخيرة.

ومن أبرز التوصيات التي خلصت لها الدراسة:

أن للاجتماعات التشاورية دور بارز في تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، حيث تساهم في كافة عمليات تفعيلها، وتعمل على تحقيق جملة من الأهداف التي تصبو إليها. وذلك رغم عقدها بشكل متوسط وعدم منحها الحق الكافي على مستوى المكتبة؛ لذا فكلما سعت المكتبات الجامعية الجزائرية إلى تفعيل إدارة المعرفة بشكل رسمي وجلي، ووفرت المتطلبات والآليات الأساسية لتفعيلها، والتي تعد الاجتماعات التشاورية -كما سبق وتوصلنا- من أهمها كلما ساهم ذلك في رقيها ولحاقها بمصاف المكتبات الجامعية العالمية.

المجلة العربية للدراسات المعلوماتية
العدد السادس – يوليو 2015

الكلمات المفتاحية:
الاجتماعات التشاورية-إدارة المعرفة-المكتبة الجامعية-المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

Abstract:
is considered as a leading managerial The management of the knowledge approaches and most followed. Due to its ability to provide information and knowledge, particularly those in minds of individuals and that will improve the image of the organization and raise the level of their performances . We find the regulatory environment of libraries and especially the university ones are the Best environment to activate this concept. And to be most need , the consultative meetings are the most important elements that helps to activate the Knowledge management within the university libraries as a violin best suited for the exchange of knowledge and ideas and relay experiences leading up to the decision-making collective effective . In this sense this study addressed the subject of one of the particles of knowledge management raised frequently in recent years and the most important conclusions of the study are:
That the consultative meetings a prominent role in the activation of knowledge management in the Central Library of the University of Larbi Ben M'hidi, Oum- El-Bouaghi as it contributes to all processes activated, and is working to achieve a number of these goals. Despite held to a moderate and not granted the right to adequate standard library; therefore the more sought university libraries Algerian JavaScript knowledge management formally and clear, and provided the requirements and the basic mechanisms to activate, which is consultative meetings - as I have already reached - the most important of the more contributed to the advancement and to right level of the global university libraries

Key words:
Consultative meetings - Knowledge Management - University Library - Central Library of the University of Larbi Ben M'hidi, Oum- El- Bouaghi.

المجلة العربية للدراسات المعلوماتية
العدد السادس – يوليو 2015

مقدمة:

إن حقل إدارة المعرفة بمفهومه العصري وتحدياته العالمية يفرض على مؤسسات التعليم العالي ومرافقها وعلى رأسها المكتبات الجامعية، نظرا لدور المنوط بها وطبيعة المجتمع الذي تخدمه. أن تقوم ببذل كل ما بوسعها لنهوض به. وتفعيله فإدارة المعرفة واستثمار رأس المال الفكري والعمل التشاوري والمشاركة في اتخاذ القرارات أصبحت أسس تبنى عليها المؤسسات، ويقاس بها مدى تقادمها، وهذا يشكل أكبر تحدٍ للمكتبات الجامعية، ويفرض عليها أن تحدث نقلة نوعية في مجال إدارة المعرفة وأن تتبنى مختلف الاستراتيجيات لتفعيله. ولتفعيل إدارة المعرفة بفعالية لا بد على المكتبات الجامعية أن توفر مختلف المتطلبات الأساسية للقيام بذلك، ولعل عملية عقد اجتماعات تشاورية فعالة قائمة على تبادل المعارف والمعلومات والآراء من شأنها أن تساهم في تفعيل إدارة المعرفة، فهي تعد الأرضية الخصبة والأداة المثلى لتطبيق مبدأ المشاركة في صنع القرار وحل المشكلات وغرس روح العمل ضمن الفريق وبهاته المزايا تعد الاجتماعات التشاورية ركيزة أساسية لتفعيل إدارة المعرفة.

1.1. الإطار المنهجي للدراسة:

1.2. مشكلة الدراسة:

إن تفعيل إدارة المعرفة يفرض على إدارة المكتبات الجامعية التخلي عن مبدأ المركزية والفردية في اتخاذ القرارات، التي غالبا ما تكون غير موضوعية وبعيدة عن الواقع المعاش، والعمل بمبدأ التشاور وتبادل الآراء والأفكار مع الآخرين، والذي يعد من أهم المبادئ التي حثنا عليها ديننا الحنيف فقوله عز وجل:" وشاورهم في الأمر" [الآية 159من سورة آل عمران]**(01)** وقوله:" وأمرهم شورى بينهم" [الآية38 من سورة الشورى.] **(02)** فيه دعوة لسيد الخلق وكل من يقتدي بسنته- فهو خير قدوة- لاستشارة الآخرين وأخذ أرائهم في الأمور المهمة والقيمة. وعلى هذا الأساس، فبإمكان المكتبات الجامعية تجسيد هذا المبدأ من خلال عقد اجتماعات تشاورية ناجحة تكون مبنية فعلا على المشورة وتبادل الآراء والمعارف والخبرات والخروج بقرارات جماعية هادفة من شأنها فيما بعد النهوض بواقعها وتحقيق الأهداف التي تصبو إليها. وتسعى هاته الدراسة إلى الإجابة على التساؤل التالي: ما الدور الذي

تؤديه الاجتماعات التشاورية في سبيل تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي؟

وقد تفرع من هذا التساؤل المركزي جملة من التساؤلات:

1. ما هي مبررات تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية؟ وفيما تكمن أهم الخطوات المتبعة لتفعيلها؟
2. وفيما تكمن أبرز المظاهر المعبرة عن تفعيلها بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي؟
3. هل تعد الاجتماعات التشاورية مطلبا جوهريا لتفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي؟
4. كيف تساهم الاجتماعات التشاورية في تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي؟

2.1. فرضيات الدراسة:

وللإجابة عن تساؤلات هاته الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى:

يدرك موظفو المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي مفهوم إدارة المعرفة ويعملون على تفعيله داخل مكتبتهم.

