

الثقافة التنظيمية وتأثيرها على إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية Organizational Culture and Its Impact on Knowledge Management in University Libraries

ط.د.عبد العزيز جباري^{1*} ، د. رحيمة سليمان² ، د. نور الدين قوالي³

^{3.2.1} جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2 (الجزائر)

^{3.2.1} مخبر عصرنة أنظمة المعلومات الوثائقية

تاريخ الاستلام : 2025-01-01؛ تاريخ المراجعة : 2025-04-09 ؛ تاريخ القبول : 2025-03-31

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية حول تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية، والدور الأساسي الذي تلعبه في تعزيز ممارسات إدارة المعرفة، والتي تشمل جمع المعلومات وتنظيمها ونقلها واستخدامها لتعزيز التعلم والبحث الأكاديمي، عندما تدعم الثقافة التنظيمية الابتكار والتعاون ومشاركة المعرفة، فإن ذلك يساهم في تحسين أداء المكتبات الجامعية ويعزز من دورها في دعم البحث العلمي وتطوير المهارات الأكاديمية. وعلى العكس، إذا كانت الثقافة التنظيمية تتسم بالجمود وعدم الانفتاح، فإن ذلك قد يعيق ممارسات إدارة المعرفة ويؤثر سلباً على إنتاجية المكتبة ودورها كمصدر رئيسي للمعلومات، إضافة إلى العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة باعتبارهما مفاهيم إدارية حديثة تسعى المنظمات الاستعانة بهما، والمكتبات الجامعية إحدى هذه المؤسسات وهذا لغرض الاستفادة من مخرجات المنظمات الأخرى في كيفية توظيف الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية؛ إدارة المعرفة؛ المكتبات الجامعية.

Abstract:

The present study investigates how organizational culture influences knowledge management within university libraries and highlights its critical function in improving knowledge management practices. These practices encompass the collection, organization, transfer, and utilization of information to foster learning and academic research. A supportive organizational culture that encourages innovation, collaboration, and knowledge sharing can enhance the performance of university libraries, thereby reinforcing their role in facilitating scientific research and developing academic competencies. In contrast, a culture marked by rigidity and a lack of openness may obstruct knowledge management efforts, adversely impacting the library's productivity and its capacity as a key information resource. Furthermore, this study explores the interplay between organizational culture and knowledge management as contemporary administrative concepts that institutions strive to implement. University libraries aim to leverage the experiences of other organizations to effectively integrate organizational culture and knowledge management practices.

Keywords: Organizational Culture; Knowledge Management; University Libraries

1- تمهيد :

تعتبر الثقافة التنظيمية من العناصر الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة وفاعلية المؤسسات، بما في ذلك المكتبات الجامعية. فهي تعكس مجموعة من القيم والمعتقدات والممارسات المشتركة التي توجه سلوك الأفراد داخل المؤسسة، وتشكل إطاراً عاماً يؤثر على أساليب العمل واتخاذ القرارات. في سياق المكتبات الجامعية، يمكن للثقافة التنظيمية أن تلعب دوراً محورياً في تحديد نجاح استمرارية إدارة المعرفة، حيث تعزز الممارسات التنظيمية الفعالة تبادل المعارف بين الموظفين، مما يحفز الابتكار والتطوير المستمر. إدارة المعرفة، كعملية استراتيجية تهدف إلى جمع وتنظيم ومشاركة المعرفة المتاحة داخل المؤسسة، تعتمد بشكل كبير على البيئة الثقافية التي توفرها. فالثقافة التنظيمية التي تركز على التعاون والانفتاح والتعلم المستمر تساهم في خلق بيئة تعزز تبادل المعرفة والاستفادة منها لتحسين الخدمات المقدمة للطلاب والباحثين. على النقيض، قد تؤدي الثقافة التي تسودها المنافسة المفرطة أو مقاومة التغيير إلى إعاقة جهود إدارة المعرفة لذا، فإن فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة في المكتبات الجامعية يعد أمراً ضرورياً لضمان تحقيق الأداء الأمثل وتلبية احتياجات المجتمع الأكاديمي المتغير باستمرار.

1.1- إشكالية الدراسة :

الثقافة التنظيمية من العوامل الجوهرية التي تؤثر على سير العمل في المؤسسات التعليمية، وخاصة في المكتبات الجامعية. فالبيئة الثقافية السائدة في أي منظمة تحدد سلوكيات الأفراد وتوجهاتهم نحو العمل الجماعي، الابتكار، تبادل المعلومات، والحوكمة. في هذا الإطار، تكتسب إدارة المعرفة أهمية خاصة في المكتبات الجامعية، حيث تتطلب هذه العملية بيئة ثقافية تدعم التعاون وتبادل المعرفة بين الموظفين والباحثين. إن الثقافة التنظيمية التي تتمتع بها المكتبة تؤثر بشكل مباشر على كيفية إدارة المعرفة، سواء من خلال سياسات تشجع على التواصل المفتوح أو من خلال استخدام أدوات وتقنيات متطورة تسهل الوصول إلى المعلومات. ومع ذلك، يواجه العديد من العاملين في المكتبات الجامعية تحديات تتعلق بثقافة العمل التي قد تؤثر سلباً على فعالية إدارة المعرفة. فثقافة العمل التي لا تدعم التعاون أو التي تركز على المنافسة بدلاً من التعاون قد تخلق بيئة معقدة لانتقال المعرفة بين الأفراد. لذلك، يصبح من الضروري فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفعالية إدارة المعرفة لضمان تحقيق أعلى مستوى من الكفاءة في المكتبات الجامعية، وعليه نطرح التساؤل الآتي: كيف تؤثر الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبات الجامعية على استراتيجيات إدارة المعرفة وكفاءتها، وما هي العوامل التي ينبغي تعزيزها لتحسين هذه العلاقة؟

2.1- التساؤلات الفرعية : سوف نتناولها فيما يلي :

- كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية؟
- ماهي العناصر الثقافية التي تدعم أو تعرقل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية؟
- هل القيادة الثقافية لها دور كبير في تعزيز إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية؟
- ما علاقة الثقافة التنظيمية بإدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية؟

II - أهمية الدراسة :

الثقافة التنظيمية أساس رئيسي في تحديد كيفية استخدام وتوزيع المعرفة داخل المكتبات الجامعية. إن وجود ثقافة تنظيمية تشجع على الانفتاح والمشاركة الفعالة للمعرفة يساهم في تحسين استراتيجيات إدارة المعرفة، مما يعزز قدرة المكتبات على التكيف مع التغيرات التكنولوجية واحتياجات المجتمع الأكاديمي. بالإضافة إلى ذلك، فإن الثقافة التنظيمية التي تركز على الابتكار والتطوير المستمر تحفز الموظفين على اعتماد أفضل الممارسات في إدارة المعرفة، مما يؤدي إلى تقديم خدمات معلوماتية عالية الجودة تدعم البحث والتعليم الجامعي بشكل أكثر فعالية.

وعليه يمكن القول من خلال هذه الأهمية أن الثقافة التنظيمية لها دور أساسي في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية، حيث تعزز من التعاون والمشاركة بين العاملين، مما يساهم في تحسين استراتيجيات إدارة المعرفة. ثقافة تدعم الابتكار والتطوير المستمر تحفز الموظفين على اعتماد أفضل الممارسات، مما يؤدي إلى تقديم خدمات معلوماتية متميزة تدعم البحث والتعليم الجامعي.

