

## العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في

## المملكة العربية السعودية

أ. عبدالله خازم الشهري

جامعة الملك عبدالعزيز بجدة

أ.د. محمد أمين عبد الصمد  
مرغلانياستاذ علم المعلومات بجامعة  
الملك عبدالعزيز بجدة

## ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي. وجمعت بيانات الدراسة عن طريق الاستبيان. وبلغ حجم العينة 209 من اختصاصي المراكز في خمس

محافظات ويمثلون 93.7%. ومن نتائج الدراسة أن العوامل الأخلاقية المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة حصلت على أعلى متوسط حسابي 2.71 والنتيجة كانت أوافق بشدة، ثم عوامل الثقافة التنظيمية بمتوسط حسابي 2.36 وأن النتيجة أوافق بشدة، كما توصلت الدراسة إلى أهمية استخدام التقنية في عملية تشارك المعرفة وحصلت على نسبة 76.1%. وتوفير دليل حاسوبي لتحديد الخبرات والمهارات التي يمتلكها اختصاصي مراكز مصادر التعلم مما يسهل تشارك المعرفة مع من لديهم الخبرة والمهارة والإبداع والمعرفة بنسبة 61.2%. ثم التدريب كثقافة ينبغي الحرص عليها للحصول على تشارك المعرفة بنسبة 66%. ثم اجتماعات اختصاصي مراكز مصادر التعلم ترى عينة الدراسة أنها مفيدة في تشارك المعرفة وتبادلها بنسبة 65%. وترفض عينة الدراسة الضرر بالأفراد والمجتمع عبر تشارك المعرفة مع اختصاصي المراكز بنسبة 81%. كما يرى أفراد عينة الدراسة أن الشعور بالاعتزاز والاحترام يسهم في تشارك المعرفة بنسبة 80.9%. ومن توصيات الدراسة إجراء الدراسة على عينة مماثلة من اختصاصي المعلومات في مؤسسات معلوماتية مختلفة. والاهتمام بالتدريب ونشر ثقافة تشارك المعرفة.

## أولاً : الإطار العام للدراسة التهييد:

تعد المعرفة مورداً ثميناً ومصدراً أساسياً للميزة والتمايز بين المؤسسات باعتبارها هي القوة والاقتماد للإفراد والمنظمات المختلفة، لذا فأن المشكلة الكبرى التي تواجه إدارة المعرفة ترتبط بموضوع مشاركة المعرفة مع الآخرين وليس بقضايا تحصيل المعرفة وإنتاجها أو ابتكارها وتنظيمها، لكون مشاركة المعرفة وتقاسمها مع الآخرين يعني تجاوز عقبات متعددة ومعالجة قيود ومحددات في النفس الإنسانية خاصة إذا كانت مشاركة المعرفة ترتبط بالخبرة والمهارة الفردية المكتسبة.(ياسين، 2007، ص 54-55)

لذلك يعتبر الكثير من المتخصصين في مجال إدارة المعرفة عملية مشاركة المعرفة واحدة من أهم عمليات إدارة المعرفة لما لها من دور كبير في نقل الأفكار والخبرات والمهارات بين الأفراد مما يؤدي إلى توليد المعرفة ونموها.

لذا فإن هذه الدراسة سعت إلى دراسة العوامل المؤثرة في تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

## مشكلة الدراسة:

سعت الدراسة لمعرفة العوامل التقنية والأخلاقية والثقافة التنظيمية المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية. ونظراً لأهمية وأثر هذه العوامل على سلوكيات مشاركة المعرفة وما تشكله عملية تشارك المعرفة بين العاملين في المنظمات والمؤسسات المعلوماتية المختلفة من تحدياً كبيراً ، لذا تكمن مشكلة الدراسة في معرفة تأثير تلك العوامل على سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية. ويمكن طرح السؤال الآتي:  
ما العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية؟

## أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على الآتي:
- العوامل التقنية والأخلاقية والثقافة التنظيمية المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية.
  - أكثر العوامل محل الدراسة تأثيراً في سلوكيات تشارك المعرفة.
  - التوصل إلى نتائج تساهم في تفعيل مشاركة المعرفة بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم.

## أهمية الدراسة:

تعود أهمية الدراسة في كون العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة من الموضوعات الحديثة التي لم تتناولها الدراسات العربية بشكل كبير خاصة في مؤسسات المعلومات المختلفة على المستوى المحلي والعربي، كما أن عملية تشارك المعرفة تواجهها العديد من التحديات والمعوقات التي تؤثر في سلوكيات تشارك المعرفة، لذا فإن هذه الدراسة تعود أهميتها في التعرف على العوامل التقنية والأخلاقية والثقافة التنظيمية المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية.

وتتمثل أهمية هذه الدراسة في:

- الناحية النظرية: في كون هذه الدراسة هي الدراسة الأولى (على حد علم الباحثين) التي تناولت موضوع العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية، كما يتوقع الباحثان أن تفتح هذه الدراسة المجال أمام دراسات مستقبلية بناء على النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها.
- الناحية العملية: سعت الدراسة إلى دراسة الواقع الفعلي للعوامل التقنية والأخلاقية والثقافة التنظيمية المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية.

### أسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة على الأسئلة الآتية:

- ما العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية ؟
- ما العوامل التقنية المؤثرة في تشارك المعرفة؟
- ما عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة؟
- ما العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة؟

### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يرى الباحثان مناسبتة لهذه الدراسة والذي يساعد في تقديم معلومات وحقائق حول واقع الدراسة التي قام بها الباحثان، وتم تحكيم الاستبيان من قبل خمس من المتخصصين في المجال من أساتذة بقسم علم المعلومات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة وفي مجال التربية والتعليم.

وقام الباحثان بتصميم الاستبيان الخاص بالدراسة بعد الاطلاع على بعض الدراسات التي تم إجراؤها في موضوع سلوكيات تشارك المعرفة والعوامل المؤثرة في تشاركها ومنها دراسة: بابالهيجي وكيرماني (Babalhavaeji & Kermani, 2011) التي تناولت العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة ودراسة: إسماعيل ويوسف (Ismail & Yusof, 2010) التي تناولت العوامل الفردية وتأثيرها على سلوك تشارك المعرفة. ودراسة: حمد العمران، 1427هـ التي تناولت دراسة واقع مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية مع التخطيط لمركز نموذجي.

واستخدم الباحثان مقياس ليكرت الثلاثي وخصص لعبارة موافق بشدة 3 درجات وموافق 2 درجتين وغير موافق 1 درجة فقط. ليتم في النهاية حساب المتوسط الحسابي المرجح على النحو الآتي من 1-1,66 غير موافق ومن 1,67-2,34 موافق ومن 2,35-3 موافق بشدة.

### مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المحافظات التالية: الرياض وجدة وتبوك ونجران والإحساء وهي تمثل عينة من المناطق الرئيسية بالمملكة العربية السعودية

الوسطى والغربية والشمالية والجنوبية والشرقية وبلغ أجمالي مجتمع الدراسة الكلي (892) من اختصاصي مراكز مصادر التعلم يمثلون المحافظات الخمس، وتم أخذ العينة بنسبة 25% من المجتمع الكلي للدراسة، وبناء على ذلك فان حجم عينة الدراسة بلغ (223) من اختصاصي مراكز مصادر التعلم وتم اختيارها بشكل عشوائي من خلال الجداول البسيطة، وقد بلغ عدد الاستبيانات المستردة (209) استبانته بنسبة 93.7% ويوضح الجدول (1) توزيع مجتمع وعينة الدراسة.

الجدول (1) مجتمع الدراسة وعينتها

م	المنطقة	المحافظة	عدد المراكز	عدد الاختصاصيين	العينة 25% والصالحة للدراسة	الاستبيانات المستردة
1	الوسطى	الرياض	500	465	116	102
2	الغربية	جدة	266	203	51	51
3	الشمالية	تبوك	92	75	19	19
4	الجنوبية	نجران	82	70	17	17
5	الشرقية	الإحساء	140	80	20	20
		المجموع	1080	892	223	209
						93.7%

تم الحصول على بيانات الجدول (1) من خلال الاتصال الهاتفي برؤساء أقسام مركز مصادر التعلم في المحافظات التي شملتها الدراسة في يوم الأربعاء 1434/12/18 هـ الموافق 2013/10/23 م).

**حدود الدراسة:**

- الحدود الموضوعية :  
تناولت الدراسة العوامل التقنية والأخلاقية والثقافة التنظيمية المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية:  
تم إجراء الدراسة في عام 1435/1436 هـ الموافق 2014 م .
- الحدود المكانية:  
طبقت الدراسة على اختصاصي مراكز مصادر التعلم بالمدارس الحكومية بجميع مراحلها التعليمية المختلفة بالمناطق الخمس الرئيسية بالمملكة العربية السعودية وهي: الوسطى، والغربية، والشرقية، والشمالية، والجنوبية، وتم اختيار محافظة من كل منطقة بمجموع خمس محافظات وفق التالي:
- وجود عدد مناسب من اختصاصي مراكز مصادر التعلم المكلفين بالعمل في مراكز مصادر التعلم.
- لا يقل عدد مراكز مصادر التعلم في كل محافظة من المحافظات موضوع الدراسة عن خمسين مركز.  
أن تكون المحافظة من المحافظات الرئيسية داخل المنطقة.
- الحدود البشرية:  
طبقت الدراسة على اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية من المعلمين الذين صدر لهم قرار تكليف بالعمل في مراكز مصادر التعلم سوى كان بنظام التفريغ الكامل أو التفريغ الجزئي

## مصطلحات الدراسة:

## سلوكيات تشارك المعرفة:

يذكر هانسن Hansen تعريف لسلوكيات تشارك المعرفة: بأنها السلوك الذي يمكن أن يقدمه الفرد طوعاً للجهات الفاعلة (داخل وخارج المنظمة على حد سواء) بهدف الحصول على المعرفة والتجارب المفيدة. (Hansen,2005,p6)

ويعرف واي Yi سلوكيات تشارك المعرفة بأنه مجموعة من السلوكيات الفردية التي تنطوي على تشارك المعرفة ذات الصلة بالعمل الواحد وتبادل الخبرات مع الأعضاء الآخرين في المنظمة، والتي يمكن أن تسهم في الأعمال النهائية للمنظمة. (Yi, 2009, p68)

ويقصد الباحثان بمصطلح سلوكيات تشارك المعرفة في هذه الدراسة بأنها عبارة عن عملية يتم من خلالها تبادل وتقاسم المعرفة الضمنية والصريحة وتبادلها بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم وفق ضوابط محددة.

## المعرفة:

ويعرف نوناكا وكونونو Nonaka & Konno المعرفة بأنها "الاعتقاد المبرر عندما يستخدم الاعتقاد لتبرير الاهتمامات الشخصية، ويشير إلى أن المعرفة الضمنية من الصعوبة رؤيتها لأنها موجودة بالعقل البشري وتم تشكيلها من الخبرة والتعلم لدى الفرد وعليه لا يمكن الكشف عنها وتبادلها، إلا من خلال الاتصال والمحادثة والتعلم لدى الفرد والمشاركة في تبادل الأفكار والخبرات". (Nonaka & Konno, 1998, p41)

ويعرفها سيفان Sivan بأنها "الرصيد الذي تم تكوينه من حصيلة البحث العلمي والتفكير ومن الدراسات الميدانية ومن تطوير المشروعات الابتكارية وغيرها من أشكال الإنتاج الفكري الإنساني". (Sivan, 2001,p182)

## مركز مصادر التعلم:

"موقع بالمدرسة يقدم خدماته لمعلمي المدرسة وطلابها وإدارتها وغيرهم وتشمل هذه الخدمات توفير مصادر تعليم وتعلم متنوعة مطبوعة وغير مطبوعة والإلكترونية، وإتاحة للشبكة المعلوماتية إضافة إلى خدمات أخرى مثل إنتاج المصادر والتدريب المهني وغيرها من

خلال تسهيلات مجهزة وعمليات ومعلومات أو مهام محددة ، واختصاصي مؤهل بهدف توفير بيئة تعليمية غنية بالموارد المتعددة، وتوظيف أساليب التعليم والتعلم الحديثة المعتمدة على دمج تقنية المعلومات والاتصال في العملية التعليمية.(الصالح وآخرون، 1423، ص49)

كما يعرف كل من جو هانسون وجونسن **Johanson & Johnsen** مركز مصادر التعلم بأنه عبارة عن مكان يضم مصادر التعلم والوسائل المختلفة التي تخص التعلم الفردي أو المجموعات وتكون مرتبة ترتيباً محدداً يسهل من عملية استخدامها ويعمل المركز على إشراك المتعلم في عملية التعلم المختلف. (Johanson & Johnsen, 1993, p280).

### اختصاصي مركز مصادر التعلم:

هو " فرد مؤهل في المجال ينفذ عمليات المركز ومهامه المختلفة مثل: إدارة العاملين، وإدارة التسهيلات، وإدارة الأجهزة والمواد وغيرها، ويضطلع بأدوار مدير مركز المعلومات، مدير معلومات، مستشار تعليمي، ومطور مهني ، ومدير تغير".(الصالح وآخرون ، 1423، ص50)

ويقصد الباحثان بمصطلح اختصاصي مراكز مصادر التعلم في هذه الدراسة المعلمين المفرغين والمكلفين بالعمل في مراكز مصادر التعلم ممن توفر فهم ضوابط وإجراءات التكليف بالعمل كاختصاصي مراكز مصادر تعلم، والتي وردت في دليل أمناء مراكز مصادر التعلم الصادر من وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية عام 1422هـ..

### ثانياً: الإطار النظري

#### الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة موضوع العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة، ولقلة الدراسات التي عالجت موضوع تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم وتغطي الدراسات السابقة الفترة الزمنية ما بين 2005 – 2014 م وتم ترتيبها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:



دراسة: هانق وآخرون (Hung, et al,2005) تناولت الدراسة العوامل المؤثرة في تشارك المعرفة وتحليل نتائج عدد من الدراسات لتي تناولت تشارك المعرفة في عشرة أعوام. وقام بإعداد الدراسة باحثين من جامعة الثالث، مين هسيونج، تشياي في تاوان. وهدفت الدراسة إلى معرفة العوامل الحاسمة التي تؤثر تشارك المعرفة في الدراسات العلمية التي قامه الدراسة بدراستها واستخدمت الدراسة تحليل المحتوى من أجل التعرف على العوامل التي تناولتها الدراسات وعددها 16 دراسة تم الحصول عليها وهي تمثل خمس مجالات علمية. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها أن الثقة عامل مهم في تشارك المعرفة، كما أن العلاقة المتبادلة يمكن أن تسهل تشارك المعرفة والتعرف عليها باعتبارها عامل مهم يؤثر في المساهمة بالمعرفة والمعاملة بالمثل، كما أن قواعد العمل الجماعي تعزز مناخ تبادل المعرفة، وأن تكلفة تقاسم المعرفة قد لا يكون مصدر قلق بسبب القلق من النتائج التنظيمية التي قد تهيمن على سلوك تشارك المعرفة، وتشير الدراسة إلى أهمية الحوافز كمعزز لسلوكيات تشارك المعرفة. وتقترح الدراسة أن تركز الدراسات في المستقبل على تشارك المعرفة في مجالات أخرى من أجل التعرف على العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة.