الفرضية الثانية:

يعد العمل بمبدأ التشاور من أبرز المظاهر التي تعبر عن تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

الفرضية الثالثة:

تساهم الاجتماعات التشاورية بشكل كبير في تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزي لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

3.1. أهمية الدراسة:

لكل دراسة علمية أكيد وزنها وأهميتها من خلال الموضوع الذي تدرسه، ومن خلال القيمة التي تضفيها بالنسبة للبحث العلمي، ولتخصص الذي تصب فيه، ودراستنا هذه

تستمد أهميتها كونها تناولت واحدة من الآليات والمتطلبات الضرورية لتفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية، ألا وهي الاجتماعات التشاورية فهي تعد مطلب جوهري وركيزة أساسية لتفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية، وذلك باعتبارها الأرضية المناسبة والخصبة للالتقاء والتشاور، وتناقل المعارف والخبرات، ونشر ثقافة المعرفة، وتبادل الآراء والأفكار التي تقود إلى القرارات الجماعية الفعالة، وإظهار الولاء للمؤسسة. فالإيمان الحقيقي بأهمية الاجتماعات التشاورية في تفعيل إدارة المعرفة وإدارتها بفعالية من قبل مسئولي المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي من شأنه أن يساهم حقا في تفعيلها.

4.1. أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

- ✓ التعرف على واقع الاجتماعات التشاورية في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.
- ✓ الوقوف على القيمة المضافة التي تحدثها الاجتماعات التشاورية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي في سبيل تفعيل إدارة المعرفة.
- ✓ الكشف عن كيفية إسهام الاجتماعات التشاورية في تفعيل إدارة المعرفة في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.
- ✓ تحديد مواطن تفعيل الاجتماعات التشاورية لإدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بام البواقي

5.1. الدراسات السابقة:

من أهم الدراسات التي توصلنا إليها، والتي تم الاعتماد عليها نجد:

الدراسة الأولى:

منير، الحمزة. **واقع تفعيل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية: رؤية المختصين في مجال المكتبات والمعلومات بمكتبة جامعة تبسة.** ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الوطني بعنوان: آليات واستراتيجيات تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات التوثيقية الجزائرية. يومي15-2010/03/16.

تضمنت الدراسة التعريف بإدارة المعرفة و تبيان مختلف جوانبها، باعتبارها أحدث وأنجع الأساليب الإدارية المتبعة في مختلف المؤسسات ومدى أهمية وضرورة تفعيلها في المؤسسات التوثيقية، وذلك نظرا لتأثيرها على نوعية وجودة العمل. ولقد تقاطعت هذه الدراسة مع دراساتنا في كون دراساتنا تناولت جزئية صغيرة من الدراسة السابقة حيث تطرقت للاجتماعات التشاورية كأداة ووسيلة داعمة لإدارة المعرفة وذلك بتعريفها والتطرق لأهميتها وكيفية عقدها بطريقة سليمة وفعالة. وقد أفدتنا هاته الدراسة في:

وضع الإطار العام لدراستنا خاصة ما يتعلق بالفصل الثاني، التعرف على مفهوم الاجتماعات التشاورية وتبيان أهميتها ودورها، الاستفادة من المراجع الواردة فيها، وكذا تصميم أداة الاستبانة.

الدراسة الثانية:

الظاهر، نعيم ابراهيم. **إدارة المعرفة**. عمان: عالم الكتاب الحديث: جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، 2009.

تناول الباحث من خلال الفصل الأول مدخل إلى المعرفة وذلك بذكر التطور التاريخي للمعرفة البشرية، مصادر المعرفة وأصنافها، ماهية مجتمع المعرفة. أما الفصل الثاني فقد تتطرق فيه إلى إدارة المعرفة بشيء من التفصيل من مفهوم، أهداف، أهمية، متطلبات، عمليات، مراحل تطبيق... وكل ما يتعلق بإدارة المعرفة.

وفي الفصل الثالث تحدث عن إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات حيث درس إدارة المعلومات وكل الجوانب المتصلة بها. أما في الفصل الرابع والأخير فقد تناول اقتصاد المعرفة بشكل مفصل. وقد أفادتنا هذه الدراسة بإعطائنا معلومات قيمة ونظرة واسعة ومعمقة في موضوع إدارة المعرفة وبتبيان أهمية الاجتماعات التشاورية ودورها كمطلب جوهري لتفعيل إدارة المعرفة .

الدراسة الثالثة:

زهية، روابحي. **دور العمل التشاركي في تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الوثائقية:** دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة تبسة. مذكرة ماستر: إدارة المعرفة في المكتبات والمؤسسات الوثائقية. جامعة تبسة، 2012.

تناولت الدراسة العمل التشاركي على أنه مبدأ من مبادئ إدارة المعرفة، وقسمت لأربعة فصول، تناول الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة، والفصل الثاني تضمن المؤسسات الوثائقية وإدارة المعرفة، أما الفصل الثالث فقد تعرض لأدبيات العمل التشاركي، والفصل الرابع تناول العمل التشاركي ودوره في تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الوثائقية (مظاهره ومقاوماته ومعوقاته).

وقد تقاطعت هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تناولت الاجتماعات التشاورية على أنها أبرز مظهر يعبر عن العمل التشاركي. ولقد خرجت هذه الدراسة بجملة من النتائج والتي تعتبر أكبر نقطة استفدنا منها في دراستنا وهي: أنه من أهم المزايا التي تحققها إدارة المعرفة هي تقريب التواصل والتشاطر في المعلومات أما العمل التشاركي فهو يسهل التفاعل بين الأفراد لتطبيق إدارة المعرفة بالمكتبة الجامعية، أن التوجه للعمل التشاركي أصبح أمر ضروري في الوقت الراهن، أن الاجتماعات التشاورية تعد من أهم المظاهر التي تجسد صورة العمل الجماعي لتطبيق إدارة المعرفة.

6.1. مصطلحات الدراسة:

تم الاعتماد على مجموعة من المفاهيم الإجرائية المتمثلة فيما يلي :

1.6.1. المكتبة الجامعية:

هي مؤسسات تابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي وهي ملحقة إداريا بالجامعة أو مؤسسات تعليم عالي أو مدارس عليا بغض النظر عن تسمية هذه المؤسسات. مهمتها خدمة التعليم الجامعي والبحث العلمي، وخدمة جمهورها من طلبة وباحثين وأساتذة.

2.6.1. إدارة المعرفة:

وهي الإطار الذي يمكن العاملين في المكتبات الجامعية من تطوير مجموعة من الممارسات لجمع ومشاركة ما يعرفونه من معلومات وخبرات ومعارف، مما ينتج عنه مجموعة من السلوكيات التي تؤدي إلى تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها المكتبة والتحسين صورتها.