2.11- أهداف الدراسة : تسعى هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الأهداف وهي :

- **قراءة وتحليل الثقافة التنظيمية:** دراسة المكونات الأساسية للثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية، بما في ذلك القيم والمعتقدات والسلوكيات، وكيف تؤثر هذه العناصر على إدارة المعرفة.
- **تدعيم كفاءة إدارة المعرفة:** استكشاف كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز أو عرقلة تنفيذ استراتيجيات إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية.
- **ضرورة مطلب القيادة في تشكيل الثقافة التنظيمية:** تحليل دور القيادة في المكتبات الجامعية وتأثيرها على بناء الثقافة التنظيمية ودعم أنظمة إدارة المعرفة.
- **استراتيجيات تحديث وتطوير إدارة المعرفة:** تقديم اقتراحات لتحسين الثقافة التنظيمية بهدف زيادة فعالية إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية.
- **أثر الثقافة التنظيمية على الابتكار والتطوير وصولاً إلى عملية الإبداع:** دراسة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على تحفيز الابتكار وتطوير أنظمة وأساليب إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية.

ويمكن تحليل أهداف الدراسة لكونها أساسيات مهمة في نقل وتحسين وتقييم المكتبات الجامعية، فالهدف الأول يستدعي منا أن نحلل مكونات الثقافة التنظيمية من القيم والمعتقدات السائدة داخل المكتبات الجامعية مثل احترام الخصوصية وتبادل وجهات النظر والحفاظ على المعلومات واحترام الهيكل التنظيمي، أما فيما يخص الهدف الثاني حول إدارة المعرفة فهو يتماشى مع الثقافة التنظيمية في حال عدم وجود عراقيل وصعاب في تنفيذ استراتيجيات إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية، أما الهدف الثالث وهو الأهم والذي يتعلق بالقيادة التي تساهم في تشكيل وترسيخ الثقافة التنظيمية بحيث تصبح كقاعدة إنسانية ومعرفية وإدارية بالمكتبات الجامعية، أما فيما يخص الهدف الرابع استراتيجيات تطوير إدارة المعرفة وهذا يندرج ضمن تحسين الثقافة التنظيمية لأن القيم والمعتقدات والسلوكيات والطقوس تتغير عبر عوامل كالتنافس والبحث عن التميز من طرف المنظمات الأخرى، إضافة إلى الهدف الخامس والأخير التأثير الذي تحدثه الثقافة التنظيمية على الابتكار وصولاً إلى عملية الإبداع لتحقيق النجاح والاستمرار بغرض تطوير كفاءات وقدرات أفراد المكتبات الجامعية على كافة الرتب الإدارية .

3.11- منهج الدراسة :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه مناسب لوصف واقع تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية، وهذا من خلال التطرق إلى بعض ادبيات الموضوع وتحليل افكارها ومقارنتها مع موضوع الدراسة.

4.11- أدوات جمع البيانات :

موضوع الدراسة الحالية والمتمثل في الثقافة التنظيمية وتأثيرها على إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية فتم الاختيار على أداة الملاحظة، وهذا بتسليط الضوء على الدراسات والأبحاث وهذا لمعرفة علاقة التأثير والتأثر بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية.

5.11- الدراسات السابقة :

دراسة من اعداد وردة برويس، والمعنونة "الثقافة التنظيمية كمتطلب لتطبيق إدارة المعرفة بالجامعة"، 2022 وتهدف هذه الدراسة الى تفعيل الثقافة التنظيمية باعتبارها المتطلب الأساسي لتطبيق إدارة المعرفة والاستفادة من مخرجاتها على مستوى الجامعة هذه الأخيرة تعبر عن بيئة ثقافية واجتماعية ومحيط لإنتاج الأفكار والمعارف، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي المناسب لهذه الدراسة وهذا لوصف وتحليل واقع الجامعة وبالأخص لسلوكيات أفراد الجامعة العاملين وهل لديهم ثقافة تنظيمية ضمن محيط عملهم، وتوصلت الدراسة الى بعض النتائج والمتمثلة بتفعيل الثقافة التنظيمية على مستوى الجامعة في ظل إدارة المعرفة، إضافة الى التأكيد على المجتمع الأكاديمي بكافة أنواعه أن يتبنى الثقافة التنظيمية كقاعدة أساسية لتسهيل الاعمال والمرونة في العمل الإداري ، أيضا يمكن اعتبار الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة مفاهيم كل يكمل الآخر وعلى الجامعات فهم هذه العلاقة والاستفادة منها.

تتجلى العلاقة بين الدراستين في تركيزهما على أهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز إدارة المعرفة داخل المكتبات والجامعات. تستعرض الدراسة الأولى تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية، بينما تبرز الدراسة الثانية الثقافة التنظيمية كشرط أساسي لتطبيق إدارة المعرفة في الجامعات. كلا الدراستين تؤكد على ضرورة إنشاء ثقافة تنظيمية قوية لضمان فعالية إدارة المعرفة.

دراسة ختيري وهيبية، والمعنونة " صياغة الثقافة التنظيمية كمتطلب أساسي لنجاح تطبيق إدارة المعرفة - دراسة حالة جامعة يحي فارس بالمدينة- " 2019، وتهدف هذه الدراسة الى كشف علاقة الثقافة التنظيمية والمساهمة في نجاح دورة المعرفة بالنسبة للأفراد العاملين بجامعة المدينة، اعتمدت هذه الدراسة منهج دراسة الحالة لفهم واقع الجامعة والتحسين من الأداء وفق ثقافة تنظيمية مؤسسية ومنظمة، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج نذكر منها عدم وجود قيم تنظيمية على مستوى جامعة المدينة إضافة عدم توفر معتقدات تنظيمية وهي أحد أساسيات الثقافة التنظيمية.

تتناول الدراستين العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة، حيث تركز الأولى على دور الثقافة التنظيمية كعنصر حيوي لنجاح إدارة المعرفة، مع إجراء دراسة تطبيقية في جامعة يحي فارس بالمدينة. بينما تبحث الثانية في تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية. تتفق الدراستان على أن الثقافة التنظيمية تمثل ركيزة أساسية لتحفيز وتسهيل عمليات إدارة المعرفة، مع تسليط الضوء على سياقات مختلفة لتوضيح الأثر العملي لهذا التداخل.

-دراسة دريدش حلمي، عادل غزال، والمعنونة " أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق إدارة المعرفة"، 2013، وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الثقافة التنظيمية في تحقيق إدارة المعرفة، حيث لا يمكن تنفيذ إدارة المعرفة دون توافر مجموعة من المتطلبات، ومن أبرزها الثقافة التنظيمية. إن هذا النوع من الإدارة يركز على مفاهيم وقيم غير تقليدية تعزز الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى تحسين الأداء من خلال تطبيق إدارة المعرفة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي فيما توصلت الدراسة الى بعض النتائج أن الثقافة التنظيمية تشجع على عملية الابداع في ظل إدارة المعرفة، إضافة ضرورة تكثيف الجهود والدورات التكوينية للاستفادة من نماذج وتجارب الدولية حول منهجية تطبيق إدارة المعرفة وفق منطلبي رئيسي كالثقافة التنظيمية.