دراسة: بورقيس (Burgess,2005) تناولت الدراسة موضوع مشاركة المعرفة وتبادلها بين الموظفين والعوامل المؤثرة في عملية تشاركها مع الآخرين. وهدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في عملية تشارك المعرفة من قبل أفراد عينة الدراسة التي تم إجرائها في الولايات المتحدة الأمريكية. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي وتم جمع بيانات العينة من خلال الاستبيان الذي تم توزيعه عن طريق شبكة الانترنت على المديرين والمساعدين في منظمة واحدة، وبلغ حجم العينة 480 موظف. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها وجود نقص في الحوافز المشجعة لتشارك المعرفة سوى من داخل المنظمة أو من خارجها، كما توصلت الدراسة إلى تأثير تشارك المعرفة بدوافع العمل لدى أفراد العينة، كما تبين الدراسة أن الموظفين أقل حماساً لتشارك معارفهم مع الآخرين خارج نطاق العمل، وتأثير العوامل التنظيمية على سلوكيات تشارك المعرفة، وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها دراسة الدوافع التي تؤثر على تشارك المعرفة وتشجيع الموظفين على المبادرة في تشارك المعرفة مع الغير والاهتمام بالحوافز المختلفة كمحفز لتشارك المعرفة.

دراسة: أردشيفلي وآخرون (Ardichvili, et al, 2006) الغرض من هذه الدراسة استكشاف العوامل الثقافية المؤثرة في تشارك المعرفة في المجتمعات الافتراضية. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبيان والمقابلات. وأجريت الدراسة في روسيا والصين والبرازيل والولايات المتحدة في مقر شركة كاتربيلر. ومجموعه عينه الدراسة 36 فرد من المديرين. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن العوامل الثقافية المؤثرة في تشارك المعرفة كانت في مستويات مختلفة من الأهمية بين الموظفين في البلدان التي تناولتها الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى تأثير الثقافة الوطنية في عملية تشارك المعرفة، كما أن عامل اللغة يمثل حاجزاً أمام تشارك المعرفة، كما ينظر إلى التخصص على أنه قد يمثل حاجزاً أمام تشارك المعرفة في دولتين من الدول التي أجريت فيها الدراسة. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات منها إجراء دراسات في المستقبل تتناول تأثير العوامل الأخرى مثل الثقافة التنظيمية أو الفئات المهنية على استراتيجيات تشارك المعرفة.

دراسة: لين (Lin, 2007) الهدف من الدراسة هو فهم الدوافع الكامنة السلوكيات تشارك المعرفة لدى الموظفين. وتناولت الدراسة دور المحفزات في تفسير نوايا تشارك المعرفة لدى الموظفين في المنظمات الكبيرة في تايوان. واستندت الدراسة على المنهج المسحي واستخدمت الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتم اختيار خمسين منظمة من قائمة تشمل 1000 منظمة في تايوان و172 موظف من تلك المنظمات. وأظهرت النتائج أن المكافآت التنظيمية المتوقعة لم تؤثر بشكل كبير في مواقف الموظفين ونواياهم اتجاه تشارك المعرفة، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً إن المنافع المتبادلة تؤثر بشكل كبير في نوايا الموظفين تجاه تشارك المعرفة. ووجدت الدراسة أيضاً أن المواقف والنوايا لها تأثير في تشارك المعرفة. وتوصي الدراسة بتطبيق دراسات مماثلة في بلدان مختلفة لأن الاختلافات الثقافية بين المنظمات لها التأثير في تصورات الموظفين نحو تشارك المعرفة.

دراسة: عالم وآخرون (Alam, et al, 2009) الغرض من هذه الدراسة التعرف على العوامل الرئيسية المؤثرة في سلوك تشارك المعرفة بين العاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا. وقدمت هذه الدراسة مجموعة من الباحثين في جامعة تكنولوجيا مارا بماليزيا. وتم

استخدام المنهج المسحي في هذه الدراسة واستخدام الاستبيان والمقابلة في جمع البيانات. وكان مجتمع الدراسة يتألف من جميع الشركات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخدمي في ملقا وجوهور في ماليزيا. أما عدد أفراد العينة فكان 305 من الموظفين تم اختيارهم بشكل عشوائي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من نتائج منها وجود ارتباط كبير بين التكنولوجيا وسلوك تشارك المعرفة. كما أن هناك علاقة بين السلوك وعملية تشارك المعرفة، وأن المكافأة هي واحدة من العوامل الفعالة التي من شأنها تشجيع الموظفين على تشارك المعرفة مع بعضهم، كما يوجد علاقة كبيرة بين الثقافة وسلوك تشارك المعرفة، وأن هناك أربعة عوامل رئيسية لها التأثير على السلوك تشارك المعرفة في الشركات بماليزيا وهي نظام المكافأة والثقافة والثقة والتكنولوجيا. وترى الدراسة أنه يمكن تعزيز النتائج التي توصلت إليها من خلال إجراء دراسات مستقبلية من خلال زيادة حجم العينة وتوسيع النطاق الجغرافي ودراسة المتغيرات المختلفة في الدراسات المتوقع عملها في المستقبل.

دراسة: إسماعيل ويوسف (Ismail & Yusof, 2010) تم إجراء الدراسة في ماليزيا من قبل باحثين من كلية العلوم وتكنولوجيا المعلومات بجامعة كيبا نغسان بماليزيا، وكان الهدف من الدراسة هو التعرف على العوامل الفردية وتأثيرها على سلوك تشارك المعرفة، وتناولت الدراسة العوامل الفردية مثل الوعي والثقة والشخصية وتأثيرها على سلوك تشارك المعرفة وتم تطبيق الدراسة في المؤسسات العامة الماليزية. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي والاستبيان لجمع البيانات المطلوبة لهذه الدراسة. وكانت عينة الدراسة عبارة عن ثلاث دوائر حكومية وعدد الأفراد كان 428 فرد. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الفردية وتشارك المعرفة وكانت الشخصية هي الأكثر تأثيراً في عملية تشارك المعرفة تليها الثقة ثم الوعي. وكان للدراسة العديد من التوصيات منها الإهتمام بجوانب التدريب التي تساعد على بناء الثقة بين الموظفين، والاهتمام بوضع الحوافز التي تدعم عملية تشارك المعرفة، وتبني ثقافة تشارك المعرفة في المؤسسات القطاع العام.

- دراسة: بابالهيبي وكيرماني (Babalhaveaji & Kermani, 2011) تناولت الدراسة العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة، والهدف من هذه الدراسة تحديد العوامل التي تؤثر على تشارك المعرفة بين كليات علوم المكتبات والمعلومات وخاصة المواقف والنية نحو تشارك

المعرفة والدوافع الذاتية. وقام بهذه الدراسة باحثان من قسم المكتبات والمعلومات في جامعة أزد الإسلامية في إيران. وتم استخدام المنهج المسحي في هذه الدراسة. وتم جمع البيانات من خلال الاستبيان. وكانت عينة الدراسة مكونة من 120 من الأساتذة المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات في كليات علوم المكتبات والمعلومات الحكومية والخاصة. وأظهرت النتائج أن أغلب أفراد العينة يتفوقون على إن تشارك المعرفة يمكن أن يؤدي إلى التطوير المهني وإلى أداء أفضل في عملهم، وأن مشاركة المعرفة تؤدي إلى إنتاج المعرفة الجديدة، كما توضح النتائج إن أفراد العينة لديهم الاستعداد لمشاركة المعرفة والخبرة التي تم اكتسابها في مجال التدريس والبحوث والأنشطة المهنية، كما أظهرت النتائج أن معظم أعضاء هيئة التدريس كان لديهم النية لمشاركة المعرفة مع زملائهم. وأن النية والدوافع لها تأثير على السلوك تشارك المعرفة بين أفراد العينة. ومن توصيات الدراسة إجراء المزيد من البحوث لتشمل عوامل أخرى مثل الثقة والتعاون والتواصل، كما توصي الدراسة مدراء الجامعات بتشجيع تشارك المعرفة بين الأكاديميين.

- دراسة: علامه (Allameh, 2012) كان الهدف من الدراسة هو التعرف على تشارك المعرفة لدى الموظفين في المكتبة المركزية في جامعة أصفهان بإيران. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي. وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من الموظفين في المكتبة المركزية في جامعة أصفهان وبلغ حجم العينة 151 فرد. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن نظام المكافآت والمنافع المتبادلة والكفاءة الذاتية والتمتع في مساعدة الآخرين تؤثر على موقف ونية تشارك المعرفة بين أفراد العينة، كما تشير النتائج إلى الأثر الإيجابي للمعايير الشخصية والنوايا على تشارك المعرفة. ومن توصيات الدراسة الاهتمام بالدراسات المماثلة في المجال والاستفادة من الخبرات الموجودة في المكتبات الجامعية.

- دراسة: قوه وساندهو (Goh & Sandhu, 2013) الهدف من الدراسة تقييم تأثير العوامل العاطفية نحو تشارك المعرفة خاصة النية والثقة، وقياس ما إذا كانت النظرة لتشارك المعرفة في الجامعات الحكومية تختلف عنها في الجامعات الخاصة. وتناولت الدراسة عملية تشارك المعرفة بين الأكاديميين الماليزيين وتأثير الالتزام والثقة في عملية تشارك المعرفة. وقام بهذه الدراسة باحثان من جامعة تيلور وجامعة موناش بماليزيا. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي،

وكانت عينة الدراسة 545 من الأكاديميين من 30 جامعة في ماليزيا. ومن نتائج الدراسة إن التأثير العاطفي هو أمر مهم وحاسم في سلوك تشارك المعرفة، كما تبين النتائج أن هناك اختلافات كبيرة بين الجامعات العامة والخاصة من حيث سلوك تشارك المعرفة، وأن هناك حاجة لتنفيذ سياسات وأنشطة لتعزيز العلاقات بين الأكاديميين من أجل تسهيل تشارك المعرفة في الجامعات الماليزية، وأن نية تشارك المعرفة في الجامعات الخاصة هي أقل منها في الجامعات الحكومية نتيجة المنافسة بين الأكاديميين. كما أن عامل النية والثقة تؤثر في عملية تشارك المعرفة لدى عينة الدراسة. ومن التوصيات التي طرحتها الدراسة أنه ينبغي على المسؤولين في الجامعة الماليزية تشجيع الأكاديميين من أجل تشارك المعرفة مع الآخرين. والاهتمام بدراسة العوامل المؤثرة في عملية مشاركة المعرفة والاهتمام بالحوافز.

- دراسة: إسلام وآخرون (Islam, et al, 2014) الهدف من الدراسة كان التعرف على العوامل التي تؤثر على ممارسات تشارك المعرفة من وجهة نظر العاملين في مكتبة جامعة دكا في بنغلاديش ومعرفة تصور العاملين حول ممارسة تشارك المعرفة. وقام بإجراء الدراسة باحثان من قسم المكتبات والمعلومات في جامعة دكا في بنغلاديش. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي. وتم جمع البيانات عن طريق الاستبيان. وكانت عينة الدراسة مكونة من 23 فرد. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن أفراد عينة الدراسة يشعرون بالثقة ولديهم الحماس نحو تشارك المعرفة. كما أن ممارسة تشارك المعرفة يتم بشكل ودي. كما توصلت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في تشارك المعرفة في هذه الدراسة وهي: العوامل البشرية، العوامل التنظيمية، والعوامل التكنولوجية. ومن توصيات الدراسة أن تقوم المكتبة بتقديم مبادرات لتحسين ممارسات تشارك المعرفة لمواكبة الحاجة المتزايدة للمعرفة.

### مراكز مصادر التعلم

#### تمهيد:

تعتمد المجتمعات المعاصرة على المعلومات بشكل كبير وتعتبرها ركيزة مهمة في التطور والنمو، كونها تتسم بالتنوع الكيفي والكمي بما يتوافق وحاجات المجتمع، حيث تسهم في معالجة مشكلاته المتعددة ونتيجة لهذه التطورات أصبحت المكتبات بأنواعه المختلفة المكان الذي يرتاده الإنسان المعاصر لتلبية حاجاته من المعلومات المختلفة ومن أوعيتها وأشكالها

المختلفة سواء المطبوعة أو غير المطبوعة، لهذا سعت المكتبات للاستجابة لهذه المتغيرات وظهرت بمفهوم جديد يناسب هذه التطورات في مجال التربية والتعليم فبدأت بما يسمى بالمكتبة الشاملة أو مركز مصادر التعلم لتشمل بين جوانبها أشكال معظم مصادر التعلم بأشكالها المتنوعة المطبوعة وغير المطبوعة. (الشهران، 2000، ص254)

### نشأة مراكز مصادر التعلم:

" تاريخياً تطور مفهوم مراكز مصادر التعلم بتأثير مفهوم التعلم الذاتي، فمركز مصادر التعلم يعتبر مختبراً يتابع فيه المتعلمون نشاطات متنوعة غالباً ماتكون نشاطات مستقلة وأحياناً في مجموعات صغيرة من خلال مزيج من المصادر المطبوعة وغير المطبوعة، لذا فليس غريباً أن يحمل مسمى المركز مصطلح " التعلم " في إشارة إلى أن المتعلم هو محور العملية التعليمية.

ومفهوم مراكز مصادر التعلم ليس مفهوماً جديداً فقد عرف منذ الستينات الميلادية عندما بدأ التحول من المكتبات المدرسية التقليدية إلى مراكز مصادر التعلم وقد ساعد في ذلك الاتجاهات التربوية التي سادت في أواسط الستينات والسبعينات الميلادية وهي الأساليب التي المرتبطة بتفريد التعليم بدءاً بالتعليم المبرمج وخطه كيلر والتعلم من أجل الإنقان والتعلم بالوسائط السمعية ومرورا بالبدايات المبكرة لتوظيف الحاسوب في التعليم " . ( السعودية - وزارة المعارف، ص4)

كما ذكر في نشرة وزارة التربية والتعليم البريطانية التي نشرت في عام 1578م أنه " يجب أن تحتوي المباني التعليمية مكتبة ومعرض مزود بكل أنواع الكتب والخرائط والمجسمات والآلات الفلكية وكل الأشياء الأخرى ذات الصلة بعملية التعليم والتعلم وزودت بها المدارس من الإدارات الرئيسية لتكنولوجيا التربية أو التي اشترتها المدارس من ميزانيتها الخاصة ". (عيسى، 1982، ص 38) (سرايا، 2008، ص 137)

ومن خلال ما سبق يتضح أن مفهوم مراكز مصادر التعلم كان معروفاً بطريقة أو أخرى منذ القرن السادس عشر، كما أن هناك بعض المؤشرات التي تدل على استخدام هذا المصطلح منها:

- في بريطانيا تناولت مجلة التربية في عام 1947م مراكز مصادر التعلم تحت عنوان مراكز مصادر المواد التدريسية.
- في أمريكا أوصى المجلس التعليمي لمقاطعة نيويورك عام 1954م بدمج إدارتي المكتبات والتربية البصرية، كما عمل بعض أمناء المكتبات على ضم محتويات مكتباتهم مع بعض المواد السمعية والبصرية في تلك الفترة.
- أصدر إتحاد مكتبات المدارس الأمريكية عام 1956م بياناً رسمياً بين فيه حاجة المكتبات المدرسية لتطويعها لمراكز مصادر تعلم.
- وفي بريطانيا ورد في دليل القارئ عام 1959م تطوير اسم المركز إلى مركز المواد التعليمية.
- في عام 1969م كان ظهور معايير وإجراءات محددة لإنشاء مراكز مصادر التعلم في نشرة صدرت عن إتحاد أمناء مكتبات المدارس الأمريكية، وبعد ذلك بدأت عدت كليات بأعداد متخصصين في هذا المجال بعد التطور الذي شمله المفهوم.(عليان، 2002، ص194-195)

وتعتبر فترة الستينات من القرن العشرين هي الفترة التي تطور فيها مفهوم مراكز مصادر التعلم تطوراً واضحاً، بل أن هناك العديد من المصطلحات التي أطلقت على مراكز مصادر التعلم وكانت ناتجة عن الوظيفة التي كانت تقدمها تلك المراكز.(الطوبجي، 1980، ص163).