3.6.1. الاجتماعات التشاورية:

هي جميع اللقاءات التي تتم بين العاملين في المكتبات الجامعية، لتحقيق التفاهم وتبادل الأفكار، والآراء، والمعلومات، والخبرات والتشاور حول المواضيع والأمور الهامة التي تمس العمل المكتبي.

2. إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية

1.3. متطلبات إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية:

يرى الباحث نعيم إبراهيم الظاهر بأن أول العمليات اللازمة لإدارة المعرفة، هي استيفاء المعلومة الدقيقة والصحيحة وتوثيقها، ثم تبادلها عبر وسائل التفاعل المختلفة داخل بيئة الأعمال بما في ذلك الانترنيت أو أي شبكة معلومات داخلية التي تتيح لكل عامل في المؤسسة أن يتبادل المعرفة مع زملائه كل حسب احتياجاته. ومن الطبيعي أن تؤدي الاجتماعات التشاورية لمختلف المراتب والمستويات دورا مهما في تبادل المعلومات والمعارف والآراء وأن يسهم ذلك في صناعة القرارات من الأسفل إلى الأعلى وبالعكس وفي شكل أفقي، كذلك فإن التعليم والتدريب المستمرين للكادر بمختلف مهنه ومستوياته يعد ركنا أساسيا من أركان المعرفة، وتنمية الموارد البشرية التي يجب أن تسير في خط مواز لامتلاك تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فإدارة المعرفة ليست إدارة معلومات فحسب، بل أنها في جوهرها تعتمد على إدارة الموارد البشرية وتنميتها.**(03)**

2.2. مبررات تفعيل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية:

- إيجاد المعرفة وابتكارها واكتشافها وتداولها هو السبب الرئيسي في وجود وإنشاء المكتبات الجامعية لذا فإنه من المؤكد تبنيها لإدارة المعرفة.
- بيئة المكتبة الجامعية من الدور المنوط بها تبدو من أنسب البيئات لتفعيل إدارة المعرفة.
- مشاركة المعرفة مع الآخرين يعد أمرا ضروريا جدا بين عمال المكتبة وبين مستفيديها من طلاب وأساتذة، وهذا هو أساس إدارة المعرفة.
- تمتلك المكتبات الجامعية عادة بنية تحتية معلوماتية حديثة باعتبارها تابعة للجامعات مما يسهل عليها تفعيل إدارة المعرفة.

- إن أحد المتطلبات الطبيعية التي يسعى الطلاب للوصول إليها من خلال التحاقهم بالجامعة والولوج لمكتباتها هو الحصول على المعرفة من مصادر يسهل الوصول إليها بأسرع ما يمكن، وتفعيل إدارة المعرفة يمكن المكتبة من توفير ذلك.
- يتواجد بالمكتبات الجامعية عادة مناخا تنظيميا يتسم بالثقة في تبادل المعلومات والمعارف باعتبارها تعمل في بيئة علمية محكمة أي الجامعة وهذا يعد من ركائز إدارة المعرفة.**(04)**

3.2. خطوات تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية:

هنالك جملة من الخطوات المتفق عليها لتفعيل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية والمتمثلة في:

- تشكيل فريق متخصص لإدارة المعرفة.
- نشر الوعي بأهمية المعرفة لدى مختلف المستويات في المكتبات الجامعية .
- تحديد وتحليل المعرفة المتوافرة وإعداد قائمة بالأصول المعرفية .
- تحديد المعرفة اللازمة الأداء المرغوب، وتحديد فجوة المعرفة المطلوب تجاوزها.
- تحديد مخاطر الأصول المعرفية وآلية الحد من تأثيرها.
- تطوير استراتيجية لإدارة المعرفة تتواءم مع استراتيجية المكتبة الجامعية.
- تطوير نظام إدارة المعرفة وآلية استخدام الموجودات المعرفية المتوافرة بفاعلية.
- نشر وتعميم المعرفة وتحديد أنسب الوسائل لنقل المعرفة داخل المكتبة الجامعية وخارجها.
- مراجعة وتقييم استراتيجية إدارة المعرفة وتطويرها باستمرار بالمكتبة الجامعية.**(05)**

3. تفعيل الاجتماعات التشاورية لإدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية

1.3. أهمية الاجتماعات التشاورية في تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية.

تعد الاجتماعات التشاورية من أهم العناصر المساهمة في تفعيل إدارة المعرفة داخل المكتبة الجامعية وتأتي أهميتها من خلالها تحقيق الأمور التالية:

- التوصل إلى دراسات كاملة وشاملة ومستفيضة ومتأنية للقرارات المتعلقة بالمواضيع الخاصة بالمكتبة.
- نشر الثقة بين عمال المكتبة وتدريبهم على النظام والتعاون.**(06)**
- التوصل إلى قرارات جماعية تتسم بالنضج والعمق والصدق والموضوعية.
- التنسيق بين مختلف أوجه الأنشطة والجهود بين الإدارات والأقسام داخل المكتبة الواحدة أو خارجها.
- إتاحة الفرصة للموظفين حديثي الخبرة للاحتكاك بذوي الخبرة وتجربة.**(07)**
- طريقة من طرق التفكير الجماعي إذ تؤدي للوصول لرأي جماعي يشمل أراء أعضاء الاجتماع.
- وسيلة هامة لإرضاء الأعضاء وإشعارهم أنهم من صناع القرار وأن مشورتهم هامة.
- طريقة هامة لاكتشاف المواهب والكفاءات كما أنها وسيلة هامة لتبادل وتناقل الخبرات.**(08)**

2.3. مواطن تفعيل الاجتماعات التشاورية لإدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية:

تعتبر الاجتماعات التشاورية ركيزة أساسية، ومطلباً ضرورياً لتفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية والجدول التالي يوضح ذلك:

موطن التفعيل	إدارة المعرفة	الاجتماعات التشاورية
تكوين فريق العمل	- فريق العمل يمثل الدعامة الأساسية لإدارة المعرفة.	- والاجتماعات التشاورية تمنح الإدارة فرصة ذهبية لتشكيله.
نشر الثقافة التنظيمية	- نشر الثقافة التنظيمية الداعمة لإدارة المعرفة تعتبر من أهم متطلبات تفعيلها في المكتبات الجامعية.	- والاجتماعات التشاورية تعد الأرضية الخصبة لنشر هذه الثقافة فهي مكان تجمع جميع العاملين في المكتبة.
بيئة العمل	- إيجاد بيئة تفاعلية لتجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة بين العاملين في المكتبة الجامعية يعد من أهم ركائز أدارة المعرفة.	- والاجتماعات التشاورية تعد أحسن بيئة مناسبة لذلك فهي توفر جو تعاوني يتيح الفرصة للموظفين حديثي الخبرة للاحتكاك بمن هو أقدم منهم خبرة.