تتناول الدراستين العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة في المكتبات الجامعية. تركز الدراسة الأولى على دور الثقافة التنظيمية كعنصر حيوي لتحقيق إدارة المعرفة، بينما تستعرض الدراسة الثانية تأثير عناصر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية. وبالتالي، تظهر العلاقة بينهما من خلال إبراز الثقافة التنظيمية كإطار داعم ومحفز لإدارة المعرفة، مع اختلاف في زوايا التركيز والتحليل.

III - مفهوم الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة :

توجد تعريفات متعددة للثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة، وسنستعرضها مع الإشارة إلى الفروقات التي تناولها بعض الباحثين. بالإضافة إلى ذلك، سنقدم وجهة نظر حول هذه المفاهيم الإدارية كما يلي:

III.1 - مفهوم الثقافة التنظيمية :

تعرف الثقافة التنظيمية مجموعة من القيم والمعتقدات المشتركة التي تسهم في توضيح طبيعة العمل داخل المنظمة، كما توفر للأفراد المعايير التي تحدد السلوكيات المرغوبة في بيئة العمل.

تُعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم المادية والمعنوية، بالإضافة إلى الأفكار والمواقف والرموز التي يبرزها الأفراد في مختلف جوانب حياتهم. يتم تطوير هذه الثقافة واتباعها من قبل أفراد المجتمع، مما يشكل أنماط سلوكهم واستهلاكهم، ويُميزهم عن الأفراد المنتمين لثقافات أخرى، يعرف

"ديسلر **dessler** الثقافة التنظيمية بأنها القيم الأساسية التي تسود في المؤسسة، وتعتبر من أهم مكونات هذه المؤسسة. تشمل الثقافة التنظيمية مجموعة من العناصر المادية والمعنوية، وتتضمن سلوكيات الموظفين ومدى تعاونهم فيما بينهم، بالإضافة إلى المعايير المتعلقة بالترقيات والعقوبات. (بوريس، 2022ص.ص 57-58)

ويعرف "الصيرفي" الثقافة التنظيمية بأنها إنشاء قيم وأهداف مشتركة بين الموظفين، وتعتبر من الأدوار الأساسية والرئيسية للقائد. حيث يقوم القائد بتحديد الطريقة التي تُنجز بها الأعمال، مما يساهم في تشكيل نغمة المنظمة. كما تُسهم في بناء ثقافة تستند إلى القيم والمعتقدات التي تعيش بها المؤسسة وموظفوها. وعند تأسيس هذه الثقافة، فإنها توفر لكل فرد دليلاً إرشادياً، مما يمكنهم من استخدام القيم التي تم وضعها لتوجيههم في أي مكان كانوا. (غزال، 2013، ص 194)

يعرف "أوشي" في عام 1985 الثقافة التنظيمية على أنها تتكون من مجموعة من الرموز والطقوس والأساطير التي تُستخدم لنقل القيم والمعتقدات التنظيمية إلى العاملين في المؤسسة، مما يؤدي إلى إيمان كامل من قبل الموظفين بهذه المعتقدات. (داسي، 2021، ص 97)

ويمكن تعريف الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية عن مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي يتبناها الموظفون داخل المكتبة، والتي تشكل الأساس لطريقة أدائهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض ومع المستفيدين. تشمل هذه الثقافة عناصر مثل أساليب اتخاذ القرار، طرق التواصل، مستوى الابتكار، مدى الالتزام بالمعايير المهنية، والبيئة التنظيمية التي تدعم الأهداف الأكاديمية والبحثية للمكتبة والجامعة.

من خلال تعاريف السابقة للثقافة التنظيمية تمثل مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تسود في بيئة العمل، وتشكل الإطار الذي يوجه تصرفات الأفراد داخل المؤسسة. تعكس هذه الثقافة الجوانب المادية والمعنوية، وتتضمن أساليب التفاعل بين الموظفين، معايير الأداء، وطرق اتخاذ القرارات.

يتفق الباحثون مثل ديسلر، برويس، والصيرفي على أهمية القيم الأساسية التي تحدد طبيعة العمل وتوفر إرشادات للموظفين، حيث يبرز دور القائد في تشكيل هذه الثقافة وضمان توافقها مع أهداف المؤسسة.

في سياق المكتبات الجامعية، تتداخل الثقافة التنظيمية مع الأهداف الأكاديمية والبحثية من خلال تعزيز الابتكار، الالتزام بالمعايير المهنية، وتوفير بيئة تشجع على التعاون بين الموظفين والمستفيدين.

2.iii- مفهوم إدارة المعرفة :

هناك مجموعة من التعريفات نذكرها فيمايلي: وتعرف إدارة المعرفة بأنها مجموعة من البيانات والمعلومات والخبرات والقيم، التي يتم تنظيمها من خلال مجموعة من العمليات مثل الجمع، والتبادل، والنشر، والتوليد، والتخزين، بهدف الحصول على أفكار مبتكرة يستخدمها الأفراد في أنشطتهم. (وهيبة، 2019، ص 517)

أشار ويج في عام 1991 إلى أهمية إدارة المعرفة في تعزيز استدامة المنظمات. حيث أظهر أن تطبيق استراتيجيات إدارة المعرفة بشكل منهجي يسهم في تحسين الأداء العام للمنظمات. يُعتبر هذا النهج جزءاً من الإدارة الاستراتيجية، مما يعزز التكامل بين مختلف التطبيقات الأخرى، بشرط أن تكون مستقلة في طبيعتها، بناءً على ذلك، تشير التوقعات إلى أن إدارة المعرفة ستستمر في النمو، مما سيؤدي إلى تغطية شاملة للمنظمات في هذا المجال. من المتوقع أن يزداد التركيز على تطوير المفاهيم الشاملة لإدارة المعرفة، مما يسهم في بناء منظمات قائمة على المعرفة. كما ستتمكن المنظمات من تحسين عمليات التفكير الاستراتيجي بدقة خلال السنوات القليلة المقبلة.

و يعرف كل من كابشاو وفارويلا إدارة المعرفة هي إحدى الجوانب الأساسية التي تتعلق بممارسات تنظيمية وتقنيات تهدف إلى تعزيز تبادل المعلومات على مستوى المؤسسات. يشير هذا التعريف إلى أن إدارة المعرفة تشمل استراتيجيات تنظيمية بالإضافة إلى تقنيات متطورة، مما يعكس أهمية التكنولوجيا في مجال المعلومات، ويعرف كارلايل 2002 أن إدارة المعرفة تتجاوز مجرد إدارة الأنظمة والبرمجيات وحل المشكلات، بل تتعلق أيضاً بتعزيز أفضل إمكانيات الاستدامة من خلال الابتكار. كما تشمل الإدارة الفعالة للعمليات الاجتماعية لتوليد واستغلال أنواع متعددة من المعرفة. (عيشوش، 2016، ص 68) و يمكن أن نعرف إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية بأنها عملية تنظيمية تهدف إلى تجميع المعرفة وتوثيقها وتخزينها بشكل منهجي، مما يضمن سهولة وفعالية الوصول إليها من قبل الباحثين والطلاب. تتضمن هذه الإدارة استخدام التكنولوجيا الحديثة لتسهيل تبادل المعلومات وتحسين الخدمات المكتبية. كما تركز على تمكين العاملين من الاستفادة من المعرفة المكتسبة لدعم التعليم والبحث العلمي. تسهم إدارة المعرفة في تعزيز كفاءة المكتبات الجامعية وتحويلها إلى مراكز متكاملة للابتكار والتطوير الأكاديمي.