### مراحل تطور مراكز مصادر التعلم:

#### المرحلة الأولى: مرحلة مكتبات الصفوف:

عبارة عن مكتبات ملحقة بالصف الدراسي تتمثل في رفوف صغيرة الحجم تحتوي على مجموعة من المواد المطبوعة عبارة عن كتب وقصص وغيرها تتصل بميول هوايات طلاب الصف ودروسهم، وتعتبر هذه المكتبات البداية الحقيقية للمكتبات المدرسية التي تعتبر مرحلة سابقة لمراكز مصادر التعلم وعادة يتم تزويد مكتبات الصفوف من قبل طلاب الصف والمعلمين ويقتصر استخدامها من قبل طلاب الصف.

### المرحلة الثانية: المكتبات المدرسية الرئيسة أو المركزية:

وهي تلك المكتبات التي تلحق بالمدارس بمراحل التعليم المختلفة، وتهدف إلى توفير المواد المكتبية المناسبة وتقديم الخدمات المكتبية لمجتمع المدرسة المكون من الطلبة والمعلمين، وتعتبر بمثابة اللقب بالنسبة للمدرسة وبؤرة الإشعاع والنشاط الفكري والعلمي بالمدرسة باعتبارها المركز الرئيس للقراءة والمطالعة والدراسة والبحث وتزويد جميع أفراد المجتمع المدرسي بالمواد التي تعينهم في أنشطتهم المختلفة وتقديم لهم الخدمات المكتبية المختلفة.

### المرحلة الثالثة: مكتبة المواد أو الموضوعات:

يتم في هذا النوع من المكتبات جمع وتنظيم الكتب المختلفة والدوريات والمواد المطبوعة الأخرى والمواد السمعية والبصرية المتعلقة بمواد دراسية أو موضوعات معينة ذات علاقة بالتاريخ والجغرافيا والمواد العلمية كالفيزياء والكيمياء وغيرها، وتكون المقتنيات والمجموعات المتوفرة في هذه الموضوعات تحت تصرف الطلبة والمعلمين عند تدريس المادة أو القيام بأية نشاطات أو مشروعات تتصل بالمادة أو الموضوع الدراسي، وتتكون مجموعات مكتبة المواد أو الموضوعات عادة من المواد المطبوعة وغير المطبوعة، ورغم إيجابيات هذا النوع من المكتبات إلا أنها لم تنتشر بسبب حاجة المدرسة إلى عدد منها بسبب كثرة الموضوعات الدراسية، كما أن كل مكتبة تحتاج إلى قاعة مستقلة وأمين مكتبة متفرغ لها.

### المرحلة الرابعة: المكتبة الشاملة:

مرت المكتبة الشاملة بمراحل عدة حتى وصلت إلى وضعها الحالي فقد بدأت المرحلة الأولى عندما أضيفت إلى المكتبة المدرسية التقليدية وحدة خاصة بالأفلام التعليمية. ثم وحدات أخرى للمواد التعليمية كالشرائح والأسطوانات والتسجيلات الصوتية (الكاسيت) وكان الهدف في هذه المرحلة هو مجرد توفير المواد وتنظيمها وإعدادها للاستعارة، ثم جاءت مرحلة ضرورة تكامل هذه المواد وتوعية المدرس بطرق استخدامها وبضرورة مساهمته في اختيارها لأغراضه التعليمية المختلفة، بعد ذلك لم تعد المكتبة مجرد مخزن للمواد المطبوعة وغير المطبوعة بل أصبحت تساهم في تحقيق الأهداف التربوية المختلفة للمدرسة. وفي هذه المرحلة تغير التصميم التقليدي للمكتبة من مجرد قاعة كبيرة للمطبوعات إلى قاعات عدة أو أجنحة للمواد



التعليمية المختلفة كالأفلام والخرائط والمصغرات الفيلمية والتسجيلات الصوتية وظهرت قاعات صغيرة لمشاهدة الأفلام والاستماع المصغرات للتسجيلات والتعلم الفردي. وتطورت الخدمات المكتبية التي تقدمها المكتبة لجمهورها من الطلبة والمدرسين. وظهرت الحاجة إلى ضرورة إعداد وتأهيل العاملين في مثل هذه المكتبات.

#### المرحلة الخامسة: مرحلة مراكز مصادر التعلم:

هي مرحلة الوصول إلى مراكز مصادر التعلم في وضعها الحالي، ولم تتمكن المراحل السابقة من تحقيق هدف وطموح المدرسة من الانتقال من مرحلة التركيز على التعليم إلى مرحلة التركيز على التعلم من خلال توفير مواد وأنشطة مختلفة تساعد التلاميذ على إكساب مهارات التعلم وتبني قدراتهم في مجال التحليل والنقد. (عليان، 2001، ص 546-549).

#### فلسفة مراكز مصادر التعلم:

تختلف فلسفة مراكز مصادر التعلم بحسب الأفكار التي تبني على أساسها، فالترقيويون على سبيل المثال ينادون بأفكار تربوية انعكست على مراكز مصادر التعلم، منها تلك الأفكار التي ترى أن هناك فروق الفردية بين المتعلمين وهذه الفروق لها تأثير على تعلمهم، لذلك كان السعي لتحديد الأسلوب الملائم لتعلم كل فرد بحسب قدراته. كذلك ينبغي تكييف البيئة بما يتناسب مع أسلوب التعلم وطريقة التدريس، وتوفير مصادر تعلم مطبوعة وغير مطبوعة من أجل تقديم أساليب تعلم جيدة تسهل عملية التعلم الفردي وتعزز مبدأ التعلم الذاتي لدى المتعلم خاصة وأنه يمثل جزء هام من العملية التعليمية.

أما المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات فقد نادوا بتطوير المكتبة المدرسية حتى تساعد في تقديم عملية تعلم تشمل:

أ- البعد عن الاعتماد على الكتاب المقرر فقط.

ب- أن يتعرف المتعلم على أدب الموضوع الذي يدرسه ومن خلالها يتعرف المتعلم على العلاقات الموضوعية بين فروع الموضوع، وبالتالي يكتسب النظرة التكاملية بين مجالات المعرفة التي يدرسها بحيث يصبح قادراً على عملية النقد وإصدار الأحكام.

ج- أن يكون المتعلم قادراً على المشاركة في اختيار أوعية المعلومات المناسبة للدراسة واستخدامها ويتعامل مع الأنشطة المختلفة بشكل فردي أو مع المجموعة. (الدباسي، 2000، ص86)

ويلاحظ الباحثان التكامل والاتفاق بين توجه التربويين والمكتبيين حول فلسفة مراكز مصادر التعلم، حيث كان السعي نحو خدمة العملية التعليمية والتربوية وتقديم ما يساعد ويحقق أهداف العملية التعليمية وتيسير عملية التعليم والتعلم مما يجعلها أكثر تشويقاً وجاذبية للمتعلم في اكتساب الخبرات والمهارات المرجوة من خلال توفير مصادر متنوعة تساهم وتستخدم من قبل المعلمين والمتعلمين.

### أهداف مراكز مصادر التعلم:

تقوم المؤسسات التعليمية بتحديد الأهداف والوظائف التي تود تحقيقها والهدف الرئيسي لمركز مصادر التعلم ينبغي أن يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية وتحسين عملية التعليم والتعلم وخدمة المجتمع الذي توجد فيه المؤسسة. (عليان و سلامة، 2006، ص19)

ويمكن تحديد أهداف مراكز مصادر التعلم من خلال إطارين هما الأهداف العامة والأهداف الخاصة للمراكز وهي على النحو الآتي:

### الهدف العام لمراكز مصادر التعلم:

ذكر ديفنز (Dafis) أن الهدف الأساسي لمراكز مصادر التعلم يتمثل فيما تقدمه هذه

المراكز من خدماتها المختلفة التي تسعى من خلالها إلى تحقيق أهداف التربية والتعليم عبر:

- 1- تقديم المراكز مواد تعليمية متنوعة للمعلمين والطلاب.
- 2- توفير الكوادر الخبيرة ذات الكفاءة القادرة على إدارة المركز.
- 3- تقديم التسهيلات والخدمات والأجهزة التي تساعد على اختيار المواد التعليمية.
- 4- تقديم الإمكانيات التي تسهل وتساعد في عملية إنتاج وعرض المواد التعليمية. (Dafis, 1971)

p99)

بينما يرى شمي وإسماعيل أن الهدف العام لمراكز مصادر التعلم يتمثل في توفير بيئة تعليمية تعليمية مناسبة تتيح للمتعلم الاستفادة من أنواع متعددة من مصادر التعلم وتوفير فرصة للتعلم الذاتي وتعزز لدى المتعلم مهارات البحث والاكتشاف، كما تتيح للمعلم إتباع أساليب حديثة في تصميم مادة الدرس وتنفيذها وتقييمها. (شمي وإسماعيل، 2008، ص111) ويلاحظ الباحثان أن مجموعة الأهداف التي تم ذكرها أعلاه كانت مستنبطة من التعاريف التي وردت في كثير من أدبيات مراكز مصادر التعلم.

### الأهداف الخاصة لمراكز مصادر التعلم:

1. توفير المواد التعليمية الملائمة لأساليب التعلم المختلفة.
2. تقديم اختيارات تعليمية ليست متيسرة في أماكن الدراسة.
3. تقديم الفرص الملائمة لاكتساب الخبرات عن طريق المواد التعليمية المطبوعة وغير المطبوعة.
4. تطوير مهارات البحث في مكتبة المراكز ومهارات البحث العلمي والاستفسار باستخدام وسائل الاتصال المختلفة وجميع أنواع مصادر المعلومات.
5. تطوير التدريس من خلال أتباع منحنى النظم في تخطيط الدروس واختيار المواد التعليمية.
6. تسهيل عملية التعلم الفردي. (عليان وسلامة، 2006، ص19)

### أهمية مراكز مصادر التعلم:

كان للمتغيرات في مجال المعرفة والنمو السريع في النظريات العلمية والتقدم الحاصل في التكنولوجيا وأساليب وطرق التعلم المختلفة والاستجابة لمتطلبات التربية الحديثة والاتجاه نحو تعلم أفضل وعلى نطاق أوسع، فأصبح من الضروري التوسع في الاستفادة من تكنولوجيا التعليم والاستفادة من الوسائل التعليمية المختلفة لنقل الخبرات بكل دقة ولزيادة المعرفة وأخذها من مصادر مختلفة، فكانت مراكز مصادر التعلم هي الصيغة التربوية المناسبة لمواجهة التغيرات بما تحتويه من مواد تعليمية مطبوعة وغير مطبوعة ومن أدوات وأجهزة وتقنيات لحفظ المعرفة واسترجاعها بكل سهولة ويسر والانتفاع منها. (صوفي، 1995، ص56-57)

### اختصاصي مركز مصادر التعلم أدواره ومسؤولياته:

يكلف شخص بالعمل والقيام بهام العمل في مركز مصادر التعلم يقوم بتنظيم استخدام المركز من قبل المعلمين والطلاب ليخدم العمل التعليمي والتربوي داخل المدرسة. (العمران، 1427، ص7)

هناك فرق بين مفهوم أمين المكتبة المدرسية واختصاصي مركز مصادر التعلم، حيث يذكر إهبرنج Herring الفرق بين المصطلحين فيبري إهبرنج أن اختصاصي مركز مصادر التعلم أنه عضو مؤهل من أعضاء التدريس بالمدرسة لديه إعداداً مهنيّاً في مجال المصادر التعليمية ومعرفة بالعمليات التعليمية وطرق التدريس وتصميمها المختلفة وله خبرة في استخدام المصادر التعليمية مما يؤدي إلى جعل التدريس والتعلم أكثر تأثيراً. (Herring, 1988, pp 6-7)

أما أدوار ومسؤوليات اختصاصي مراكز مصادر التعلم فهي على النحو الآتي:

**أولاً:** دوره معلماً: يتعاون اختصاصي مركز مصادر التعلم مع الطلاب وبقية أعضاء مجتمع التعلم في تحليل الحاجات التعليمية والمعلوماتية، من أجل تحديد واستخدام المصادر التي تقابل هذه الاحتياجات، ومن أجل فهم ونقل المعلومات التي توفرها هذه المصادر، وكمعلم كفؤ يجب أن يكون اختصاصي مركز مصادر التعلم على معرفة ودراية بالدراسات والنظريات الحديثة في مجال التعليم والتعلم، وأن تكون لديه المهارة في تطبيق معطياتها في المواقف المختلفة وبالأخص المواقف التي تعتمد على المتعلم في الوصول للمعلومات في مصادرها المختلفة وتقييمها واستخدامها من أجل التعلم وتطبيق المعرفة الجديدة، ويتطلب دوره كمعلم أن يكون عارفاً بالمنهج ومشاركاً فاعلاً في فريق التعليم. كما ينبغي على اختصاصي مركز مصادر التعلم أن يطور باستمرار مهاراته ومعرفته من أجل العمل بشكل فاعل مع المعلمين والمديرين وبقية الفريق من أجل زيادة فهمهم للموضوعات المعلوماتية وتزويدهم بفرص نوعية لتطوير مهارات متقدمة في الثقافة المعلوماتية بما في ذلك استخدامهم لتقنية المعلومات المختلفة.

**ثانياً:** دوره شريكاً تعليمياً: يشارك اختصاصي مركز مصادر التعلم المعلمين وغيرهم من ذوي العلاقة في تحديد الروابط بين احتياجات المتعلمين المعلوماتية ومحتوى المنهج ومصادر المعلومات الإلكترونية، ويقوم اختصاصي مراكز مصادر التعلم من خلال عمله مع أعضاء المجتمع المدرسي جميعهم بدور قيادي في تطوير السياسات والممارسات والمنهج التي توجه

الطلاب إلى تطوير مدى كامل من القدرات المعلوماتية والاتصالية، ويعمل بشكل وثيق من خلال التزامه بالعملية التعاونية مع كل فرد من المعلمين في تصميم المهام التعلّمية وتقويمها، وفي تحقيق التكامل بين القدرات المعلوماتية والاتصالية اللازمة لمقابلة المعايير الخاصة بالمحتوى التعليمي.