موطن التفعيل	إدارة المعرفة	الاجتماعات التشاورية
التشارك بالمعرفة	- يعد من أهم مبادئ تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية	- والاجتماعات التشاورية مكان لتبادل المعلومات والخبرات والمعارف.
أفراد المعرفة	- تقوم إدارة المعرفة على توفر رأس المال الفكري والاهتمام به	- والاجتماعات التشاورية تعد الوسيلة الفعالة لاكتشاف هؤلاء الأشخاص والتعرف على قدراتهم.
تشجيع الابتكار	- تحفز إدارة المعرفة على الابتكار والمبادرات.	- والاجتماعات التشاورية طريقة هامة لاكتشاف المواهب والقدرات والكفاءات المؤدية للابتكار.
حل المشكلات	- تسعى إدارة المعرفة لحل المشكلات التي تواجه المكتبة الجامعية والتنبؤ بها.	- والاجتماعات التشاورية تعد وسيلة لحل المشكلات من خلال التوصل إلى دراسات كاملة وشاملة ومستفيضة ومتأنية حول المشكلة واتخاذ القرارات الصائبة بشأنها، وذلك من خلال تنوع خبرات وتخصصات الأعضاء ونقاشاتهم البناءة القائمة على المشورة وتبادل الرأي.
نوعية القرارات	- تهدف إدارة المعرفة إلى تنمية وتحسين نوعية القرارات داخل المكتبة الجامعية.	- و الاجتماعات التشاورية تعتبر الأداة المثلى لذلك، فالقرارات المتخذة من خلالها هي قرارات جماعية تتسم بالنضج والعمق والصدق والموضوعية.

الجدول رقم (01): يبين مواطن تفعيل الاجتماعات التشاورية لإدارة المعرفة-المصدر من إعداد الباحثين

3.3. عوامل تزيد من تفعيل الاجتماعات التشاورية لإدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية:

أغلبية هاته العوامل مرتبطة برئيس الاجتماع، باعتباره المحرك الأساسي لها،حيث كلما ركز عليها اتسمت اجتماعاته التشاورية بالفعالية، والتي طبعا ستؤثر على تفعيل إدارة المعرفة. وتتمثل في:

- ✓ التخطيط والإعداد الجيد للاجتماع قبل بدئه.

- ✓ ضبط جدول أعماله بإحكام، وتوزيعه قبل بدئه بمدة كافية، حتى يساهم المشارك أكثر.**(09)**
- ✓ اختيار المكان والزمان المناسبين لعقد الاجتماع، مع توفير التجهيزات اللازمة لذلك.
- ✓ إدارة الاجتماع بكفاية وتفوق وضبط النقاش بالشكل الملائم.
- ✓ تحفيز المشاركين على التفاعل الإيجابي ووحدة الحوار.
- ✓ الانتباه الجيد للمتحدث واستمالته للإفصاح عن معلوماته وخبراته.**(10)**
- ✓ التعامل بمرونة، وتكرار السؤال أو الفعل إلى غاية بلوغ الهدف، والحصول على المعارف.
- ✓ توفير مناخ إيجابي تعاوني يسهل من خلاله تلقي المعلومات والخبرات وإبداؤها.
- ✓ إدخال شيء من المرح على جو الاجتماع، والمحافظة على جو الود والاحترام بين الأعضاء.**(11)**
- ✓ إنهاء الاجتماع بتلخيص النقاط المهمة، وضبط القرارات، وتوزيع المهام والتعليمات.
- ✓ المتابعة الجدية لتنفيذ التعليمات.**(12)**

2/ إجراءات الدراسة الميدانية:

1. مجالات الدراسة:

1.1.المجال الجغرافي:

أجريت هاته الدراسة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

2.1.المجال البشري:

تنحصر الحدود البشرية في هذه الدراسة على جميع موظفي المكتبة المركزية بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

3.1.المجال الزمني:

يتمثل المجال الزمني في الوقت الذي استغرقته كل الدراسة بجانبيها النظري والميداني، وتم المجال الزمني لهذه الدراسة خلال الفترة 2014/2013.

2. منهج الدراسة:

اتباعنا في دراستنا المنهج الوصفي المعتمد على التحليل باعتباره أكثر مناهج البحث الاجتماعي ملائمة للواقع الاجتماعي وخصائصه وهو الخطوة نحو تحقيق الفهم الصحيح لهذا الواقع.

3. مجتمع الدراسة:

يعتبر مجتمع الدراسة الأساس الذي تقوم عليه الدراسة الميدانية ، وعلى الباحث أن يحدد مجتمع دراسته حسب طبيعة موضوعه، وطبيعة موضوعنا تحتم علينا أن تشمل الدراسة كافة الموظفين بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي .

4. أساليب تجميع البيانات:

لتحقيق أهداف البحث وجمع البيانات، اعتمدنا في دراستنا على استمارة الاستبانة كأداة أساسية لجمع المعلومات، بالإضافة للمقابلة كأداة داعمة مع رئيس الاجتماعات التشاورية.