ويمكن تحليل التعاريف التي تم ذكرها سلفاً أن إدارة المعرفة تمثل عملية شاملة تهدف إلى تنظيم البيانات والمعلومات والخبرات بهدف تحقيق تكامل يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتوليد أفكار جديدة وفقاً لويج (1991)، تلعب إدارة المعرفة دوراً مهماً في تعزيز استدامة المنظمات من خلال استراتيجيات متكاملة تتماشى مع الإدارة الاستراتيجية. كما أشار كابشاو وفارويلا إلى أنها تجمع بين الممارسات التنظيمية والتقنيات الحديثة لتعزيز تبادل المعرفة داخل المؤسسات. من جهة أخرى، ركز كارلايل (2002) على أهمية العمليات الاجتماعية في توليد واستغلال المعرفة لتعزيز الاستدامة والابتكار. في سياق المكتبات الجامعية، تركز إدارة المعرفة على توثيق وتخزين المعلومات واستخدام التكنولوجيا لتسهيل الوصول إليها، مما يدعم التعليم والبحث العلمي.

3.iii- أهمية إدارة المعرفة بالمنظمات المختلفة :

1.3 تحسين فعالية اتخاذ القرارات:

تعتبر إدارة المعرفة أداة فعّالة في تعزيز عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة، حيث توفر معلومات وبيانات شاملة للإدارة، مما يمكنها من اتخاذ قرارات ذات جودة عالية. من خلال تسهيل الوصول إلى المعرفة والمعلومات عند الحاجة، يتمكن الموظفون من تحسين جودة وسرعة قراراتهم. علاوة على ذلك، تعزز إدارة المعرفة تبادل الآراء والخبرات بين الأفراد، مما يزيد من دقة وفعالية القرارات، ويجعلها أكثر توافقاً مع احتياجات المؤسسة.

2.3 إنشاء بيئة تعليمية داخل المنظمة:

تعتبر المعرفة عنصراً حيوياً وقوياً في الاقتصاد الرقمي والمعرفي، حيث تسعى المؤسسات إلى إنشاء مجتمع يزدهر فيه ثقافة التعلم وإنتاج المعرفة ومشاركتها لتحقيق الفائدة. كما تساهم هذه الثقافة في خلق بيئة تحفز الموظفين على التعلم وتبادل المعلومات والمعرفة. تُعتبر البيانات بمثابة المادة الأساسية للمعلومات، حيث يقوم الأفراد والمنظمات بتحويلها إلى معلومات، والتي تتحول بدورها إلى معرفة من خلال تعزيزها وتطويرها في بيئة تدعم التعلم. يتم استغلال الأفكار وتحويلها إلى ابتكارات واختراعات، وتُوزع نتائج هذه الابتكارات داخل المؤسسة لتستفيد منها باقي الأفراد وتحسين مهاراتهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن تعزيز ثقافة التعلم يمكن العاملين من تقييم أدائهم وأداء وحداتهم التنظيمية، مما يساهم في إيجاد استراتيجيات للتحسين المستمر.

3.3 تحفيز التحول الثقافي والإبداع:

تعمل إدارة المعرفة على تعزيز الثقافة وتحفيز الابتكار من خلال تشجيع حرية التفكير. كما تساهم في مساعدة القادة على اعتماد استراتيجيات التغيير ودعم الأفكار التي تؤدي إلى الابتكار يرتبط الابتكار ارتباطاً وثيقاً بالمعرفة في بناء المؤسسات التعليمية. في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة، لا يمكن للمنظمة أن تحقق النجاح دون تبني ثقافة الابتكار والإيمان بها، من خلال تعزيز الأفكار الجديدة ومكافأة الموظفين بناءً على ذلك. (خاطر، 2019) ويمكن أن نسقط هذه الأهمية على إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية، بأنها أداة حيوية لتعزيز فعالية اتخاذ القرارات الأكاديمية والإدارية، حيث توفر معلومات دقيقة وشاملة للموظفين والطلاب. كما تلعب دوراً مهماً في خلق بيئة تعليمية تحفز على التعلم المستمر وتبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس والمستفيدين، تعزز إدارة المعرفة التحول الثقافي داخل المكتبات الجامعية من خلال دعم الإبداع والابتكار في خدماتها وبرامجها، مما يساهم في رفع جودة الأداء المؤسسي. علاوة على ذلك، تتيح إدارة المعرفة للمكتبات تطوير استراتيجيات لتحسين الموارد والخدمات بما يتماشى مع التغيرات الحديثة.

4. III - عمليات إدارة المعرفة تساهم في تعزيز ثقافة التنظيمية بالمكتبات الجامعية :

لنجاح إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية، يجب توفر على مجموعة من العمليات المهمة المواكبة للثقافة التنظيمية وهذا لغرض تحسين أداء المكتبة والبحث عن المنافسة وخلق بيئة متميزة ومبدعة، سوف نعرض الى هذه العمليات وهي:

1.4 تشخيص المعرفة: Knowledge Identification:

تعتبر فهم الزبائن والسوق أو المنتج الخطوة الأساسية في إدارة المعرفة. بعد ذلك، يجب تحديد مواقع هذه المعرفة، سواء كانت موجودة في عقول الموظفين أو ضمن الأنظمة والإجراءات. لتحقيق الهدف المتمثل في تطوير المعرفة، ينبغي مقارنة المعرفة الحالية بالمعرفة المطلوبة لتحديد الفجوة والعمل على معالجتها. في إطار القيمة المضافة لإدارة المعرفة، يتم تعريف القيمة وتقييمها وتنقيتها، بالإضافة إلى اختيار مصادر المعرفة المناسبة، ثم اكتسابها وتنظيمها لتمكين الموظفين من استخدامها ونقلها.

2.4 اكتساب المعرفة: Knowledge Acquisition:

تُعتبر مرحلة اكتساب المعرفة الخطوة التالية بعد عملية التشخيص، حيث تتوفر مصادر هذه المعرفة بين داخلية وخارجية. على الصعيد الداخلي، يمكن الحصول على المعرفة من خلال مستودعات المعرفة، تبادل الخبرات، النقاشات، المؤتمرات، والتواصل بين فرق العمل والإدارة والعلماء، بالإضافة إلى الاستفادة من البيانات الاقتصادية والمالية لتحويل المعرفة من شكلها الضمني إلى شكلها الصريح، مما يعزز من الإبداع المعرفي، أما على الصعيد الخارجي، فتستمد المعرفة من خارج الحدود التنظيمية من خلال التطورات التكنولوجية مثل الإنترنت ومؤتمرات الفيديو، الأبحاث الأكاديمية، أو من خلال جذب كوادر جديدة.