**ثالثاً:** دوره كاختصاصي معلومات: يقوم اختصاصي مصادر التعلم بدور الرائد والخبير في مجال الوصول إلى مصادر المعلومات بجميع أشكالها وتقويمها، وفي نشر الوعي لدى المعلمين والمديرين والمتعلمين وغيرهم في الموضوعات المعلوماتية من خلال علاقته التعاونية معهم، وفي تشكيل استراتيجيات المتعلمين وغيرهم في مجال اختيار المعلومات والوصول إليها وتقويمها سواء كانت داخل مركز مصادر التعلم أو خارجه، وينبغي في اختصاصي مصادر التعلم من خلال عمله في بيئة ترتبط بعمق بالتقنية أن يتمكن من المصادر الإلكترونية ويبقى التركيز متواصلًا على الاستخدام النوعي والأصيل للمعلومات المتوفرة في هذه التقنيات وغيرها من التقنيات التقليدية.

**رابعاً:** دوره مديراً لبرامج مصادر التعلم: يعمل اختصاصي مصادر التعلم بشكل تعاوني مع أعضاء المجتمع التعليمي على تحديد السياسات لبرنامج مركز مصادر التعلم من أجل توجيه جميع النشاطات المرتبطة به، وبسبب قناعته بأهمية الاستخدام الفعال للمعلومات وتقنية المعلومات في نجاح المتعلمين في حياتهم المستقبلية على الصعيدين الشخصي والاقتصادي، فإن اختصاصي مصادر التعلم يدافع عن برنامج المركز ويقدم المعرفة والرؤية والقيادة من أجل إدارة البرنامج بشكل مبدع ونشط في مجتمع واقتصاد المعرفة الذي نعيش فيه، ومن خلال مهارته في إدارة الفريق والميزانية والمعدات والتسهيلات ويخطط اختصاصي مصادر التعلم وينفذ ويقوم البرنامج من أجل تحقيق معايير الجودة". (فريجات، 1424، ص 7)

## المعرفة:

## تهيئة:

تعد المعرفة وتطبيقاتها من أبرز تحديات القرن الحالي، إذ تسعى منظمات الأعمال إلى تحديد المعلومات ذات القيمة والتقاطها واستخدامها في العمليات، حيث أنه مع بداية التسعينيات من

لقرن الماضي كان هناك اهتماماً كبيراً من قبل المنظمات التي لديها مستوى أفضل من المعرفة يمكن أن يساعد في وضع المعارف والمهارات المكتسبة في أيدي العاملين في الوقت والشكل المناسب وبالسهولة الممكنة للاستفادة منها في تحقيق مستويات أعلى من الإنجاز. وتشكل إدارة المعرفة أحد التطورات الفكرية المعاصرة التي تضمن لمنظمات اليوم توليد المعرفة وتوزيعها وتطبيقها للمساعدة في اتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة وتشجيع الإبداع وزيادة القدرة التنافسية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذه المنظمات وزيادة قيمتها والارتقاء بأدائها. (بوعشة و منصور، 2012، ص4).

### أهمية المعرفة:

تبرز أهمية المعرفة للمنظمات المختلفة لما تشكله من إضافة قيمة يمكن إيضاحها في الآتي:

1- الدور الذي تؤديه في تحول المنظمات إلى الاقتصاد الجديد المعتمد على المعرفة والذي بات يعرف باقتصاد المعرفة الذي يتم التأكيد من خلاله على رأس المال الفكري والتنافس من خلال القدرات البشرية.

2- يمكن تحديد أهمية المعرفة في النقاط التالية:

أ- أسهمت المعرفة في مرونة المنظمات من خلال دفعها لاعتماد أشكال للتنسيق والتصميم والهيكلة لتكون أكثر مرونة.

ب- أتاحت المعرفة المجال للمنظمة من التركيز على الأقسام الأكثر إبداعاً وحفزت الإبداع والابتكار المتواصل لإفرادها وجماعاتها المختلفة.

ج- أسهمت المعرفة في تحول المنظمات إلى مجتمعات معرفية تحدث التغيير الجذري في المنظمة لتتكيف مع التغيير المتسارع في بيئة العمل ولمواجهة التعقيد المتزايد فيها.

د- يمكن للمنظمات أن تستفيد من المعرفة كسلعة نهائية عبر بيعها والمتاجرة بها أو استخدامها لتعديل منتج معين أو لإيجاد منتجات جديدة أو خدمة جديدة.

هـ- توجه المعرفة مديري المنظمات إلى كيفية إدارة منظماتهم والعاملين فيها.

و- تعد المعرفة البشرية المصدر الأساسي للقيمة.

ز- تحريك الأساس الحقيقي لكيفية خلق المنظمة وتطويرها ونضجها وإعادة تشكيلها ثانية.

ح- المعرفة أصبحت الأساس لخلق الميزة التنافسية وإدامتها. (الزيادات، 2008، ص20)

**أهداف المعرفة:**

هناك خلاف وجدل بين أصحاب الاختصاص حول أهداف المعرفة يتفق ويختلف عليها المتخصصين في مجال المعرفة ويمكن ذكرها بشكل موجز في الآتي:

- أ- الوصف والتفسير والفهم للظواهر المتعلقة بمجال تخصص ومجال تلك المعرفة.
- ب- التنبؤ بما سيكون عليه المستقبل قبل وقوعه طالما أن الظواهر الحالية قد تم تفسيرها وتحليلها وفهمها.
- ج- التحكم والسيطرة على الأحداث المتوقعة لمنفعة الأفراد والمنظمات.
- د- التغيير والتطوير ومراجعة الأوضاع القائمة. (الطيبي، 2010، ص 25).

**أنواع المعرفة:**

عند البحث في تصانيف المعرفة وتقسيماتها المختلفة في بعض الأدب المنشور، وجد الباحثان أن هناك العديد من أنماط وتصانيف المعرفة والبعض قد قسمها إلى أنماط وأنواع متعددة وهذه التقسيمات والأنماط تعود إلى توجهات وثقافة معدي تلك التقسيمات، والباحثان يتفقان مع التقسيم الشائع الذي يقسم المعرفة إلى قسمين، فنجد Baardsen يقسم المعرفة إلى قسمين:

**أ. المعرفة الصريحة:**

وهي معرفة واضحة وتخزينها في بعض الوسائل والوسائط ويمكن بسهولة أن تنتقل المعرفة الصريحة للآخرين وهذا يعني أنه من السهل المشاركة بها ومن أمثلة المعرفة الصريحة الأدلة والوثائق والإجراءات التي يتم أتباعها في المنظمة.

**ب. المعرفة الضمنية:**

هي المعرفة التي يصعب نقلها إلى شخص آخر لفظياً أو كتابياً على سبيل المثال تشغيل آلة محددة حديثة، ومن الصعب أن تنقل إلى الآخرين لفظياً أو كتابياً. (Baardsen, 2011, p3) ويذكر منير أن المعرفة يصنفها كل من نانوكا وتكاويوشي Nanoka & Takauchi بحسب إدارتها إلى صنفين هما:

- المعرفة الصريحة: وهي المعرفة المنظمة والمحددة المحتوى وتتصف بالمظاهر الخارجية لها ويعبر عنها بالرسم والكتابة والتحدث، ويمكن عن طريق التكنولوجيا تحويلها وتناقلها لكونها معرفة ملموسة.

- المعرفة الضمنية: وهي المعرفة الموجودة في عقول وسلوك الأفراد وهي معرفة خفية تعتمد على الخبرة ويصعب تحويلها بالتكنولوجيا، ويتم تناقلها بين الأفراد بشكل اجتماعي. (منير، 2011، ص99)

ويمكن تعريف المعرفة الصريحة بأنها المعرفة التي يمكن مشاركتها مع الآخرين وتتمثل في البيانات والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات وملفات وسجلات المنظمة التي تتعلق بأنظمة المنظمة وإجراءاتها وأنشطتها المختلفة. (Allen,2003,p37)

وهناك فروق بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية كما هو موضح في الجدول(2)

جدول(2) أهم الفروق بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية

العوامل	المعرفة الصريحة	المعرفة الضمنية
مكانها	مكتوبة في الوثائق أو إلكترونيًا وفي أشرطة ممغنطة.	في عقول الأفراد.
شكلها	كتب ، أدلة ، عمل أو إجراءات ، أشرطة وتقارير.	خبرات ، نماذج ذهنية ، معتقدات ، مهارات.
إمكانية نقلها	يمكن نقلها من جيل إلى جيل تالي.	إذا لم توظف أو تخزن ، فتنقل بانتقال الفرد من المنظمة أو تموت بموته.
إمكانية تبادلها	يسهل تبادلها.	يصعب تبادلها والتشارك بها.
إمكانية التعبير عنها	يسهل التعبير عنها في أشكال مختلفة.	لا يمكن رؤيتها والتعبير عنها بسهولة.
إمكانية قياسها	يمكن قياسها لأنها في صيغة قواعد بيانات ونظم خبيرة وبرمجيات... الخ	يصعب قياسها وذلك لصعوبة تحديدها وتحويلها الى خدمات معرفة محددة.



المصدر: منير، الحمزة (2011). اسهامات المكتبة الجامعية في رقد المعرفة لطلبة جامعة الزرقاء الخاصة بالأردن، العربية 3000، 11، (45)، ص 99.

## مواقع المعرفة:

تتمثل المعرفة في العديد من المواقع المختلفة منها :

### 1- المعرفة في الناس:

وهي المعرفة المحفوظة في عقول الناس داخل المنظمات، وتكمن في عقول الأفراد المتمرسين وأصحاب الخبرة الطويلة في العمل في هذه المنظمات الخدمية. بالإضافة إلى أن هناك معرفة موجودة في عقول المجموعات ومتداولة بينهم بسبب العلاقات بين أعضاء المجموعة فعندما يعمل ثلاثة أفراد مع بعضهم لفترة طويلة يصبح كل واحد منهم على علم ودراية بنقاط القوة والضعف للآخرين وفهم طريقة الأخر وإدراك المظاهر والمعرفة التي يتطلب الاتصال بها من أجل التواصل مع الآخرين.

### 2- المعرفة في الناتج الذي تقدمه المنظمة:

مع مرور الزمن يتم حفظ كمية كبيرة من المعرفة من خلال الناتج الذي تقدمه المنظمة، ويتم حفظ المعرفة عبر تنفيذ بعض الأعمال الرئيسية والفرعية ونماذج التواصل المتسلسلة في العمل وما بين الأفراد، ويلاحظ أحياناً أنه يتم دمج المعرفة من خلال الإجراءات والقوانين والمعايير التي تطورت من خلال الخبرة الزمنية والسلوك الإرشادي للمستقبل. كما أن هناك معرفة تكون محفوظة في الأنظمة والتقنيات، ويتم حفظ البيانات والمعلومات في أنظمة معلومات مبنية على الحاسب الآلي، كما يمكن حفظ كمية من المعرفة عن طريق العلاقات، مثل نظام تخطيط متطلبات المواد المحوسبة يحتوي على كمية جيدة من المعرفة حول العلاقات بين نماذج الطلب والوقت المسموح في الطلبات وإعادة طلب الكميات.

كما أن مخازن المعرفة تمثل طريقة من طرق حفظ المعلومات ويمكن أن تكون مخازن المعرفة مبنية على الورق مثل الكتب والمستندات، كما يمكن أن تكون مبنية ومصممة على الأجهزة الإلكترونية كالحاسبات، حيث يتم حفظ المعرفة في أنظمة قواعد البيانات.

كما يعتبر أي موقع مبني على شبكة الويب مخزن يحتوي على إجابات لأسئلة تطرح باستمرار حول منتج، ويعتبر هذا الموقع مخزن معرفة مبني على التقنيات الالكترونية الرقمية.

### 3- المعرفة في كائنات المنظمة:

يمكن حفظ المعرفة ضمن كائنات المنظمة ويمكن تصنيف هذه الكائنات إلى ثلاث مستويات:

1- وحدات المنظمة (أقسام المنظمة).

2- المنظمة بكاملها.

3- علاقات العمل في المنظمة (العلاقة بين المنظمة وعملائها).

ويتم حفظ المعرفة جزئياً عبر وحدات المنظمة مثل القسم أو المكتب من خلال العلاقات بين أعضاء القسم، وتمثل وحدة المنظمة مجموعة من الأفراد الذين يعملون مع بعضهم البعض بناء على ما يقتضيه البناء الهيكلي للمنظمة ومع مرور الوقت يتم اكتساب كمية جيدة من المعرفة من خلال العمل ضمن القسم.

كما يتم حفظ المعرفة ضمن العلاقات في المنظمة ومن خلال إنشاء علاقات متينة مع العملاء والموردين لأهداف منها الحصول على المعرفة ليتم تحليلها من أجل تطوير وتحسين المنتجات والخدمات التي تقدمها، وتحسين عملية اتخاذ القرارات، كما تستفيد المنظمات من الخبرة والمعرفة التي يقدمها المستفيدين لها حول المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة لهم في عملية التحسين والتطوير وتقديم خدمات ومنتجات جديدة. (الطيبي، 2010، ص 47-50)

### أهمية مشاركة المعرفة:

أتزداد المعرفة بالاستخدام والمشاركة وتبادل الأفكار والخبرات والمهارات بين الأفراد وتنمو وتتعاظم لدى كل منهم، لذلك سعت بعض المنظمات ومنها مؤسسات المعلومات إلى تشجيع المشاركة. (الزيادات، 2008، ص 101)

وتعود أهمية مشاركة المعرفة في المنظمات إلى مجموعة من الأسباب منها الآتي:

1- المعلومات والمعرفة بأشكالها المختلفة تنمو بسرعة، ويرجع ذلك أساساً إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وزيادة في مستويات التعليم وجهود البحث والتطوير. ومن الواضح

- أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تقوم بدوراً حاسماً في تمكين الجميع في الوصول وتشارك هذا الكم الكبير والضخم من المعلومات.
- 2- الصعوبة في مواكبة جميع التطورات الجديدة في مجالات العلوم المختلفة من قبل الأفراد والمنظمات.
- 3- تنوع التخصصات والمعارف وتداخلها مع بعض. (Baardsen, 2011, p6) وتعود أهمية مشاركة المعرفة في المنظمات إلى بعض الأسباب منها الآتي:

- أن تشارك المعرفة أمر ضروري يساعد المنظمات على البقاء من خلال الاستفادة من الأفكار الجديدة غير الملموسة لدى الأفراد وتطبيقها وإيجاد ميزة تنافسية جديدة للمنظمة.
- كثير من العاملين لديهم معرفة متميزة لا يستفاد منها أثناء العمل في المنظمة، وبالتالي عندما يتركون أعمالهم في المنظمة تذهب معهم هذه المعرفة.
- وجود مشاكل لدى المنظمات يمكن أن تحل من خلال التشارك بالمعرفة. (David, 1999)
- التغيير السريع في التكنولوجيا والأعمال وبالتالي ما كنا نعرفه في السابق قد عفا عليه الزمن وأصبح يحتاج إلى التحديث من خلال تشارك المعرفة مع الآخرين.