3/ بيانات الدراسة وتحليلها

تحليل البيانات الشخصية:

سنحاول في هذا الجزء عرض وتحليل نتائج استمارة الاستبانة وقبل التطرق لأسئلة المحاور قمنا بطرح مجموعة من الأسئلة تتعلق بأفراد المجتمع المدروس من أجل معرفة بعض البيانات الشخصية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (02): يبين البيانات الخاصة بالمجتمع المدروس

البيانات الشخصية	الخيارات	التكرارات	النسبة%
المؤهل العلمي	دكتوراه	01	2.94
	مهندس دولة	01	2.94
	ليسانس	22	64.70
	دراسات تطبيقية	04	11.76
	تقني سامي	03	8.82
	نهائي	03	8.82
	المجموع	34	100
التخصص	علم المعلومات والمكتبات	29	85.29
	إعلام ألي	02	5.88
	دون تخصص	03	8.82
	المجموع	34	100
	مدير	01	2.94

البيانات الشخصية	الخيارات	التكرارات	النسبة%
الوظيفة	وثائقي أمين محفوظات	02	5.88
	ملحق بالمكتبة الجامعية.	18	52.94
	مساعد بالمكتبة الجامعية.	10	29.41
	عون تقني.	03	8.82
	المجموع.	34	100
سنوات الخبرة.	أقل من 05سنوات	16	47.05
	من 05-10	15	44.11
	من 11-16	02	5.88
	أكثر من 16	01	2.94
	المجموع	34	100

والملاحظ من خلال البيانات:

– أن أفراد المجتمع المدروس والمقدر بـ *34* كلهم متخصصين في علم المكتبات والمعلومات، ما عادا نسبة5.88% مختصة في الإعلام الآلي، ونسبة 8.82% دون تخصص وهم الأعوان التقنيين، وبما أنهم ليسوا من ذوي الاختصاص - فإنهم يجرون تربصات ميدانية بالمكتبة عند توظيفهم حسب - ما أدلت به المديرة من خلال المقابلة- حتى يكون على علم بطبيعة العمل المكتبي. وهذا إن دل فإنما يدل على حرص المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي على توظيف المختصين في مجال المكتبات والمعلومات باعتبارهم الأجدر من غيرهم للتسيير المكتبات، وكذا المختصين في الإعلام الآلي باعتباره التخصص المكمل لتخصص علم المكتبات والمعلومات، فتسيير المؤسسات التوثيقية اليوم في خضم الثورة المعلوماتية والتقنية أصبح يقوم على توفر هذان التخصصان. وذلك بمختلف المؤهلات العلمية خاصة المتحصلين على شهادة ليسانس حيث جاءت بنسبة *64.70%* وهذا أمر طبيعي لأن أغلبية مناصب التوظيف على مستوى هذه المؤسسات تفتح على أساس شهادة الليسانس ويتدرج أصحابها في الترقيات الداخلية عن طريق الخبرة والأقدمية، ولأن المؤهلات العلمية العليا تفضل عدم الالتحاق بالعمل بهذه المؤسسات وهذا

ما يتأكد من خلال نسبة *2.94 %* والتي تخص الحائزين على الدكتوراه وانعدام نسبة الماجستير وهذا يمكن إرجاعه إلى نزوح وهروب هاتين الفئتين إلى قطاعات أخرى كالتعليم العالي، وهي في الأخير تسعى من خلال هذا إلى استغلال هذه الكفاءات في تحسين مستوى الأداء، ومحاولة إعطاء صورة لائقة عن المكتبات الجامعية الجزائرية.

جدول رقم (03): يبين مفهوم إدارة المعرفة لدى أفراد مجتمع الدراسة.

بعد اطلاعنا على مجموعة من المراجع وجدنا تداخل كبير بين مفهوم إدارة المعرفة ومفاهيم الإدارات الأخرى التي أفرزتها الألفية الثالثة، وأردنا معرفة مفهوم إدارة المعرفة من طرف مجتمع الدراسة فكانت الإجابة:

الخيـــــارات	التكرارات	النسبة %
مصطلح مرادف لادارة المعلومات.	09	19.14
تحويل المعارف الضمنية إلى معارف تشاركية لتحسين مستوى الخدمات.	30	63.83
عملية إدارة العناصر البشرية.	07	14.89
لم يسبق لي التعرف عليه.	00	00.00
المجموع	47	100

والملاحظ من خلال البيانات:

أن نسبة 63.83% يرون بأن إدارة المعرفة تعني تحويل المعارف الضمنية إلى معارف تشاركية لتحسين مستوى الخدمات، وربما يرجع ارتفاع نسبة هذا الاقتراح وهو الأقرب لمفهموم إدارة المعرفة إلى فهم مجتمع الدراسة واستعابه لهذا المصطلح بشكل جيد، فجل مجتمع الدراسة إن لم نقل كله مختص في علم المكتبات والمعلومات حسب نسب الجدول رقم (*02*)، وكذا باعتباره أكثر المفاهيم تداولا في أدبيات علم المكتبات والمعلومات، وربما برجع استعاب هذه الفئة لمفهوم إدارة المعرفة إلى اطلاعها الواسع على مستجدات التخصص وهذا ما يؤكده تحليل السؤال الذي يليه. في حين ترى نسبة *19.14 %* بأن إدارة المعرفة هي أيضا مصطلح مرادف لإدارة المعلومات، وربما يرجع ذلك للارتباط الوثيق بين المعلومات والمعرفة وكذا لتقارب الزمني بين ظهور المصطلحين، ومع ذلك فإدارة المعرفة تتقاطع مع إدارة المعلومات في دراسة المعارف الصريحة فقط. فيما ترى نسبة *14.89%* من

المجتمع المدروس أن إدارة المعرفة تعني أيضا إدارة العناصر البشرية، ويمكن إرجاع رأيهم إلى تداخل أنواع الإدارات وتقاطعها في بعض العناصر فإدارة الموارد البشرية يعد قلب إدارة المعرفة، ومع ذلك فإدارة المعرفة تهتم برأس المال الفكري وليس البشري. وعموما يمكن إرجاع هذا التباين إلى عدم وجود مفهوم واضح ومحدد له.

الجدول رقم (04): يبين المتطلبات الأساسية لتفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

يرى البعض أن مفهوم إدارة المعرفة يعني تطبيق إدارة المعرفة من خلال توفير مجموعة من العناصر والإجراءات الضرورية لتحقيق الإدارة الفعّالة للمعرفة داخل المؤسسة، ولمعرفة رأى المستجوبين في هاته العناصر والإجراءات وردت إجابتهم موضحة في الجدول التالي:

الخيـــــارات	التكرارات	النسبة
وسائل التفاعل المختلفة.	15	%17.75
التدريب والتكوين المستمرين.	22	%25.5
الاجتماعات التشاورية.	26	%29.21
التكنولوجيات الحديثة.	25	%28.09
المجموع	88	%100

والملاحظ من خلال البيانات:

- أن أغلبية مجتمع الدراسة يرى بأن الاجتماعات التشاورية والتكنولوجيات الحديثة تعد من أهم العناصر الضرورية لتفعيل إدارة المعرفة حيث جاءت نسبة ضرورة عقد اجتماعات تشاورية بنسبة ***%29.21*** وهذا راجع لإدراك مجتمع الدراسة لإسهامات الاجتماعات التشاورية الواضحة والجلية في تفعيل إدارة المعرفة والتي سندرجها لاحقا. وجاءت نسبة توفير التكنولوجيات الحديثة التي أصبحت مطلب هام في جميع الميادين بنسبة ***%28.09*** وذلك نظرا لدور هاته الأخيرة في توليد المعارف وتبادل المعلومات والخبرات بسرعة وبكل سهولة. وكذا نسبة ضرورة توفير التكوين والتدريب المستمرين لم تكن بعيدة عن النسب السابقة حيث جاءت بنسبة ***%24.71*** وهذا راجع إلى ما توفره الدورات التكوينية من رسكلة لمعارف الموظفين وتطويرها، وتبادل للخبرات، والتطرق

لمختلف المستجدات والمكتبة محل الدراسة حريصة على توفير ذلك لموظفيها. وجاءت نسبة توفير وسائل التفاعل المختلفة كالندوات، الأيام الدراسية، الملتقيات وغيرها بنسبة ***16.85%*** وربما يرجع هذا إلى أنها تفعل المعارف خارج نطاق المكتبة، لذلك يرى البعض من أفراد المجتمع المدروس أنها ليست ضرورية كباقي العناصر الأخرى التي تسعى لتبادل المعارف داخل نطاق العمل.

جدول رقم(*05*): يبين مظاهر تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

إن تفعيل إدارة المعرفة داخل المؤسسات يتجلى من خلال عدة مظاهر تعبر عنه ولمعرفة هذه المظاهر في المكتبة محل الدراسة تم طرح هذا السؤال وجاءت الإجابة كالتالي:

الخيـــــارات	التكرارات	النسبة %
وجود فريق عمل خاص بإدارة المعرفة.	00	00
مرونة الهيكل التنظيمي.	18	31.03
وجود ثقافة تنظيمية.	17	29.31
العمل بمبدأ التشاور.	21	36.20
أخـرى	02	3.44
المجمـوع	58	100

والملاحظ من خلال البيانات:

- أن نسبة 36.20% ترى أن أبرز مظاهر إدارة المعرفة بمكتبتهم هو العمل بمبدأ التشاور وهذا يعني أن إدارة المكتبة تستشير موظفيها ربما من خلال الاجتماعات التي تعقدها، وتسمح لهم بالمشاركة في صناعة القرار، مما يجعلهم يحافظون على ولائهم لها وهذا ما تصبو إليه إدارة المعرفة. ونسبة 31.50% ترى بأن أبرز مظهر يعبر عن تفعيل إدارة المعرفة بمكتبتهم يتمثل في مرونة الهيكل التنظيمي، وهذا ما أكدته مديرة المكتبة من خلال المقابلة حيث أنها تسعى دائما إلى جعل الموظفين يمارسون جميع الوظائف والعمليات المكتبية حتى تعم الفائدة، وتنتقل الخبرة، ولا يرتبط العمل بمصير شخص محدد. وأكدت نسبة 29.31% على وجود ثقافة تنظيمية وهذا دليل على سعي المكتبة لنشر المبادئ التي تدعم حب التشارك، وتبادل المعارف والخبرات بين الموظفين. أما عدم

وجود فريق خاص بإدارة المعرفة فربما يرجع إلى عدم وعي إدارة المكتبة بضرورة تشكيل هذا الفريق واختياره بعناية، حيث تتيح الاجتماعات التشاورية فرصة ذهبية للإدارة لتشكيله. وترى نسبة 3.44% أن هنالك مظاهر أخرى تتجلى من خلالها ممارسات إدارة المعرفة مثل العمل الجماعي.

جدول رقم(*06*): يبين نسبة عقد الاجتماعات التشاورية بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

تعتبر الاجتماعات جزءاً لا يتجزأ من حياة الإنسان، ولا يمكن أن نتصور بيئة عمل فاعلة ومنتجة دون عقد اجتماعات تشاورية فعالة تحقق من خلالها الأهداف، ولمعرفة وتيرة عقد الاجتماعات التشاورية بالمكتبة محل الدراسة جاءت الإجابات كما يلي:

الخيـــــارات	التكرارات	النسبة %
بشكل كبير.	04	11.76
متوسط.	14	41.17
ضعيف.	09	26.47
لا أعلم.	07	20.58
المجموع	34	100

والملاحظ من خلال البيانات:

- أن أكبر نسبة *41.17%* من مجتمع الدراسة أقرت بأن مكتبتهم تعقد اجتماعات تشاورية بشكل متوسط وربما يرجع ذلك إلى طبيعة المكتبة غير الربحية مما يجعل بيئة العمل تتميز نوعا ما بالاستقرار، وكذا اعتماد المكتبة على التكنولوجيات الحديثة وشبكات المعلومات للقيام بكافة المهام المكتبية تجعلها لا تعقد الاجتماعات بشكل كبير، ويعود ذلك أيضا إلى قناعات المديرة من خلال المقابلة "بأن أقل العناصر إنتاجية هم من يفضلون عقد المزيد من الاجتماعات". وجاءت نسبة اقتراح بشكل كبير *11.76%* حيث تمثل أراء أربعة أفراد وهم رؤساء المصالح وهذا يعني أن الإدارة تعقد الاجتماعات التشاورية أكثر مع رؤساء المصالح باعتبار وظيفتهم، وربما لأنهم سينقلون نتائج الاجتماع التشاوري إلى باقي الموظفين. وجاءت نسبة اقتراح بشكل ضعيف ولا أعلم بـ*26.47%* و*20.58%* على التوالي وهذا يعني أن إدارة المكتبة لا تستدعي كافة موظفيها

لحضور الاجتماعات التشاورية التي تعقدها، وربما كذلك تستدعيهم حسب طبيعة الاجتماع وحسب وظائفهم وهذا ما جعل النسب تختلف.