3.4 توليد المعرفة: Generating Knowledge

توليد المعرفة يعد عملية إبداعية تتطلب تعاون فرق العمل لإنتاج رأس مال معرفي جديد، مما يساعد في تحديد المشكلات وتقديم حلول مبتكرة بشكل مستمر. هذا يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق التفوق والمكانة في السوق من خلال تطوير الاستراتيجيات، تسريع الحلول، تبادل الممارسات المثلى، وتنمية المهارات المهنية، مما يبرز أهمية تكامل المعرفة والابتكار؛ حيث تعتبر المعرفة مصدراً للابتكار، والابتكار بدوره يساهم في خلق معرفة جديدة. (العزیز، 2017)

4.4 تخزين المعرفة: Knowledge Storage

تعتبر عملية تخزين المعرفة عنصراً حيوياً في لذاكرة المؤسسية، خصوصاً في المنظمات التي تشهد معدلات دوران مرتفعة أو تعتمد على عقود مؤقتة واستشارية. حيث تفقد بعض المؤسسات المعرفة الضمنية عند مغادرة الأفراد، بينما تبقى المعرفة الموثقة محفوظة في قواعد البيانات. (عبيد، 2016)

5.4 توزيع المعرفة: Knowledge Distribution

تتناول هذه الجزئية جوانب عملية توزيع المعرفة، بما في ذلك كيفية انتقال المعرفة بين الأفراد والمؤسسة، مع التركيز على استثمار الخبرات المعرفية للأفراد لتحقيق أهداف المؤسسة. لتحقيق ذلك، من الضروري توفير حوافز ملائمة للعاملين على المستويين الإداري والتنظيمي، بالإضافة إلى المستوى الشخصي. فقد يتمكن موظف ذو خبرة من تجنب مشكلة معينة للمؤسسة، بينما يمكن لموظف آخر حل مشكلة قائمة في أقصر وقت ممكن. (المسادة، 2021)

6.4 تطبيق المعرفة: Knowledge Application

لتحقيق قيمة مضافة، يجب أن تُعتبر المعرفة التنظيمية عنصراً أساسياً في عملية اتخاذ القرارات الإدارية وأن تُدمج ضمن أنظمة دعم القرار. المعرفة التي لا تُستخدم في معالجة المشكلات العملية لا تُحقق عائداً على المنظمة. لذلك، من الضروري تحويل المعرفة الجديدة إلى عمليات تشغيلية رئيسية، تشمل إدارة العمليات الداخلية والعلاقات مع العملاء والموردين. تلعب الإدارة دوراً حيوياً في هذه العملية من خلال تطوير ممارسات عمل مبتكرة، وإطلاق منتجات وخدمات جديدة، واستكشاف أسواق جديدة للمنظمة. (عتيقة، 2023، ص 42)

نلاحظ من خلال عمليات إدارة المعرفة (تشخيصها، اكتسابها، توليدها، تخزينها، توزيعها، تطبيقها)، تمثل القاعدة المعرفية بالنسبة للمنظمات عموماً وللمكتبات الجامعية على وجه الخصوص، وهذا ما ينطبق مع الثقافة التنظيمية المتبعة من طرف أعضاء المكتبة لأن تشخيص المعرفة يستوفي قراءة كل المصادر المادية والمعارف المتواجدة في عقول أفراد المكتبة فعلية التشخيص تقوم على الملاحظة المستمرة لدورة المعرفة التي أساسها الرأس المال الفكري والتنبؤ بمستقبل المكتبة، أما عملية اكتساب المعرفة فهذا يظهر من خلال النقاشات والحوار المتبادل لترسيخ أسس الاكتساب المعرفي وتنظيم دورات معرفية بالمكتبة، إضافة إلى توليد المعرفة فهي تقوم على أساس الإبداع وإنتاج معارف جديدة ولكن شريطة أحداث تشاركية في توليد هذه المعارف كالعصف الذهني وجلسات النقاش وغيرها.

أما عملية تخزين المعرفة فهذا يقودنا إلى ما يسمى بذاكرة المكتبة، فالوثائق المادية الورقية والالكترونية تعتبر ذاكرة موثقة في رصيد المكتبة ولكن الذاكرة الأهم عند مغادرة أهم الكفاءات أو العقول المنتجة للمعرفة إلى منظمات أخرى أو زوال هذه العقول في حال وفاتها، إضافة إلى عملية توزيع المعرفة وهذا يظهر من خلال توزيع المعارف داخل المكتبة والتعامل معها وتبني نقاط القوة والضعف ولكن توزيع المعرفة يتطلب عقولاً ذكية بحيث تلقى حلولاً في الحالات المعقدة، بينما يتجنب البعض الآخر هذه المواقف وهنا يظهر عنصر الخبرة والمرونة في التعامل مع الموقف المعقد، أما عملية تطبيق المعرفة فهذا هو الأهم لأنه في حال تفعيل كل العمليات الأخرى سائلة الذكر ولم يتم تطبيق المعرفة فلن تكتمل دورة المعرفة ولا فائدة أصلاً

من تبني المعرفة، فعملية التطبيق تساوي نجاح المكتبة في تبني إدارة المعرفة وفق ثقافة تنظيمية تساهم وتدعم أساسيات واستراتيجية إدارة المعرفة.

5. III- أهمية تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية

تتلعب الثقافة التنظيمية دوراً أساسياً في تعزيز إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية، حيث تُعتبر بيئة العمل وثقافتها الأساس الذي يمكن أن يساهم في تسهيل أو عرقلة تبادل المعرفة وتطويرها. تعزز الثقافة التنظيمية الإيجابية التعاون بين الأفراد، وتدعم الابتكار والتعلم المستمر، مما يساهم في رفع جودة الخدمات المكتبية وتلبية احتياجات المستفيدين. كما تتيح المكتبات استثمار الموارد المعرفية بشكل فعّال لتحقيق أهدافها الأكاديمية والبحثية لذلك، يُعتبر إنشاء ثقافة تنظيمية تدعم القيم مثل المشاركة والثقة والتواصل المفتوح أمراً ضرورياً لتعزيز إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية.

عناصر الثقافة التنظيمية في ظل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية: تعتبر الثقافة التنظيمية من العناصر الأساسية في إدارة الموارد البشرية في ظل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية، حيث تلعب دوراً مؤثراً في سلوك الموظفين وتفاعلاتهم ولداكاتهم داخل المنظمة. تتعدد مكونات الثقافة التنظيمية، ومن أبرزها ما يلي:

القيم التنظيمية: تشكل المبادئ الأساسية التي توجه سلوكيات وقرارات الموظفين. تعكس هذه القيم ما تراه المنظمة ذا قيمة وتضعه في مقدمة أولوياتها.

الرسالة والرؤية: تحدد الرسالة الهدف الرئيسي للمنظمة، بينما توضح الرؤية الاتجاهات المستقبلية والأهداف الطموحة.

القواعد والأعراف: تقدم توقعات واضحة بشأن السلوك المقبول والقواعد التي تنظم التصرفات في بيئة العمل، مما يساهم في تحقيق الاتساق والاستقرار.

بيئة العمل: تشمل التصورات العامة للموظفين حول بيئة العمل، بما في ذلك عناصر مثل الروح المعنوية، الدافع، ورضاهم عن وظائفهم.

التواصل: يتعلق بأسلوب وتكرار الاتصالات الداخلية. تعزز ثقافة التواصل المفتوح والشفاف الثقة والتعاون بين الأفراد.

القيادة: تشير إلى كيفية ممارسة القيادة داخل المنظمة. يقوم القادة بتشكيل السلوكيات والمواقف التي تؤثر على الثقافة التنظيمية.