### أشكال مشاركة المعرفة:

يشير الطاهر و منصور نقلاً عن (Marquardt, 2002) " إلى أن المعرفة يتم التشارك فيها داخل المنظمات إما بشكل مقصود أو بشكل غير مقصود:

- الشكل المقصود: يعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصدياً داخل المنظمة من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد، أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات، والتقارير، والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية. بالإضافة إلى ذلك فإنه يتم مشاركة المعرفة قصدياً من خلال استخدام الفيديو، وأشربة الصوتية، وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية، وبرامج الإرشاد، وبرامج التدريب، وإجراء التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء.

- الشكل غير المقصود: ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال: الشبكات غير الرسمية، والقصص والأساطير، وما يشبه ذلك". (الطاهرو منصور، 2009، ص7)

### العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة:

تتيح وسائل الاتصال الحديثة فرصاً لاكتساب المعرفة وتحسين أداء منظومة المعرفة المحلية عبر النهل من معين المعرفة المتراكم على الصعيد العالمي والتعاون الدولي خاصة في مجالات التعليم والبحث والتطوير. وفي المقابل تنذر التطورات الأحدث في مضمار المعرفة على الصعيد الدولي في ظل تصاعد العولمة بتغيير جوهري في هذا المجال وتحويل المعرفة بسرعة إلى سلعة خاصة تدر قدر من العائد عليها من خلال حماية حقوق الإنسان الفكرية، وبالتالي حرمان الآخرين من الحصول على ثمار المعرفة إلا بطرق مشروعة. علمًا أن توفر المعلومات لا يعني توفر المعرفة.

فالمعرفة لا تنمو من فراغ بل في مجتمع محدد ذي سياق ثقافي وتاريخي، وأن أحد المحددات الجوهرية لتوفر المعرفة هو قيام طلب مجتمعي قوي وفعال تسنده قوى شرائية راغبة على تخصيص الموارد اللازمة يحفز العمليات المجتمعية لنشر وإنتاج المعرفة، فإذا ضعف الطلب على المعرفة تعثر النمو الاقتصادي والإنتاجية، وقصور الطلب على المعرفة قد يكون عاملاً مهماً في ضعف إنتاج المعرفة ونشرها.

كما تؤدي مكانة العلم والمعرفة دوراً هاماً ومؤثراً في عملية انتشار المعرفة والبحث العلمي، كما تحفز العوامل الاقتصادية الإبداع واكتساب ونشر وتشارك المعرفة.

كما أن استيعاب المعرفة يتضمن تزويد الناس بالقدرة على استخدام المعرفة بطرق مختلفة من أهمها التعليم لكونه هو الأساس في إقامة مجتمع المعرفة، وتطوير التعليم هو تطوير باتجاه إقامة منظومة معرفة متماسكة، ولكن التحدي الأهم في مجال التعليم يكمن في مشكلة تردي نوعية التعليم المتاح الذي يفقد التعليم هدفه التنموي والإنساني.

كما تلعب الترجمة دوراً هاماً في نقل المعرفة سوى عن طريق النقل البشري أو الآلي من لغة إلى لغة تحريرياً أو شفهيًا بهدف معرفي علمي ثقافي.

ومن أهم الأسباب المؤثرة على المعرفة العزوف عن القراءة لأسباب من أهمها نظم التربية والتعليم التي تعتمد على التلقين بدلاً من التركيز على البحث عن المعلومة في الكتب، وغياب انتشار المكتبات العامة وضعف مقتنياتها، وعدم وجود خطط للتنمية الثقافية تركز على تشجيع القراءة وانتشار وسائل الإعلام. (الزيادات، 2008، ص50-52).

واقترنت هذه الدراسة على دراسة بعض العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة منها الآتي:

### العوامل الأخلاقية:

ظهرت الحاجة إلى وضع قوانين لضبط التعامل مع المعرفة التي تؤثر على عمليتها المختلفة، ومن الصعب مراقبتها ومتابعتها والسيطرة عليها بشكل قانوني، لذا لابد من التركيز على البعد الأخلاقي لضبط السلوك ومن ثم الابتعاد عن العمليات اللاأخلاقية ذاتياً. ويبقى العامل الأخلاقي هو المعيار الأكثر قدرة على ضبط السلوك للقيام بأعمال ونشاطات تخدم البشرية.

وتنبثق أخلاقيات المعرفة من الأخلاقيات العامة كأساس لها لتطوير قواعد أخلاقية خاصة بالمعرفة مثل أخلاقيات التعامل مع الحواسيب والتعامل مع شبكة الانترنت وغيرها. ونتيجة التركيز على تحقيق الربح والكفاءة الاقتصادية ظهرت اتجاهات أخرى تدعو إلى التمسك بأخلاق العمل المعرفي في جميع مجالاته بما يحقق إنسانية المعرفة وأخلاقياتها. (الملكاوي، 2007، ص73-74، 79).

### عوامل الثقافة التنظيمية:

تتكون الثقافة التنظيمية من مفاهيم ثلاثة مرتبطة ببعضها البعض تتمثل في: القيم والمعايير والممارسات وتعتبر القيم أكثر تلك المفاهيم قابلية للمشاهدة. أما الممارسات فهي الرمز الأكثر ظهوراً وانعكاساً للثقافة. أما المعايير فهي مستمدة من القيم وجميعها لها تأثيرها في سلوك العاملين داخل المنظمة. (De Long & Fahey, 2000, p217).

ويربط جيبسون جيمس وآخرون Gibson. James L. et al بين ثقافة المنظمة والسلوك في التعريف الذي تم ذكره، حيث يشير إلى الثقافة التنظيمية بأنها مدركات تنعكس في سلوك الأفراد ومجموعات العمل وأن الثقافة التنظيمية عبارة عن الرموز والعادات والتقاليد وأساليب التفكير والقصص وغيرها مما يعبر عن إمكانيات وقدرات الأفراد داخل المنظمة. (Gibson. James L. et al, 2003, p30 )

### العوامل التقنية:

تواجه المنظمات المعاصرة تغيرات كبيرة وسريعة في إيقاعها ومؤثرة في جوانب المنظمة، لذا سعت المنظمات إلى الاستجابة السريعة لمواكبة تلك المتغيرات من خلال استخدام المنظمات لتكنولوجيا المعرفة والاتصالات المختلفة وتكاملها مع منظومة المعرفة التي تمتلكها المنظمات المختلفة. وتعد تقنيات المعرفة واحدة من العوامل الأساسية لتشارك المعرفة داخل المنظمات وخارجها. (الخائف، 2005، ص1).

وهناك العديد من الأنظمة والتقنيات المستخدمة في عمليات المعرفة المختلفة ومنها عملية التشارك بالمعرفة التي تستخدم مجموعة من الأنظمة مثل أنظمة المكاتب وأنظمة الذكاء الاصطناعي وأنظمة تعاون المجموعات وأنظمة عمل المعرفة والشبكات الداخلية وشبكة الانترنت وغيرها. (Laudon & Laudon, 2004, p316,323)

### ثالثاً : وصف وتحليل البيانات

#### المحور الأول: المعلومات الشخصية:

#### توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

يشمل هذا المحور تحليل البيانات الخاصة بعينة الدراسة المتمثلة في الفئة العمرية لعينة الدراسة، والمؤهلات العلمية، والتخصصات العلمية، وتوزيع عينة الدراسة على المحافظات التي طبقت فيها الدراسة، وسنوات الخدمة في مجال مصادر التعلم، والعمل الحالي لعينة الدراسة، والمرحلة التعليمية التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة.

جدول(3) توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

العمر	العدد	النسبة
22 - 30 سنة	14	6.7%
31 - 39 سنة	109	52.2%
40 - 50 سنة	84	40.2%
أكثر من 50 سنة	2	0.9%
المجموع	209	100%

يتضح من الجدول(3) أن أغلب أفراد العينة تقع أعمارهم في الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 31-39 سنة وبلغ عددهم 109 فرد يمثلون نسبة 52.2%. وهي من وجهة نظر الباحثين من أفضل الفئات العمرية من حيث النشاط والقدرة على التعلم. ويأتي في المرتبة الثانية الأفراد الذين تقع أعمارها في الفئة العمرية ما بين 40-50 سنة وعددهم 84 فرد يمثلون نسبة 40.2%. ويأتي في المرتبة الثالثة أفراد العينة الذين أعمارهم في الفئة العمرية ما بين 22-30 سنة وعددهم 14 فرد يمثلون نسبة 6.7%. وهم في الغالب من المعلمين حديثي التخرج من الجامعات والكليات ولم يمضي على تعيينهم وتوظيفهم بالتعليم فترة طويلة، حيث يشترط في من يرغب العمل في مراكز مصادر التعلم أن يكون قد أمضى أربع سنوات في العمل كمعلم قبل التكليف بالعمل في مراكز مصادر التعلم وفقاً لضوابط شاغلي الوظائف التعليمية الصادرة من قبل وزارة التربية والتعليم بالسعودية.

### المؤهلات العلمية لعينة الدراسة:

يوضح الجدول(4) المؤهلات العلمية التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة من اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية.

## جدول (4) المؤهلات العلمية لعينة الدراسة

النسبة	العدد	المؤهل العملي
0.5%	1	دبلوم
91.4%	191	بكالوريوس
7.7%	16	ماجستير
0.5%	1	دكتوراه
0.0%	0	غير ذلك
100%	209	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول (4) أن الحاصلين على درجة البكالوريوس يمثلون المرتبة الأولى ويبلغ عددهم 191 فرد ويمثلون النسبة 91.4%. ويأتي في المرتبة الثانية أفراد العينة الحاصلين على درجة الماجستير وعددهم 16 فرد بنسبة 7.7%. ثم على التوالي الحاصلين على درجة الدكتوراه والدبلوم واحد فقط بنسبة 0.5%. كما يتضح وجود بعض الأفراد من عينة الدراسة يحملون مؤهل دون درجة البكالوريوس، حيث كان يسمح في فترة سابقة بترشيح معلمين للعمل في مراكز مصادر التعلم من أصحاب المؤهلات المختلفة. وفي عام 1428/ 1429 هـ صدرت ضوابط جديدة لتكليف شاغلي الوظائف التعليمية وآلياته ومنها مراكز مصادر التعلم والتي حدد فيها ضوابط الترشيح وآلياته، وقد ورد في الباب الثالث الفصل الأول بأن يكون المرشحين للعمل في مراكز مصادر التعلم على الأقل ممن حصلوا على درجة البكالوريوس مع إعداد تربوي، ولا يقل تقديره عن جيد في المؤهل العلمي وفقاً للضوابط العامة (السعودية- وزارة التربية والتعليم، 1428، ص 17)

**التخصصات العلمية لعينة الدراسة:**

تختلف التخصصات العلمية للعاملين في مراكز مصادر التعلم في مدارس التعليم العام بمراحلها المختلفة ويوضح الجدول (5) التخصصات العلمية لعينة الدراسة من اختصاصي مراكز مصادر التعلم.



جدول (5) التخصصات العلمفة لعفنة الدراسة

النسبة	العدد	التخصص فف المؤهل العملف
16.3%	34	مكتبات ومعلومات
13.4%	28	لغة عربية
11.0%	23	دراسات إسلامفة
9.6%	20	علوم
9.1%	19	رياضفات
5.7%	12	إحفاء
5.7%	12	جغراففا
4.8%	10	اجتماعفات
4.3%	9	تارفخ
3.8%	8	تقنفات التعلفم
3.3%	7	شرفعة
2.9%	6	دراسات قرآنفة
2.4%	5	علم اجتماع
1.9%	4	انجلفزف
1.4%	3	حاسب آلف
1.4%	3	كفمفاء
1.4%	3	مناهج وطرق تدرفس
0.5%	1	إدارة تربوفة
0.5%	1	تربفة فنفة
0.5%	1	ففزفاء
100%	209	المجموع

فلاظ فف الجدول (5) أن تخصص المكتبات والمعلومات فآف فف المرتبة الأولى وبلع عدد الأفرفاء من عفنة الدراسة الذفن فحملون مؤهلاً فف تخصص المكتبات والمعلومات 34 فرد فمثلون 16.3%. وفآف فف المرتبة الثانية تخصص لغة عربية وعدد الأفرفاء الذف فحملون مؤهلاً فف هذا التخصص 28 فرد فمثلون نسبة 13.4%. وفلها فف المرتبة الثالثة تخصص الدراسات إسلامفة

وبلغ عدد الأفراد الذين يحملون مؤهلاً في هذا التخصص 23 فرد بنسبة 11.0%. ويلاحظ في توزيع عينة الدراسة وفقاً للتخصصات العلمية أن تخصص المكتبات والمعلومات يحظى بأهمية عالية وهذا ما تؤكدُه أيضاً ضوابط تكليف شاغلي الوظائف التعليمية وآلياتها، حيث تعطي الأولوية عند تكليف المعلمين بالعمل في مراكز مصادر التعلم للمعلمين المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات، وتم الإشارة إلى ذلك في الضوابط الخاصة باختصاصي مراكز مصادر التعلم في الصفحة رقم عشرين من ضوابط تكليف شاغلي الوظائف التعليمية وآلياته الصادرة من قبل وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية. وكان الباحثان يتوقعان أن يكون عدد العاملين في مراكز مصادر التعلم من المتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات أكبر من العدد والنسبة الموجودة بالجدول السابق، ليعكس اهتمام الوزارة خاصة وأنها تعطي الأولوية لمن يرغب العمل في مراكز مصادر التعلم للمتخصصين في مجال المكتبات والمعلومات في ضوابط الترشيح.

### توزيع العينة بحسب المحافظات:

تم توزيع عينة الدراسة على خمس محافظات تمثل المناطق الرئيسية للمملكة العربية السعودية وهي: الرياض وجدة وتبوك والإحساء ونجران وفق نسب محددة تم إيضاحها في الجدول (6).

جدول (6) توزيع العينة بحسب المحافظات التي أجري فيها الدراسة

المحافظات	الرياض		جدة		تبوك		الإحساء		نجران	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
	102	49%	51	24%	19	9%	20	10%	17	8%
المجموع	209									

تم توزيع العينة وفقاً للمحافظات التي تم تحديدها للدراسة بنسبة 25% من المجتمع الكلي في المحافظات الخمس الرياض وجدة وتبوك والإحساء ونجران. ويعود اختلاف عدد عينة الدراسة من محافظة إلى محافظة إلى حجم مجتمع الدراسة الكلي في كل محافظة. ويلاحظ أن أكبر نسبة من أفراد العينة كان في الرياض وبلغ 102 فرد يمثلون نسبة 49%. ويأتي في المرتبة الثانية محافظة جدة وبلغ عدد أفراد العينة فيها 51 فرد يمثلون نسبة 24%. ثم محافظة الإحساء ويبلغ حجم العينة فيها 20 فرداً بنسبة 10% من الحجم الكلي لعينة الدراسة.