جدول رقم(07): يبين مدى تأثير الاجتماعات التشاورية في تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

بما أن الاجتماعات التشاورية تعد من المتطلبات الأساسية لتفعيل إدارة المعرفة فهي أكيد تؤثر في تفعيلها، ولمعرفة درجة تأثيرها من وجهة نظر مجتمع الدراسة ووردت الإجابات كالآتي:

الخيـــــارات	التكرارات	النسبة %
كبير.	26	76.41
متوسط.	06	17.64
ضعيف.	00	00
لا أعلم.	02	5.88
المجموع.	34	100

والملاحظ من خلال البيانات:

- أن أغلبية مجتمع الدراسة وذلك بنسبة *76.41 %* يرون بان الاجتماعات التشاورية تؤثر بشكل كبير في تفعيل إدارة المعرفة وهذا راجع ربما إلى إدراكهم للمزايا التي توفرها الاجتماعات التشاورية الفعالة في سبيل تحقيق الأهداف التي تصبو لها إدارة المعرفة والتي سنبرزها بأكثر تفصيل في الجداول اللاحقة وكذا لمساهمتها في تفعيل كافة عمليات إدارة المعرفة وهذا ما يؤكده تقارب نسب الجدول رقم (*27*). ونسبة *17.64 %* ترى بأنها تؤثر بشكل متوسط وربما يرجع ذلك لأن هاته النسبة لا يتم استدعائها بصف دائمة لحضور الاجتماعات التشاورية مما جعلها لا تدرك أهميتها ودورها في تفعيل إدارة المعرفة أو لأنها ترى بأن الاجتماعات التشاورية ما هي إلا وسيلة داعمة فقط لإدارة المعرفة. أما النسبة التي أجابت بلا أعلم فقدرت ب *5.88 %* وهي تمثل رأي فردين من مجموع الأفراد الذين لا يحضرون، أما باقي الأفراد الذين لا يحضرون والمقدر عددهم بـ(*05*) أفراد فقد أجابوا عن السؤال من باب الوعي والإدراك لدور الاجتماعات التشاورية في تفعيل إدارة المعرفة في أي مكتبة.

جدول رقم(*08*): يبين كيفية مساهمة الاجتماعات التشاورية في تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

يرى بعض الباحثين بأن الاجتماعات التشاورية الفعالة تعد مطلبا جوهريا لتفعيل إدارة المعرفة نظرا لقدرتها الفائقة في ذلك وأردنا معرفة من خلال ماذا تساهم هاته الأخيرة في تفعيل إدارة المعرفة

الخيـــــــارات	التكرارات	النسبة %
خلق المعرفة.	12	13.79
تبادل المعرفة.	29	33.33
استخدام المعرفة.	20	22.98
تطوير المعرفة.	26	29.88
المجموع.	87	100

والملاحظ من خلال البيانات:

- أن مجتمع الدراسة يرى بأن الاجتماعات التشاورية تساهم في تفعيل كافة عمليات إدارة المعرفة إلا أنه بنسب مختلفة فعملية خلق المعرفة جاءت بنسبة *13.79%* وهي نسبة متدنية مقارنة مع نسب العمليات الأخرى، وربما يرجع ذلك إلى عدم ملائمة جو الاجتماعات التشاورية التي تعقد بالمكتبة للإبداع وابتكار الجديد أو إلى ضعف هذه الملكة لدى موظفي المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي وعلى العموم فهي مقبولة إذا ما قرنت بوتيرة عقد الاجتماعات التشاورية بالمكتبة. وعملية تبادل المعرفة جاءت بنسبة *33.33%* وهي الأكبر ويمكن إرجاع ذلك إلى خصائص الاجتماعات التشاورية كوسيلة اتصال تتيح الفرصة للنقاش والتفاعل وكمكان لالتقاء جميع الموظفين بمختلف وظائفهم مما يولد الاحتكاك والتآلف بينهم، بالإضافة إلى الثقافة التنظيمية السائد بالمكتبة والقائمة على حب التشارك وتقاسم المعارف والخبرات. وعملية استخدام المعرفة بنسبة *22.98%* وربما يتجسد استخدامها في الخروج بقرارات جماعية هادفة مبنية على كم معتبر ومتنوع من المعلومات والمعارف، حيث يجعلها تسهم في ما بعد أي عند تطبيقها في الرقي بمستوى المكتبة. وبالنسبة لعملية تطوير المعرفة فجاءت بنسبة *29.88%* وهذه النسبة يمكن إرجاعها إلى أن الأعضاء

المشاركين يتلقون معارف جديدة من خلال الاجتماعات التشاورية التي يحضرونها مما يسهم في تطوير معارفهم السابقة وإضفاء طابع التجديد عليها.

الجدول رقم (09): يبين مواطن تفعيل الاجتماعات التشاورية لإدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

توجد العديد من الأهداف التي تسعى إدارة المعرفة لتحقيقها وبلوغها والاجتماعات التشاورية من شأنها تفعيل إدارة المعرفة ومساعدتها لتحقيق أهدافها، ولمعرفة مواطن تفعيل الاجتماعات التشاورية لإدارة المعرفة من وجهة نظر المستجوبين، جاءت الأجوبة كما يلي:

الخيـــــارات	التكرارات	النسبة %
تكوين فريق العمل.	18	17.14
نشر الثقافة التنظيمية.	22	20.95
توفير بيئة عمل تفاعلية.	21	20
اتخاذ القرارات الجماعية.	21	20
اكتشاف مواطن المعرفة.	19	18.09
المجمـوع	105	100

والملاحظ من خلال البيانات:

- أن تكوين فريق العمل يمثل الدعامة الأساسية لإدارة المعرفة والاجتماعات التشاورية تمنح الإدارة فرصة ذهبية لتشكيله وجاء رأي المستجوبين في ذلك بنسبة *17.14%*. نشر الثقافة التنظيمية الداعمة لإدارة المعرفة تعتبر من أهم متطلبات تفعيلها في المكتبات الجامعية والاجتماعات التشاورية تعد الأرضية الخصبة لنشر هذه الثقافة فهي مكان تجمع جميع العاملين في المكتبة وجاء رأي المستجوبين في ذلك بنسبة *20.95%* . إيجاد بيئة عمل تفاعلية لتجميع وتوثيق ونقل الخبرات التراكمية المكتسبة بين العاملين في المكتبة الجامعية يعد من أهم ركائز إدارة المعرفة والاجتماعات التشاورية تعد أحسن بيئة مناسبة لذلك فهي توفر جو تعاوني يتيح الفرصة للموظفين حديثي الخبرة للاحتكاك بمن هو أقدم منهم خبرة وجاء ذلك بنسبة *20%*. تهدف إدارة المعرفة إلى تنمية وتحسين نوعية القرارات داخل المكتبة الجامعية والاجتماعات التشاورية تعتبر الأداة المثلى لذلك ،فالقرارات المتخذة من خلالها هي قرارات جماعية تتسم بالنضج والعمق والصدق

والموضوعية وجاء ذلك حسب رأي المستجوبين بنسبة *18.09%* قوم إدارة المعرفة على توفر رأس المال الفكري والاهتمام به والاجتماعات التشاورية تعد الوسيلة الفعالة لاكتشاف هؤلاء الأشخاص والتعرف على قدراتهم وجاء رأي مجتمع الدراسة في ذلك بنسبة *21.90%*. ويمكن القول من خلال تقارب هاته النسب أن الاجتماعات التشاورية تساهم بشكل كبير في تفعيل إدارة المعرفة في المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي وهذا ما تؤكده نسبة *76.41 %* من الجدول رقم ***(07)***.