التقدير والمكافآت: تتعلق بكيفية التعرف على الأداء المتميز ومكافأته. قد تشمل هذه الأنظمة المكافآت الرسمية بالإضافة إلى إيماءات التقدير غير الرسمية.

الابتكار والإبداع: تشير إلى مدى تشجيع الابتكار والإبداع والاحتراف بهما داخل المنظمة. يمكن أن تدفع الثقافة التي تقدر الابتكار نحو التحسين المستمر.

التطوير المهني: تؤكد على أهمية نمو وتطوير الموظفين. يمكن أن تعكس الثقافة التنظيمية القيمة الممنوحة للتعليم والتطور المهني (ibas, 2024).

ويمكن أن نسقط مكونات الثقافة التنظيمية في ظل إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية بأنها تساعد لتحقيق التميز الأكاديمي وتعزيز البحث العلمي. تعتمد هذه الإدارة على تبني قيم تنظيمية مثل التعاون وتبادل المعرفة والالتزام بالجودة، مع صياغة رسالة ورؤية تدعم إدارة المعرفة كأولوية استراتيجية. يتم تعزيز هذا التوجه من خلال وضع سياسات ولوائح تشجع على تبادل المعرفة وتحمي حقوق الملكية الفكرية، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل مرنة مدعومة بتقنيات حديثة تسهل الوصول إلى المعرفة. يلعب التواصل الفعّال بين الموظفين والمستفيدين دوراً حيوياً في نقل المعرفة، بينما تبرز القيادة في تشجيع الابتكار وتحفيز العاملين على تطبيق ممارسات إدارة المعرفة. لتحفيز الأداء، يتم تقديم حوافز للمبادرات الإبداعية التي تساهم في تطوير

الخدمات المكتبية. كما تركز المكتبات على التطوير المهني من خلال تنظيم برامج تدريبية تعزز مهارات العاملين وتساعدهم في استخدام أدوات إدارة المعرفة بفعالية.

تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل ملحوظ على إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية، حيث تلعب دوراً حيوياً في خلق بيئة مناسبة لتعزيز التعرف على المعرفة واكتسابها. في ظل وجود ثقافة تنظيمية قوية تدعم التعاون والانفتاح، يصبح من الأسهل جمع المعرفة وتوليدها. كما تساهم هذه الثقافة في تخزين المعرفة وتوزيعها بطرق فعالة من خلال استخدام أدوات وتقنيات حديثة، مما يعزز من استخدامها (التطبيق) في اتخاذ القرارات الأكاديمية والإدارية. إن ثقافة تنظيمية تشجع على الشفافية والمشاركة تعزز من قدرة المكتبات على الاستفادة من المعرفة المتاحة، مما يسهم في تعزيز الابتكار وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسة الجامعية.

6.iii- تأثير الثقافة التنظيمية في ظل إدارة المعرفة على سلوك وأداء العاملين بالمكتبات الجامعية: توجد عدة جوانب تؤثر

بها الثقافة التنظيمية على سلوك وأداء الموظفين، ومن أبرزها:

1.6 التأثير على سلوك الموظفين بالمكتبات الجامعية:

-توجهات المؤسسة وموظفيها.

-انتشار قيم الثقافة المؤسسية بين الموظفين واعتناقهم لها.

-تتيح الثقافة المرنة للموظفين التكيف مع الظروف المتغيرة داخل المكتبات الجامعية.

-الالتزام والانضباط في بيئة المكتبات الجامعية.

-قوة الثقافة بالنسبة للمكتبات الجامعية وتأثيرها على أداء الموظفين.

2.6 التأثير على أداء الموظفين بالمكتبات الجامعية:

-تعتبر ثقافة المكتبة نوعاً من أنواع الرقابة الاجتماعية التي تؤثر على قرارات وسلوك الموظفين.

-تسهم ثقافة المكتبة في تعزيز العلاقة بين العاملين، مما يجعلهم يشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ من التنظيم القائم.

-تساعد الموظفين على استيعاب لمستجدات التنظيمية، مما يمكنهم من أداء المهام المطلوبة بدلاً من إضاعة الوقت في محاولة تخمين ما يتوقع منهم.

-تتيح للعاملين التواصل بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي إلى تحقيق مستويات أعلى من التعاون بينهم. (ابراهيم، 2020، ص

150)

ويمكن تحليل هذه الجزئية أن الثقافة التنظيمية لها دور أساسي في توجيه سلوك وأداء الموظفين في المكتبات الجامعية، خصوصاً في سياق تطبيق إدارة المعرفة. فالثقافة التنظيمية التي تتميز بالدعم والتعاون وتعزيز الابتكار تساهم في خلق بيئة مشجعة لتبادل المعرفة وتطوير المهارات. عندما تدعم إدارة المعرفة هذه الثقافة من خلال استراتيجيات مثل تبادل المعلومات والتعلم المستمر، يتحسن الأداء الوظيفي للموظفين ويصبحون أكثر تفاعلاً وإبداعاً في إنجاز مهامهم. وبالتالي، تسهم هذه العلاقة الديناميكية بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة في تحقيق أهداف المكتبة الجامعية بكفاءة وفعالية أكبر.

7.iii- أنماط الثقافة التنظيمية وتأثيرها على إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية:

تتأثر عملية تحديد وتطبيق إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية بشكل كبير بنوع وشكل الثقافة التنظيمية السائدة فيها. فالمكتبة التي تعتمد ثقافة بيروقراطية تؤثر بشكل مختلف على تحديد وتطبيق إدارة المعرفة مقارنة بالمكتبة التي تتبنى ثقافة الابتكار أو التي تعتمد ثقافة المهام. وسنوضح ذلك فيما يلي:

1.7 الثقافة البيروقراطية وتأثيرها على إدارة المعرفة :

تعتبر الثقافة البيروقراطية نظاماً هرمياً حيث تكون المسؤوليات والسلطات محددة بوضوح ومتسلسلة بشكل هرمي. يتم تنظيم العمل بشكل منظم، وتتسق الوحدات فيما بينها بشكل كبير. تعتمد هذه الثقافة على التحكم والالتزام، كما أنها تميز بتحديد دقيق لحقوق وواجبات العاملين وحدود السلطة. بالإضافة إلى ذلك، توجد إجراءات محددة لاختيار العاملين. تتميز المنظمات التي تتبنى الثقافة البيروقراطية بدرجة عالية من التنظيم والتنسيق والترتيب الهرمي، مما يسهل تدفق المعلومات والمعرفة. ومع ذلك، فإن هذه الثقافة تؤدي بشكل كبير إلى الجوانب السلبية مثل الروتين والتمسك بالتعليمات والإجراءات، واتباع أساليب رقابية مركزية.

2.7 الثقافة الإبداعية وتأثيرها على إدارة المعرفة:

تساهم الثقافة الابتكارية في توفير بيئة عمل تدعم أعضاء المنظمة في مجالات الابتكار والإبداع، كما تشجع الموظفين على المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات. تعتبر هذه الثقافة ديناميكية، حيث تجذب الموظفين الطموحين إلى بيئة تسودها روح الابتكار. تدعم الثقافة الابتكارية النمو والتحفيز والإبداع والرغبة في العمل والمشاركة، مما يعزز الرضا الوظيفي والروح المعنوية العالية والولاء التنظيمي. هذا الأمر يسهم بشكل كبير في خلق وتوليد المعرفة، من خلال مشاركة أفراد التنظيم، وقابلية تطبيقها بشكل مناسب وفعال، مما يعزز بشكل كبير من كفاءة إدارة المعرفة في المنظمة.