### سنوات الخدمة لعينة الدراسة في مجال مصادر التعلم

تمثل سنوات الخدمة في مجال مراكز مصادر التعلم الخبرات التي اكتسبها أفراد العينة على مر سنوات العمل في مجال مراكز مصادر التعلم، ويمكن أن يستفاد من أصحاب هذه الخبرات والمهارات في عملية تشارك المعرفة وتبادلها مع باقي الزملاء من اختصاصي المراكز ويتبين من الجدول (7) سنوات الخدمة لأفراد عينة الدراسة.

جدول (7) سنوات الخدمة لعينة الدراسة في مجال مصادر التعلم

النسبة	العدد	سنوات الخدمة
41%	85	1 - 5 سنوات
30%	62	6 - 10 سنوات
24%	51	11 - 15 سنة
5%	11	أكثر من ذلك
100%	209	المجموع

تشير نتائج الجدول (7) إلى أن أكبر نسبة من أفراد العينة تقع ضمن الفئة التي خبرتها بين 1-5 سنوات ويبلغ عدد أفرادها 85 فرد بنسبة 41%. ويأتي في المرتبة الثانية الأفراد الذين خدمتهم ما بين 6-10 سنوات وعددهم 62 فرد بنسبة 30%. ثم يأتي في المرتبة الثالثة الأفراد الذين خدمتهم في مجال مراكز مصادر التعلم ما بين 11-15 سنة وعددهم 51 فرد بنسبة 24%. ويرى الباحثان أن سنوات الخدمة في مجال مراكز مصادر التعلم كلما كانت كبيرة فقد يعني ذلك توفر رصيماً

جيداً من المهارات والخبرات لدى بعض أفراد العينة، وبالتالي يمكن الاستفادة منها في عملية التشارك بالمعرفة وتبادل الخبرات والمهارات بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم.

### العمل الحالي لعينة الدراسة

يتم العمل في مراكز مصادر التعلم في مراحل التعليم العام وفق طريقة التفرغ الكامل أو التفرغ بشكل جزئي بناء على ضوابط محددة من قبل وزارة التربية والتعليم.

جدول (8) العمل الحالي لعينة الدراسة

النسبة	العدد	العمل الحالي
97.1%	203	اختصاصي مصادر تعلم ( معلم مفرغ )
2.9%	6	اختصاصي مصادر تعلم (معلم غير مفرغ )
100%	209	المجموع

يتم العمل في مراكز مصادر التعلم بتكليف رسمي من قبل إدارات التربية والتعليم بالمحافظات للعمل كاختصاصي مركز مصادر تعلم في المدارس بمراحلها التعليمية المختلفة بشكل جزئي أو كلي. وبالنظر إلي الجدول (8) يتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة يعملون في مراكز مصادر التعلم وفق وضع التفرغ الكامل للعمل في المراكز، حيث بلغ عددهم 203 فرد يمثلون نسبة 97.1%. وهذا يدل على اهتمام وحرص وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية على تفعيل مراكز مصادر التعلم وتحقيق أهدافها المرجوة وتوفير كوادر بشرية قادرة على القيام بدورها ومهامها المحددة لها. كما يلاحظ في الجدول أن عدد الأفراد العاملين في مراكز مصادر التعلم بنظام التفرغ الجزئي من عينة الدراسة يبلغ عددهم 6 أفراد فقط بنسبة 2.9%. وهي نسبة تعد ضعيفة وقد يعود السبب في عدم تفرغهم التام للعمل بالمراكز لبعض الأسباب منها تطبيق التشكيلات المدرسية التي تضع معايير لتفريغ اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المدارس في مراحل التعليم العام التي يوجد بها مراكز مصادر تعلم، حيث تحدد التشكيلات المدرسية أن لا يقل عدد فصول المدرسة في المرحلة لابتدائية عن 12 فصل دراسي وفي المرحلة المتوسطة لا يقل عدد الفصول في المدرسة عن 9 فصول وفي المرحلة الثانوية لا يقل عدد

الفصول بالمدرسة عن 6 فصول دراسية حتى يتم تكليف اختصاصي للعمل في المراكز بنظام التفرغ الكامل.

المرحلة التعليمية التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة

يتنوع توزيع مراكز مصادر التعلم في الميدان التربوي بين المراحل التعليمية الابتدائية والمتوسطة والثانوية، وبالتالي يتوزع أفراد العينة من اختصاصي مراكز مصادر التعلم بين تلك المراحل التعليمية كما هو موضح في الجدول (9).

جدول (9) المرحلة التعليمية التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة

النسبة	العدد	المرحلة التعليمية
47.4%	99	ابتدائي
25.4%	53	متوسط
27.3%	57	ثانوي
100%	209	المجموع

يتضح من الجدول (9) توزيع عينة الدراسة على المراحل التعليمية في مدارس التعليم العام في المحافظات التي تم إجراء الدراسة فيها، ويتبين من الجدول أن أغلب عينة الدراسة تركزت في مدارس المرحلة الابتدائية وبلغ عدد أفراد العينة الذين يعملون في مدارس الابتدائية 99 فرد بنسبة 47.4%. وقد يعود سبب ذلك لكثرة عدد المدارس في هذه المرحلة التي بها مراكز مصادر تعلم، ويأتي في المرتبة الثانية أفراد العينة الذين يعملون في مدارس المرحلة الثانوية وبلغ عددهم 57 فرد بنسبة 27.3%. ويأتي في المرتبة الثالثة أفراد العينة العاملين في مراكز مصادر التعلم في مدارس المرحلة المتوسطة وبلغ عددهم 53 فرد يمثلون 25.4%.

م	العبارات	المعيار القياسي	درجة الموافقة			الانحراف المعياري	النتيجة بشدة
			لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة		
1	استخدام التقنية مهم لعملية تشارك المعرفة بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	التكرار	0	50	159	0,43	2,76
			-	23,9	76,1		
2	توفير دليل حاسوبي مهم لتحديد الخبرات والمهارات التي يمتلكها الزملاء مما يسهل تشارك المعرفة مع من لديهم الخبرة والمهارة والإبداع والمعرفة.	التكرار	6	75	128	0,55	2,58
			2,9	35,9	61,2		
3	استخدام الشبكة الداخلية لتشارك المعرفة مع الزملاء في مراكز مصادر التعلم.	التكرار	12	119	78	0,58	2,32
			5,7	56,9	37,3		
4	استخدام الشبكة الخارجية لتشارك المعرفة مع الزملاء في مراكز مصادر التعلم.	التكرار	3	113	93	0,52	2,43
			1,4	54,1	44,5		
5	البريد الإلكتروني مهم لعملية تشارك وتبادل المعرفة مع الزملاء في مراكز مصادر التعلم.	التكرار	8	83	118	0,57	2,53
			3,8	39,7	56,5		
6	استخدم المنتديات المتخصصة لتبادل المعرفة وتشاركها مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	التكرار	4	105	100	0,54	2,46
			1,9	50,2	47,8		
7	استخدم شبكات التواصل الاجتماعي المختلفة لتشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	التكرار	9	101	99	0,58	2,43
			4,3	48,3	47,4		
8	مهم الانضمام إلى مجموعات الزملاء في الواتس أب والتطبيقات المشابهة من أجل تشارك المعرفة.	التكرار	5	101	103	0,55	2,47
			2,4	48,3	49,3		
9	أدوات التعلم الإلكتروني (النظم التفاعلية) مهمة في تشارك المعرفة مع اختصاصي المراكز.	التكرار	12	124	73	0,57	2,29
			5,7	59,3	34,9		

أوافق	0,74	1,91	67	94	48	التكرار	استخدم غرف الدردشة لتشارك المعرفة والخبرات والمهارات في مجال العمل مع اختصاصي المراكز.	10
			32,1	45,0	23,0	النسبة		
أوافق	0,64	2,20	26	115	68	التكرار	أفضل التواصل وتشارك المعرفة من خلال البوابات الالكترونية لمراكز مصادر التعلم.	11
			12,4	55,0	32,5	النسبة		
أوافق	0,64	2,17	28	118	63	التكرار	استفيد من قواعد البيانات والمستودعات الرقمية في تشارك وتوزيع المعرفة بين الاختصاصيين.	12
			13,4	56,5	30,1	النسبة		
أوافق	0,74	1,99	58	96	55	التكرار	استخدم خدمة الرسائل النصية (SMS) في تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	13
			27,8	45,9	26,3	النسبة		
أوافق	0,60	2,34	14	110	85	التكرار	استخدم الاتصال عبر الهاتف والجوال في عملية تشارك المعرفة وتبادلها مع اختصاصي المراكز.	14
			6,7	52,6	40,7	النسبة		
أوافق بشدة	0,56	2,45	7	101	101	التكرار	استخدم التقنية الموجودة داخل مركز مصادر التعلم في تبادل المعرفة مع الزملاء.	15
			3,3	48,3	48,3	النسبة		
أوافق	0,64	2,12	31	121	57	التكرار	استفيد من مؤتمرات الفيديو (Video Conference) في تبادل المعرفة مع اختصاصي المراكز.	16
			14,8	57,9	27,3	النسبة		
أوافق		2,34	290	1626	1428	التكرار	نتيجة العوامل التقنية	17
			8,7	48,6	42,7	النسبة		
2.34								المتوسط الحسابي العام

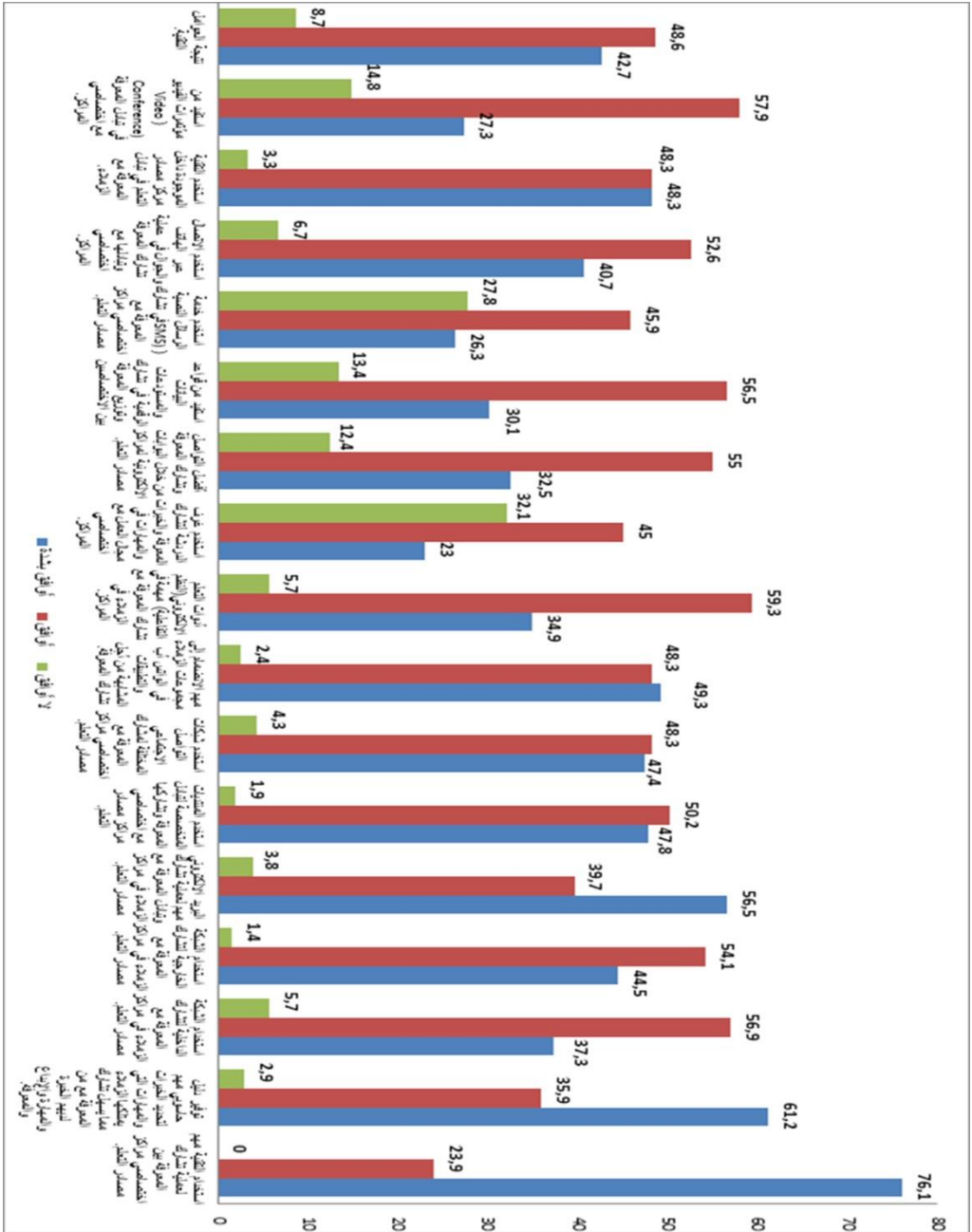
الجدول (10) العوامل التقنية المؤثرة في تشارك المعرفة

## ثانياً: المحور الثاني: العوامل المؤثرة في تشارك المعرفة:

### أولاً: العوامل التقنية:

بعد دراسة الجدول (10) الخاص بالمحور الثالث: العوامل التقنية المؤثرة في تشارك المعرفة نجد أنه حصل على 2.34 وهي نتيجة تشير إلى درجة أوافق حسب مقياس ليكرت الثلاثي. وتشير النتائج في الجدول (10) والشكل (1) إلى العبارات التي حصلت على موافقة بشدة، حيث يأتي في المرتبة الأولى أهمية استخدام التقنية في عملية تشارك المعرفة بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 76.1%. وتليها في المرتبة الثانية توفير دليل حاسوبي لتحديد الخبرات والمهارات التي يمتلكها الزملاء مما يسهل تشارك المعرفة مع من لديهم الخبرة والمهارة والإبداع والمعرفة وحصلت على نسبة 61.2%. وتليها في المرتبة الثالثة البريد الإلكتروني حيث يعتبر مهم لعملية تشارك وتبادل المعرفة مع الزملاء في مراكز مصادر التعلم بنسبة 56.5%. كما تشير النتائج في الجدول السابق إلى العوامل التقنية المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى أفراد العينة التي حصلت على درجة أوافق، حيث يأتي في المرتبة الأولى أدوات التعليم الإلكتروني (النظم التفاعلية) ويرى أفراد العينة أنها مهمة في تشارك المعرفة مع اختصاصي المراكز وحصلت على نسبة 59.3%. تليها في المرتبة الثانية الاستفادة من مؤتمرات الفيديو (Video Conference) في تشارك المعرفة مع اختصاصي المراكز وحصلت على نسبة 57.9%. وتليها في المرتبة الثالثة استخدام الشبكة الداخلية لتشارك المعرفة مع الزملاء في مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 56.9%. كما يتضح من النتائج في الجدول أن العوامل التقنية المؤثرة في تشارك المعرفة التي لم تلق موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة، فيأتي في المرتبة الأولى استخدام غرف الدردشة لتشارك المعرفة والخبرات والمهارات في مجال العمل مع اختصاصي المراكز وحصلت على نسبة 32.1%. وتليها في المرتبة الثانية استخدام خدمة الرسائل النصية (SMS) في تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 27.8%. وتليها في المرتبة الثالثة الاستفادة من مؤتمرات الفيديو (Video Conference) في تشارك المعرفة مع اختصاصي المراكز وحصلت على نسبة 14.8%.