2. نتائج الدراسة:

- أن نسبة *55.31 %* من مجتمع الدراسة ترى بأن إدارة المعرفة تعني تحويل المعارف الضمنية إلى معارف تشاركية لتحسين مستوى الخدمات.
- يتجلى تفعيل إدارة المعرفة حسب راي المستجوبين بمكتبتهم أساسا من خلال العمل بمبدأ التشاور حيث وردت بنسبة *36.20%*.
- يرى أغلبية مجتمع الدراسة بأن الاجتماعات التشاورية والتكنولوجيات الحديثة تعد من أهم العناصر الضرورية الواجب توفرها لتفعيل إدارة المعرفة حيث جاءت بنسبة ***29.21%*** و***28.09%*** على التوالي.
- تعقد المكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي اجتماعات تشاورية بشكل متوسطة حيث وردت بنسبة *41.17 %*.
- أن أغلبية مجتمع الدراسة يرون بان الاجتماعات التشاورية تؤثر بشكل كبير في تفعيل إدارة المعرفة بنسبة *76.41%*.وأنها تساهم في جميع عملياتها حيث وردت بنسب نوعا ما متقاربة.
- أنه توجد العديد من المواطن التي تفعل فيها الاجتماعات التشاورية إدارة المعرفة ووردت هي الأخرى بنسب متقاربة جدا.

خاتمة:

إن هذه الدراسة قد سمحت لنا بالوقوف على دور الاجتماعات التشاورية في تفعيل إدارة المعرفة بالمكتبة المركزية لجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي، فمن خلال ما تعرضنا له في دراستنا بشقيها النظري والميداني خلصنا إلى أن الاجتماعات التشاورية الفعالة طبعا لها دور مهم وبارز في تفعيل إدارة المعرفة فهي من شأنها أن تساهم في جميع عمليتها وتعمل على مساعدة إدارة المعرفة لتحقيق جملة من الأهداف التي تصبو لها.

وارتأينا تقديم بعض الاقتراحات والحلول التي من شأنها أن تساهم إلى حد كبير في جعل هاته الأخيرة؛ أي الاجتماعات التشاورية أكثر فعالية وبالتالي أكثر مساهمة في تفعيل إدارة المعرفة وتمثلت هاته الاقتراحات والحلول فيما يلي:

- ✓ الوعي بأهمية الاجتماعات التشاورية ودورها العظيم في تفعيل إدارة المعرفة.
- ✓ العمل حقا بمبدأ التشاور فديننا الحنيف حثنا على ذلك، وهو منهج سيدنا وقدوتنا محمد صلى الله عليه وسلم.
- ✓ ضرورة عقد اجتماعات تشاورية بصفة منتظمة، والإعلان المسبق عنها حتى يتسنى للأعضاء المشاركين تحضير أنفسهم وبالتالي المساهمة أكثر في فعاليتها.
- ✓ ضرورة امتلاك مهارات إدارة الاجتماعات التشاورية حتى لا تكون عبء على المكتبة ومضيعة للوقت.
- ✓ تشجيع الأعضاء المشاركين على تقديم الأفضل أثناء الاجتماعات التشاورية وذلك بتبني نظام الحوافز.
- ✓ استغلال المزايا التي توفرها الاجتماعات التشاورية لتفعيل إدارة المعرفة للرقي أكثر بالمكتبة الجامعية.

المجلة العربية للدراسات المعلوماتية
العدد السادس – يوليو 2015

قائمة المصادر والمراجع

1- القرآن الكريم. رواية ورش. سورة آل عمران، الآية 159. ص. 64.

2- القرآن الكريم. سورة الشورى، الآية 38. ص. 449.

3- الظاهر، نعيم ابراهيم. إدارة المعرفة. عمان: عالم الكتاب الحديث: جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، 2009. ص.92.

4- بو خضير، إيمان سعود. تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي: أفكار وممارسات. بحث مقدم للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي. المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة، 1-2009/11/4. ص.14.

(05) نهر، هادي. الخطيب، أحمد محمود. إدارة الاتصال والتواصل: النظريات-العمليات-الوسائط- الكفاءات. الأردن: عالم الكتاب، 2009. ص. 299.

(06) أبو ناصر، فتحي محمد. مدخل إلى الإدارة التربوية: النظريات والمهارات. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع،2008.ص. 82.

(07) العبد القادر، عبد الله بن أحمد. أهم العوامل المؤثرة في نجاح الاجتماعات بالأجهزة الحكومية بمدينة الرياض: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير: قسم الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية، 2004. ص. 33.

(08) أبو بكر، مصطفى محمود. دليل إدارة الاجتماعات بفاعلية: لكل مدير يرغب في تحقيق التميز. الإسكندرية: دار الجامعية لنشر والتوزيع، [د. س]. ص.7.

(09) الكندري، لطيفة. دورة إدارة الفصل والاجتماعات والمؤتمرات. [على الخط المباشر]. تمت الزيارة يوم:2013/12/15 متاح على الرابط:http://www.dawahmemo.com/daw.php?id=121

(10) اندراوس، رامي جمال. وآخرون. الإدارة التربوية الفعالة: ومدرسة المستقبل. الأردن: عالم الكتاب الحديث، 2012 ص.131.

(11) شحادة، وليد. إدارة الاجتماعات: حلول من خبراء لتحديات يومية. المملكة العربية السعودية: العبيكان للنشر والتوزيع، 2007. ص.68.

(12) عبد الجواد، محمد أحمد. كيف تعقد اجتماعات قصيرة ومثمرة. مصر: دار البشير، 2000. ص. 69.