3.7 ثقافة المنظمة وتأثيرها على إدارة المعرفة :

تظهر الثقافة المؤسسية كشبكة مترابطة أو مصفوفة، حيث تتميز بكمال قوي بين الأقسام والوظائف والتخصصات. عندما تسود هذه الثقافة في المؤسسة، فإنها تخلق بيئة عمل تعاونية تعزز من شعور الانتماء بين الأعضاء. هذا يسهم في تبادل المعرفة والأفكار والخبرات بينهم، ويؤدي إلى توليد أفكار جديدة من خلال عملية التعاون. كما أن قبول الأعضاء لبعضهم البعض يعزز من توضيح وتطوير الأفكار والمعارف، مما يمكن المؤسسة من التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة. (محمد عبد العزيز وآخرون، 2019، ص.ص 429-430)

وعليه تؤثر أنماط الثقافة التنظيمية بشكل كبير على إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية. فالثقافة البيروقراطية، التي تعتمد على القواعد والتسلسل الهرمي، تسهم في توثيق وتنظيم المعرفة، لكنها قد تعيق الابتكار بسبب طبيعتها الثابتة. على الجانب الآخر، تعزز الثقافة الإبداعية، التي تركز على الابتكار والتغيير، تبادل الأفكار والمعرفة الجديدة، لكنها قد تواجه صعوبات في التنظيم. من جهة أخرى، تركز ثقافة المهمة على تحقيق الأهداف واستثمار المعرفة بكفاءة، مما يعزز الإنتاجية، لكنها قد تغفل الجوانب الإبداعية التي لا ترتبط مباشرة بالنتائج. لذا، يُعتبر تحقيق التوازن بين هذه الأنماط أمراً ضرورياً لضمان إدارة معرفة فعالة وشاملة.

8.III- علاقة الثقافة التنظيمية بإدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية: وهذا يظهر من خلال المفاهيم الإدارية المعاصرة والمتغيرة

باستمرار، وهذا ما يستدعي أن نحدد العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة وهذا لهدف التعامل معها خاصة على المستوى العملي، ونظهر العلاقة فيما يلي:

1.8 نقاط التداخل بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة: تتداخل الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة في عدة مجالات، حيث تلعب

الثقافة دوراً محورياً في كيفية إدارة المعرفة داخل المكتبة الجامعية، بينما تسهم إدارة المعرفة في تعزيز الثقافة التنظيمية. من أبرز نقاط التداخل:

1.1.8 التعاون والمشاركة : الثقافة التنظيمية التي تشجع على التعاون والمشاركة تعزز إدارة المعرفة بشكل كبير . في المكتبات الجامعية، إذا كانت الثقافة التنظيمية تدعم بيئة مفتوحة وتشجع على تبادل المعرفة بين الموظفين والمستفيدين، فإن ذلك يسهم في تحسين إدارة المعرفة من خلال تسهيل تدفق المعلومات وتبادل الخبرات.

2.1.8 التعلم المستمر : الثقافة التنظيمية التي تعزز قيمة التعلم المستمر تؤدي إلى تحسين إدارة المعرفة. الموظفون في المكتبات الجامعية الذين يقدرون أهمية التعليم والتطور المهني سيكون لديهم دافع أكبر للمشاركة في أنشطة إدارة المعرفة مثل تدريب الزملاء، وتحديث قواعد البيانات، وتطوير الأنظمة المعلوماتية.

3.1.8 استخدام التكنولوجيا : الثقافة التنظيمية التي تدعم الابتكار واستخدام التقنيات الحديثة تسهم في تسهيل إدارة المعرفة. المكتبات الجامعية التي تعزز استخدام الأدوات الرقمية، مثل قواعد البيانات الإلكترونية أو أنظمة إدارة المعرفة، ستكون أكثر قدرة على تحقيق أهدافها.

4.1.8 استدامة المعرفة : الثقافة المؤسسية التي تعزز من أهمية الحفاظ على المعرفة وتوثيقها تسهم في استدامتها داخل المكتبات. تتطلب إدارة المعرفة وجود آليات فعالة للحفاظ على البيانات والمعلومات القيمة على المدى الطويل، وستكون الثقافة التنظيمية التي تدعم هذا الاتجاه عاملاً مهماً في تعزيز استدامة المعرفة.

2.8 نقاط الاختلاف بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة:

رغم وجود تداخل بين المفهومين، إلا أن هناك اختلافات واضحة في الأهداف والتطبيقات العملية. من أبرز نقاط الاختلاف:

1.2.8 الأهداف الرئيسية:

الثقافة التنظيمية: تسعى إلى تحديد المبادئ الأساسية والقيم والاتجاهات التي توجه سلوك الأفراد داخل المؤسسة. تعتبر بمثابة الإطار العام الذي يشكل طريقة التفكير والتفاعل بين الموظفين والمستفيدين.

إدارة المعرفة: تهدف إلى جمع وتنظيم وتحليل المعرفة داخل المؤسسة لضمان تدفقها بشكل فعال بين الأفراد، هي عملية مستمرة تهدف إلى استغلال المعرفة لتحقيق أهداف المؤسسة وتحسين الأداء.

2.2.8 التركيز على الأفراد مقابل العمليات:

الثقافة التنظيمية: تركز بشكل أساسي على الأفراد وسلوكهم في بيئة العمل. تتعلق بكيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض وكيفية تعاونهم ومشاركتهم للمعرفة.

إدارة المعرفة: تركز على العمليات والأدوات والتقنيات التي تسهل جمع وتوزيع المعرفة. تهتم أكثر ببناء الأنظمة والهياكل الإدارية التي تضمن تنظيم المعرفة بشكل صحيح، واستخدام أدوات وتقنيات حديثة مثل أنظمة إدارة المحتوى أو منصات التعاون.

3.2.8 المستوى المكاني والتوزيع:

الثقافة التنظيمية: تمتد تأثيراتها لتشمل جميع جوانب العمل داخل المكتبة الجامعية، بما في ذلك كيفية التعامل مع الزوار، الأعضاء، الموظفين، وأعضاء هيئة التدريس. إنها تعكس طابعاً عاماً يغطي جميع الأنشطة داخل المكتبة.

إدارة المعرفة: تركز بشكل أكبر على إدارة المحتوى المعرفي نفسه، وتوزيعه بفعالية داخل المكتبة بين الأطراف المعنية المختلفة. قد تشمل إنشاء مستودعات معرفية أو قواعد بيانات تربط بين المستخدمين المتنوعين.

4.2.8 التطبيق على المدى الطويل مقابل المدى القصير :

الثقافة التنظيمية: تمثل عنصراً يحتاج إلى استمرارية وتغييرات تدريجية، حيث يتطلب بناؤها وتطويرها داخل المؤسسة وقتاً طويلاً. تتشكل هذه الثقافة من خلال الممارسات والعادات اليومية التي تؤثر على بيئة العمل على المدى البعيد. **إدارة المعرفة:** على الرغم من أن إدارة المعرفة قد تتطلب تطبيقات قصيرة ومتوسطة الأجل لضمان فعاليتها، إلا أنها تهدف إلى تنفيذ استراتيجيات وممارسات تؤدي إلى تحسينات ملحوظة في الأداء والإنتاجية على المدى القصير.