الشكل (1) بوضوح الأهمية النسبية لنتائج العوامل التقنية المؤثرة في تشارك المعرفة

ثانياً: العوامل الأخلاقية:

م	العبارات	عبارات المقاييس	درجة الموافقة			النتيجة
			لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة	
1	الشعور بالاعتزاز والاحترام يسهم في تبادل المعرفة بشكل ايجابي بين اختصاصي المراكز.	التكرار النسبة	0	40	169	أوافق بشدة 0,39
			-	19,1	80,9	
2	ينبغي تعامل جميع الأطراف في عملية تشارك المعرفة بنبيل واحترام وتقدير.	التكرار النسبة	2	44	163	أوافق بشدة 0,44
			1,0	21,1	78,0	
3	الثقة مطلب ضروري في عملية تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	التكرار النسبة	0	48	161	أوافق بشدة 0,42
			-	23,0	77,0	
4	ضرورة العدل والمساواة في التعامل بين الزملاء عند تبادل المعرفة.	التكرار النسبة	3	73	133	أوافق بشدة 0,51
			1,4	34,9	63,6	
5	المسؤولية عن المعرفة المقدمة مبدأ مهم لقبول التشارك بالمعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	التكرار النسبة	2	116	91	أوافق بشدة 0,51
			1,0	55,5	43,5	
6	تقدير الخصوصية واحترامها أمر ضروري في تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	التكرار النسبة	2	78	129	أوافق بشدة 0,51
			1,0	37,3	61,7	
7	لا أقبل بانتهاك حقوق التأليف والنشر عند تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	التكرار النسبة	5	58	146	أوافق بشدة 0,52
			2,4	27,8	69,9	

أوافق بشدة	0,49	2,73	4	48	157	التكرار	احترام العقود والمعاهدات والقوانين عند تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	8
			1,9	23,0	75,1	النسبة		
أوافق بشدة	0,40	2,81	1	37	171	التكرار	لا اقبل الضرر بالأفراد والمجتمع عبر تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	9
			0,5	17,7	81,8	النسبة		
أوافق بشدة	0,44	2,84	2	48	165	التكرار	الأمانة ضرورية في تبادل المعرفة ومهم جداً ذكر مصدر المعرفة.	10
			1,0	23,0	78,9	النسبة		
أوافق بشدة	0,49	2,70	3	57	149	التكرار	التعاون وحب المبادرة اشعر به بين الزملاء اختصاصي المراكز عند تشارك المعرفة معهم.	11
			1,4	27,3	71,3	النسبة		
أوافق بشدة		2,71	24	647	1634	التكرار	نتيجة العوامل الأخلاقية.	12
			1,0	28,1	71,1	النسبة		
2.71							المتوسط الحسابي العام	

### جدول (11) العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة

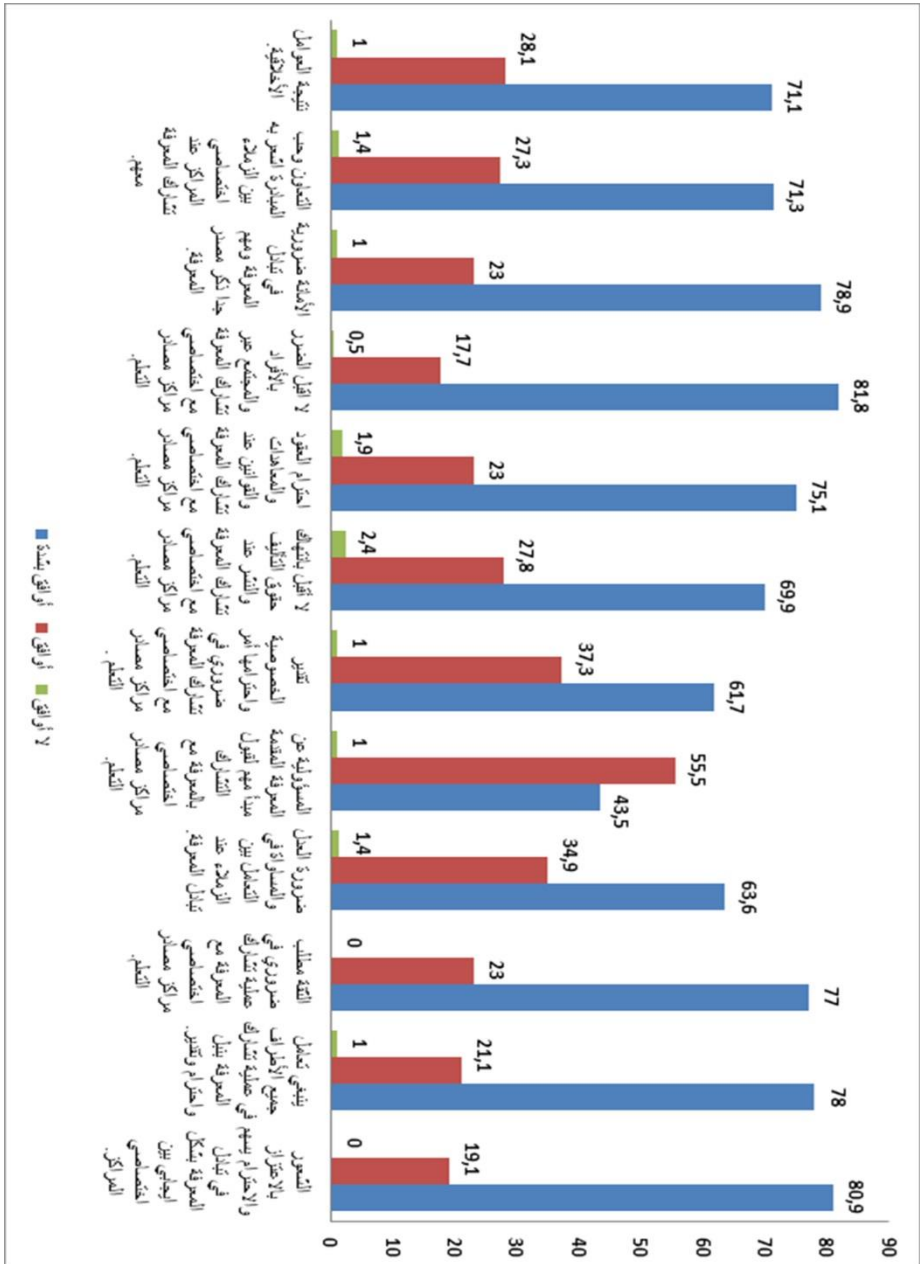
بعد دراسة الجدول (11) الخاص بنتائج المحور الثالث: العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة نجد أنه حصل على متوسط حسابي 2.71 أي أن نتيجته اتجهت نحو درجة أوافق بشدة حسب مقياس ليكرت الثلاثي.

ويتضح من قراءة النتائج في الجدول (11) والشكل (2) أن العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية التي حصلت على موافقة بشدة من قبل عينة الدراسة، فكان في المرتبة الأولى عبارة لا اقبل الضرر بالأفراد والمجتمع عبر تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم بنسبة 81.8%. وتلها في المرتبة

الثانية الشعور بالاعتزاز والاحترام يسهم في تبادل المعرفة بشكل ايجابي بين اختصاصي المراكز وحصلت على نسبة 80.9%. وتلميها في المرتبة الثالثة عبارة الأمانة ضرورية في تشارك المعرفة، ومهم جداً ذكر مصدر المعرفة وحصلت على نسبة 78.9%.

كما يتضح من نتائج الجدول أن العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة لدى أفراد العينة من حيث درجة موافق، فكان في المرتبة الأولى المسؤولية عن المعرفة المقدمة مبدأ مهم لقبول التشارك بالمعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 55.5%. وتلميها في المرتبة الثانية تقدير الخصوصية واحترامها أمر ضروري في تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 37.3%. تلميها في المرتبة الثالثة ضرورة العدل والمساواة في التعامل بين الزملاء عند تبادل المعرفة وحصلت على نسبة 34.9%.

كما تشير نتائج الجدول أن العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم التي لم تلق موافقة، حيث يأتي في المرتبة الأولى عبارة لا أقبل بانتهاك حقوق التأليف والنشر عند تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 2.4%. وتلميها في المرتبة الثانية احترام العقود والمعاهدات والقوانين عند تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 1.9%. وتلميها في المرتبة الثالثة ضرورة العدل والمساواة في التعامل بين الزملاء عند تبادل المعرفة وحصلت على نسبة 1.4%.



الشكل (2) يوضح الأهمية النسبية لنتائج العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الموافقة			عبارات المقياس	العبارات	م
			لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة			
أوافق بشدة	0,58	2,42	9	104	96	التكرار	ثقافة تشارك المعرفة أجدها موجودة لدي اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	1
			4,3	49,8	45,9	النسبة		
أوافق	0,63	2,22	24	116	69	التكرار	القيم الثقافية السائدة أجدها مناسبة لعملية التعلم من خلال تشارك المعرفة.	2
			11,5	55,5	33,0	النسبة		
أوافق بشدة	0,61	2,38	14	102	93	التكرار	الثقافة التنظيمية مشجعة على المشاركة ضمن فريق العمل في تشارك المعرفة.	3
			6,7	48,8	44,5	النسبة		
أوافق بشدة	0,62	2,38	16	98	95	التكرار	الإدارة تشجع على تبادل المعرفة مع الزملاء اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	4
			7,7	46,9	45,5	النسبة		
أوافق بشدة	0,51	2,54	1	95	113	التكرار	أفهم قيمة وأهمية تشارك المعرفة في مراكز مصادر التعلم.	5
			0,5	45,5	54,1	النسبة		
أوافق	0,66	2,29	24	101	84	التكرار	نفتقد ثقافة تبادل الخبرات والمهارات والمعرفة الصريحة.	6
			11,5	48,3	40,2	النسبة		
أوافق	0,72	1,97	57	101	51	التكرار	بعض الزملاء ينظرون بأنه لا قيمة للخبرات والمهارات والمعرفة التي لديهم.	7
			27,3	48,3	24,4	النسبة		
لا أوافق	0,69	1,50	129	56	24	التكرار	اشعر بأنه لا فائدة من المعرفة التي يقدمها اختصاصي مراكز مصادر	8
			61,7	26,8	11,5	النسبة		

							التعلم.	
أوافق بشدة	0,52	2,51	2	99	108	التكرار	التعلم المستمر يطور ثقافة تشارك المعرفة بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم.	9
			1,0	47,4	51,7	النسبة		
أوافق بشدة	0,50	2,65	2	69	138	التكرار	التدريب ثقافة ينبغي أن نحرص عليها للحصول على تبادل وتشارك المعرفة.	10
			1,0	33,0	66,0	النسبة		
أوافق بشدة	0,52	2,63	4	69	136	التكرار	اجتماعات اختصاصي مراكز مصادر التعلم مفيدة في تشارك المعرفة وتبادلها.	11
			1,9	33,0	65,1	النسبة		
أوافق بشدة	0,56	2,51	6	91	112	التكرار	افهم معنى ثقافة تشارك المعرفة وأهتم بها في المنظمة التي أعمل فيها .	12
			2,9	43,5	53,6	النسبة		
أوافق بشدة	0,57	2,54	8	81	120	التكرار	ضرورة التخلص من ثقافة أن المعرفة ملك خاص بالأفراد واستبدالها بثقافة المشاركة.	13
			3,8	38,8	57,4	النسبة		
أوافق بشدة	0,53	2,55	3	89	117	التكرار	تعميم القيم التي تعزز الثقافة التنظيمية لتشارك المعرفة والتعلم من الآخرين .	14
			1,4	42,6	56,0	النسبة		
أوافق بشدة		2,36	299	1271	1356	التكرار	نتيجة العوامل الثقافية والتنظيمية.	15
			10,2	43,4	46,3	النسبة		
2.36							المتوسط الحسابي العام	

الجدول (12) عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة

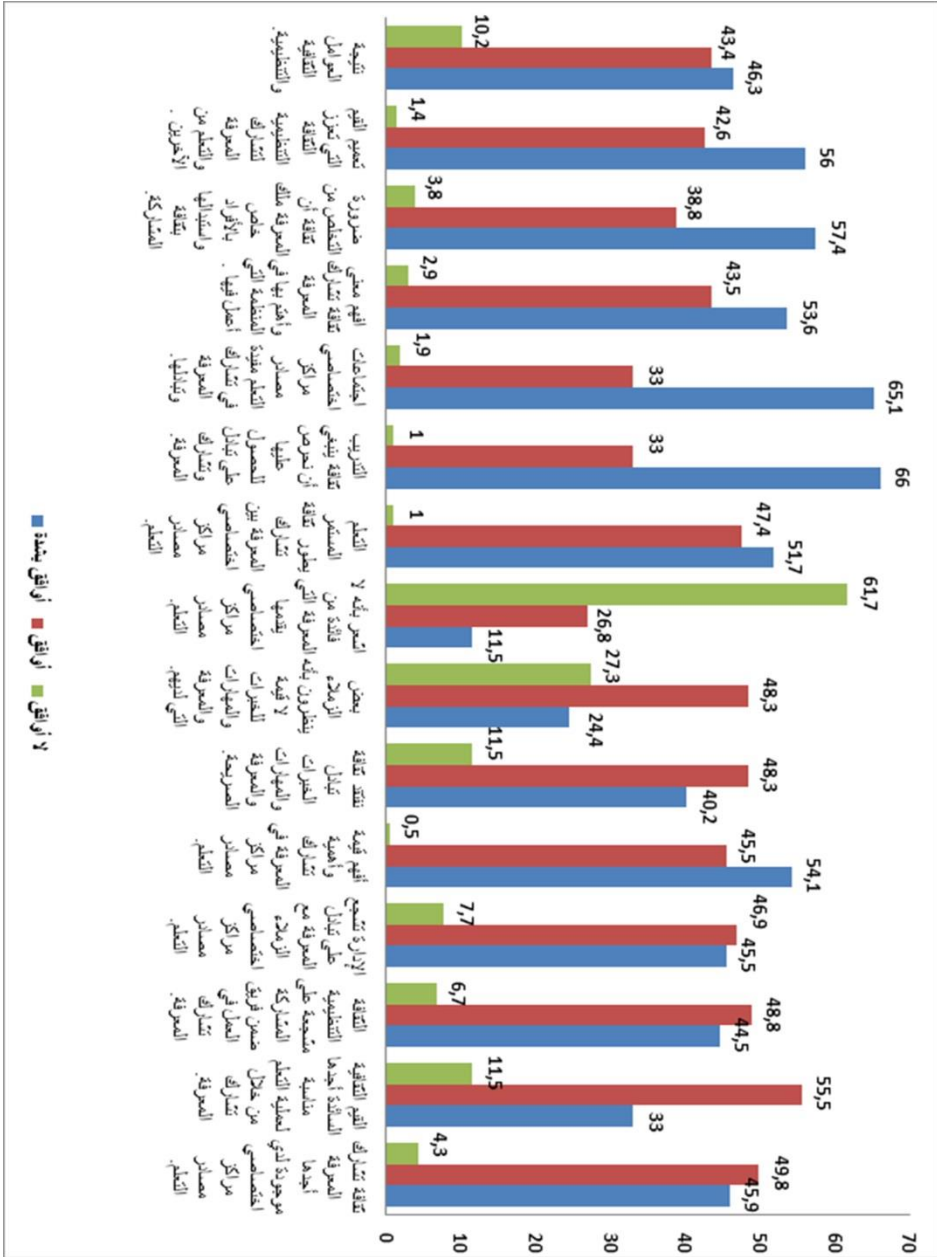
بعد دراسة الجدول (12) الخاص بنتائج المحور الثالث: عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة نجد أنه حصل على متوسط حسابي 2.36 أي أن نتيجته أوافق بشدة حسب مقياس ليكرت الثلاثي.