9.III- معوقات التي تحول دون تطبيق الثقافة التنظيمية لإدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية:

لتفعيل الثقافة التنظيمية لإدارة المعرفة بالمكتبات الجامعية سوف تعترضها مجموعة من العوائق، نوجزها فيما يلي:

- مشكل الالتزام من الإدارة العليا لدعم مبادرات إدارة المعرفة وتوفير الموارد الضرورية.
- عدم توفر أنظمة تقنية متطورة وفعالة تسهم في تسهيل عملية مشاركة وتخزين المعرفة.
- مقاومة الموظفين في المكتبات لأي تعديلات تؤثر على بيئة العمل أو أساليب تنفيذ المهام.
- قلة برامج تدريبية مستمرة لتأهيل الموظفين في استخدام تقنيات إدارة المعرفة.
- نقص قنوات تواصل فعالة بين الموظفين، مما يعيق تبادل المعرفة.
- تفضيل العمل بشكل فردي بدلاً من التعاون والمشاركة الجماعية.
- صعوبة إدراك الموظفين لأهمية تطبيق إدارة المعرفة في تحسين الأداء.

10.III- المقترحات : من خلال الدراسة الحالية والتمثلة حول تأثير الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة بالمكتبات

الجامعية، تم تحديد والوصول الى بعض المقترحات نذكرها فيما يلي :

- جمع أفراد عاملين من أقسام متنوعة لتعزيز تبادل وتشارك المعرفة بينهم.
- مكافأة وتشجيع الموظفين الذين يساهمون في نقل وتبادل المعرفة.
- تصميم مستودعات رقمية لتوثيق وأرشفة التجارب والممارسات الناجحة.
- تمكين المشرفين والقادة من تعزيز ثقافة إدارة المعرفة بين الموظفين ضمن بيئة المكتبات الجامعية.
- التعاون والاستفادة من الخبرات والتجارب مع الجامعات أو المنظمات.
- ربط الأداء لدى العاملين ومساهماتهم في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية.

IV- الخلاصة :

تعتبر الثقافة التنظيمية ركيزة أساسية في تعزيز إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية، حيث تشكل القيم والممارسات التنظيمية الأساس الذي يدعم عمليات إنتاج المعرفة وتخزينها وتبادلها. لتحقيق التوازن بين استخدام التكنولوجيا وتعزيز المهارات البشرية، من الضروري وجود ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والتعاون. من خلال خلق بيئة عمل تعزز الثقة والانفتاح وتُقدّر المعرفة كأصل استراتيجي، يمكن للمكتبات الجامعية أن تتحول إلى مراكز إنتاج معرفي مستدام تلبي احتياجات المجتمع الأكاديمي المتزايدة، من خلال هذه الدراسة توصلنا الى بعض النتائج وهي:

- الثقافة التنظيمية لها دور محوري في توجيه سلوك الموظفين نحو التعاون وتبادل المعرفة بشكل فعال.
- تساهم التقنيات الرقمية في تعزيز إدارة المعرفة، بحيث تتطلب الدعامات الثقافية لاستغلال هذه التقنيات بشكل مناسب.
- المهارات الفردية والجماعية داخل المكتبات الجامعية تعدّ أمراً أساسياً لتحقيق فعالية إدارة المعرفة.
- تساهم بيئة عمل المكتبات الجامعية، على تشجيع الحوار المنفتح والإبداع في زيادة كفاءة المكتبات الجامعية لإدارة المعرفة.
- متطلب القيادة في بيئة المكتبات الجامعية يعزز من أساليب التحفيز والابتكار لتحقيق النجاح والتميز.

المراجع:

- 1-المساد، محمود، (2021) ، " إدارة المعرفة : العمليات والتحديات"، متاح على الانترنت عبر الرابط <https://arabeducational.com>
- 2-إبراهيم، مرزقلال، (2020) ، " دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المكتبات الجامعية دراسة ميدانية بالمكتبة الجامعية بجامعة المسيلة، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد (01) ، المجلد (05) ، جامعة المسيلة، ص. 150.
- 3-أبو عبد العزيز، (2017) ، " عمليات إدارة المعرفة"، متاح على الانترنت عبر الرابط <https://hrdiscussion.com/hr119198.html>
- 4-إيباس، فيران، (2024) ، " الثقافة التنظيمية : ماهي، خصائصها، أنواعها وأمثلة عليها، متاح على الانترنت عبر الرابط : <https://ecceeg.com/>
- 5-برويس، وردة، (2022) ، " الثقافة التنظيمية كمتطلب لتطبيق إدارة المعرفة بالجامعة"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد (02) ، المجلد (10) ، جامعة سكيكدة، ص.ص 57-58.
- 6-بن طاطة، عتيقة، (2023) ، " مساهمة نظم المعلومات في عمليات إدارة المعرفة : مقارنة نظرية، مجلة التنويع الاقتصادي، العدد (01) ، المجلد (04) ، جامعة معسكر، ص.ص 42.
- 7-داسي، وهيبة، (2021) ، " أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة دراسة تطبيقية في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، العدد(02) ، المجلد(10) ، جامعة بسكرة، ص.ص 97.
- 8-دريش حلمي، غزال عادل، (2013) ، " أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق إدارة المعرفة، مجلة الدراسات في علم اجتماع المنظمات، العدد(01) ، المجلد(01) ، جامعة سطيف، ص. 194.
- 9-ختيري، وهيبة، (2019) ، " صياغة الثقافة التنظيمية كمتطلب أساسي لنجاح تطبيق إدارة المعرفة دراسة حالة جامعة يحي فارس بالمدينة"، مجلة الاستراتيجية والتنمية، العدد (03) ، المجلد (09) ، جامعة المدينة، ص.ص 517.
- 10-رياض، عيشوش، (2016) ، " أهمية عوامل الثقافة التنظيمية في دعم عمليات إدارة المعرفة في منظمات الأعمال دراسة تطبيقية لعينة من البنوك الجزائرية بولاية المسيلة"، مجلة الاستراتيجية والتنمية، العدد (10) ، المجلد(06) ، جامعة أم البواقي، ص. 68.
- 11-عصام، عبيد، (2016) ، " تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات"، متاح على الانترنت عبر الرابط <https://www.linkedin.com/pulse>
- 12- مشهور، محمد عبد العزيز وآخرون، (2019) ، " الثقافة التنظيمية ودورها في بناء وتطبيق إدارة المعرفة في منظمات الأعمال" ، مجلة الإبداع، العدد (01) ، المجلد (09) ، الجزائر .
- 13-محمود حسن خاطر، إسراء، (2019)، " أهمية إدارة المعرفة في المؤسسات"، متاح على الانترنت عبر الرابط: <https://mawdoo3.com>

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

ط.د.عبد العزيز جباري، د. رحيمة سليمان، د. نور الدين قوالي ، (2025) (الثقافة التنظيمية وتأثيرها على إدارة المعرفة بالمكتبات الجامعي ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 17(01)/2025، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة (ص.ص 29 - 42).