وتشير النتائج في الجدول (12) والشكل (3) الخاص بعوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة لدى أفراد عينة الدراسة، حيث جاء في المرتبة الأولى التدريب كثقافة ينبغي أن نحرص عليها للحصول على تبادل وتشارك المعرفة وحصل على نسبة 66.0%. وتلها في المرتبة الثانية اجتماعات اختصاصي مراكز مصادر التعلم مفيدة في تشارك المعرفة وتبادلها بنسبة 56.1%. وتلها في المرتبة الثالثة ضرورة التخلص من ثقافة أن المعرفة ملك خاص بالأفراد واستبدالها بثقافة المشاركة وحصلت على نسبة 57.4%.

كما تشير نتائج الجدول إلى عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم كانت من حيث أوافق على النحو التالي: في المرتبة الأولى عبارة القيم الثقافية السائدة أجدها مناسبة لعملية التعلم من خلال تشارك المعرفة وحصلت على نسبة 55.5%. وتلها في المرتبة الثانية عبارة ثقافة تشارك المعرفة أجدها موجودة لدي اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 49.85%. وتلها في المرتبة الثالثة عبارة الثقافة التنظيمية المشجعة على المشاركة ضمن فريق العمل في تشارك المعرفة وحصلت على نسبة 48.8%.

كما يتضح من قراءة الجدول أن عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم والتي لم تلق موافقة، حيث يأتي في المرتبة الأولى عبارة اشعر بأنه لا فائدة من المعرفة التي يقدمها اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 61.7%. وتلها في المرتبة الثانية عبارة بعض الزملاء ينظرون بأنه لا قيمة للخبرات والمهارات والمعرفة التي لديهم وحصلت على نسبة 27.3%. وتلها في المرتبة الثالثة عبارة القيم الثقافية السائدة أجدها مناسبة لعملية التعلم من خلال تشارك المعرفة وحصلت على نسبة 11.5%.





الشكل (3) يوضح الأهمية النسبية لنتائج عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك

## رابعاً : النتائج والتوصيات

## أولاً: النتائج :

- أظهرت نتائج الدراسة أن أغلب أفراد العينة تقع أعمارهم في الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 31 – 39 سنة حيث بلغ عددهم 109 ويمثلون نسبة 52.2% ويأتي في المرتبة الثانية الأفراد الذين تقع أعمارهم في الفئة العمرية ما بين 40- 50 سنة وعددهم 84 ويمثلون نسبة 40.2%. ويأتي في المرتبة الثالثة الأفراد الذين أعمارهم في الفئة العمرية ما بين 22- 30 سنة وعددهم 14 فرد يمثلون نسبة 6.7%.

- تشير نتائج الدراسة أن الحاصلين على درجة البكالوريوس من عينة الدراسة يمثلون المرتبة الأولى ويبلغ عددهم 191 فرد بنسبة 91.4%. ويأتي في المرتبة الثانية أفراد العينة الحاصلين على درجة الماجستير وعددهم 16 بنسبة 7.7% .

- يتضح من نتائج الدراسة أن تخصص المكتبات والمعلومات يأتي في المرتبة الأولى وبلغ عدد أفراد العينة الذين يحملون مؤهلاً في تخصص المكتبات والمعلومات 34 فرد يمثلون 16.3%. ويأتي في المرتبة الثانية تخصص لغة عربية وبلغ عدد الأفراد من عينة الدراسة الذي يحملون مؤهلاً في هذا التخصص 28 فرد من أفراد العينة يمثلون نسبة 13.4%. ويأتي ذلك في المرتبة الثالثة تخصص الدراسات الإسلامية وبلغ عدد الأفراد الذين يحملون مؤهلاً في هذا التخصص 23 فرد من عينة الدراسة بنسبة 11.0%.

- المرحلة التعليمية التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة: يتبين من نتائج الدراسة أن أغلب عينة الدراسة تركزت في المرحلة الابتدائية، حيث بلغ عدد أفراد العينة الذين يعملون في مدارس المرحلة الابتدائية 99 فرد بنسبة 47.4%. ويأتي في المرتبة الثانية أفراد العينة الذين يعملون في مدارس المرحلة الثانوية ويبلغ عددهم 57 فرد بنسبة 27.3%. ويأتي في المرتبة الثالثة أفراد العينة العاملين في مراكز مصادر التعلم في المرحلة المتوسطة ويبلغ عددهم 53 فرد يمثلون 25.4%.

وطرح الباحثان في هذه الدراسة عدد من التساؤلات:

### سؤال الدراسة الأول:

- ما العوامل المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم بالمملكة العربية السعودية؟

يتضح بعد إجراء الدراسة أن تأثير العوامل محل الدراسة كان على النحو الآتي:

**أولاً:** العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة نجد أن هذه العوامل قد حصلت على متوسط حسابي 2.71 أي أن نتيجته اتجهت نحو درجة أوافق بشدة.

**ثانياً:** عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة نجد أنها حصلت على متوسط حسابي 2.36 وأن النتيجة كانت أوافق بشدة.

**ثالثاً:** العوامل التقنية المؤثرة في تشارك المعرفة نجد أنها حصل على 2.34 وهي نتيجة تشير إلى درجة أوافق.

ويرى الباحثان أن هناك تقارب في النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة والنتائج التي توصلت إليها دراسة إسلام وآخرون (Islam, et al,2014) في تحديد العوامل المؤثرة في تشارك المعرفة، وكانت تتمثل في العوامل التنظيمية والعوامل البشرية والعوامل التكنولوجية.

### سؤال الدراسة الثاني:

- ما العوامل التقنية المؤثرة في تشارك المعرفة؟

تشير النتائج إلى أن العبارات التي حصلت على موافقة بشدة، حيث يأتي في المرتبة الأولى أهمية استخدام التقنية في عملية تشارك المعرفة بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 76.1%. وتلها في المرتبة الثانية توفير دليل حاسوبي لتحديد الخبرات والمهارات التي يمتلكها الزملاء مما يسهل تشارك المعرفة مع من لديهم الخبرة والمهارة والإبداع والمعرفة وحصلت على نسبة 61.2%. وتلها في المرتبة الثالثة البريد الإلكتروني حيث يعتبر مهم لعملية تشارك وتبادل المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم بنسبة 56.5%. كما تشير النتائج إلى أن العوامل التقنية المؤثرة في سلوكيات تشارك المعرفة لدى أفراد العينة والتي حصلت على درجة أوافق، حيث يأتي في المرتبة الأولى أدوات التعليم الإلكتروني (النظم التفاعلية) حيث يرى أفراد العينة

أنها مهمة في تشارك المعرفة مع الزملاء في المراكز وحصلت على نسبة 59.3% تليها في المرتبة الثانية الاستفادة من مؤتمرات الفيديو (Video Conference) في تشارك المعرفة مع اختصاصي المراكز وحصلت على نسبة 57.9% وتليها في المرتبة الثالثة استخدام الشبكة الداخلية لتشارك المعرفة مع الزملاء في مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 56.9%. كما يتضح من النتائج أن العوامل التقنية المؤثرة في تشارك المعرفة والتي لم تلق موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث يأتي في المرتبة الأولى استخدم غرف الدردشة لتشارك المعرفة والخبرات والمهارات في مجال العمل مع اختصاصي المراكز وحصلت على نسبة 32.1% وتليها في المرتبة الثانية استخدم خدمة الرسائل النصية (SMS) في تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 27.8% وتليها في المرتبة الثالثة الاستفادة من مؤتمرات الفيديو (Video Conference) في تشارك المعرفة مع اختصاصي المراكز وحصلت على نسبة 14.8%.

### سؤال الدراسة الثالث:

- ما عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة؟

تشير النتائج الخاص بعوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة أن التدريب كثقافة ينبغي أن الحرص عليها للحصول على تبادل وتشارك المعرفة وحصل على نسبة 66.0%. حيث جاء في المرتبة الأولى وتليها في المرتبة الثانية اجتماعات اختصاصي مراكز مصادر التعلم مفيدة في تشارك المعرفة وتبادلها بنسبة 65.1%. وتليها في المرتبة الثالثة ضرورة التخلص من ثقافة أن المعرفة ملك خاص بالأفراد واستبدالها بثقافة المشاركة وحصلت على نسبة 57.4%. كما تشير نتائج أن عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم كانت من حيث أوافق على النحو التالي: في المرتبة الأولى عبارة القيم الثقافية السائدة أجدها مناسبة لعملية التعلم من خلال تشارك المعرفة وحصلت على نسبة 55.5%. وتليها في المرتبة الثانية عبارة ثقافة تشارك المعرفة أجدها موجودة لدي اختصاصي مراكز مصادر التعلم بنسبة 49.8%. وتليها في المرتبة الثالثة عبارة الثقافة التنظيمية المشجعة على المشاركة ضمن فريق العمل في تشارك المعرفة وحصلت على نسبة 48.8%.

كما يتضح من قراءة النتائج أن عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في تشارك المعرفة التي لم تلق موافقة، حيث يأتي في المرتبة الأولى عبارة اشعر بأنه لا فائدة من المعرفة التي يقدمها اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 61.7%. وتلها في المرتبة الثانية عبارة بعض الزملاء ينظرون بأنه لا قيمة للخبرات والمهارات والمعرفة التي لديهم وحصلت على نسبة 27.3%. وتلها في المرتبة الثالثة عبارة القيم الثقافية السائدة أجدها مناسبة لعملية التعلم من خلال تشارك المعرفة وحصلت على نسبة 11.5%.

#### سؤال الدراسة الرابع:

- ما العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة؟

ويتضح من قراءة النتائج أن العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية التي حصلت على موافقة بشدة من قبل عينة الدراسة، حيث كان في المرتبة الأولى عبارة لا اقبل الضرر بالأفراد والمجتمع عبر تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم بنسبة 81.8%. وتلها في المرتبة الثانية الشعور بالاعتزاز والاحترام يسهم في تبادل المعرفة بشكل ايجابي بين اختصاصي المراكز وحصلت على نسبة 80.9%. وتلها في المرتبة الثالثة عبارة الأمانة ضرورية في تشارك المعرفة، ومهم جداً ذكر مصدر المعرفة وحصلت على نسبة 78.9%.

كما يتضح من النتائج أن العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة لدى أفراد العينة من حيث درجة موافق، فكانت في المرتبة الأولى المسؤولية عن المعرفة المقدمة مبدأ مهم لقبول تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 55.5%. وتلها في المرتبة الثانية تقدير الخصوصية واحترامها أمر ضروري في تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 37.3%. تلها في المرتبة الثالثة ضرورة العدل والمساواة في التعامل بين الزملاء عند تبادل المعرفة وحصلت على نسبة 34.9%.

وتشير النتائج أيضاً إلى أن العوامل الأخلاقية المؤثرة في تشارك المعرفة لدى اختصاصي مراكز مصادر التعلم والتي لم تلق موافقة، حيث يأتي في المرتبة الأولى عبارة لا أقبل بانتهاك حقوق التأليف والنشر عند تشارك المعرفة مع اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 2.4%. وتلها في المرتبة الثانية احترام العقود والمعاهدات والقوانين عند تشارك المعرفة مع

اختصاصي مراكز مصادر التعلم وحصلت على نسبة 1.9%. وتلها في المرتبة الثالثة ضرورة العدل والمساواة في التعامل بين الزملاء عند تبادل المعرفة وحصلت على نسبة 1.4%.  
ثانياً : التوصيات والمقترحات:

بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن الباحثين يوصيان بالتوصيات والمقترحات التالية التي يمكن أن تعزز من سلوكيات تشارك المعرفة بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية:

- 1- إقامة دورات تدريبية وورش عمل لنشر ثقافة تشارك المعرفة بين اختصاصي المراكز.
- 2- تكثيف عملية تبادل الزيارات الميدانية بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم لما لها من أثر في تشارك الخبرات والأفكار التي تساعد على تطوير الأداء.
- 3- مشاركة القطاع الخاص في إقامة لقاءات وورش تدريبه خاصة في مجال المستحدثات التقنية في مجال مراكز مصادر التعلم يشارك فيها اختصاصي مراكز مصادر التعلم لاكتساب الخبرات والمهارات المطلوبة.
- 4- أعداد دليل إرشادي يبين مصادر المعرفة ومواقعها وكيفية الوصول إليها ومشاركتها.
- 5- وضع الحوافز المادية والمعنوية التي تحفز على تشارك المعرفة مع الآخرين في مراكز مصادر التعلم.
- 6- الاهتمام بنشر ثقافة تشارك المعرفة بين اختصاصي مراكز مصادر التعلم والمؤسسات المعلوماتية.
- 7- تصميم موقع إلكتروني يساعد على التشارك بالمعرفة وتبادلها مع الآخرين.
- 8- الاستفادة من الأدوات التي تتيحها التقنية في عملية لتشارك بالمعرفة من خلال البريد الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي وغيرها.
- 9- الاستفادة من الخبرات والتجارب المحلية والدولية في مجال التشارك بالمعرفة.
- 10- إجراء دراسة تقيس فاعلية التشارك بالمعرفة من خلال الأخذ بالعوامل الثلاثة المذكورة في الدراسة من حيث قياس درجة التأثير. وبفرضية أن هناك تأثير بين العوامل الثلاثة وفاعلية التشارك بالمعرفة وأي من العوامل له تأثير أعلى هذه الفاعلية.

## قائمة المراجع

## أولاً: المراجع العربية :

بوعشة، مبارك، ومنصور، ليليا بن (2012، ديسمبر، 15-17). إدارة المعرفة كتوجه إداري حديث للمنظمات في عصر العولمة. المؤتمر العلمي الدولي: عولمة الإدارة في عصر المعرفة. لبنان: جامعة الجنان، تم استرجاعها بتاريخ 1435/2/10 هـ من

<http://www.jinan.edu.lb/conf/MGKE/8/130.pdf>

الدباسي، صالح مبارك (2000). التعليم في ضوء مستجدات تكنولوجيا المعلومات الحديثة. مجلة تكنولوجيا التعليم، سلسلة دراسات وبحوث، 10. الزيادات، محمد عواد (2008). اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الخانق، سناء عبدالكريم (2005). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عمليات إدارة المعرفة. الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات: المعرفة الركيزة الجديدة والتحديات التنافسي للمؤسسات والاقتصاديات، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة.

سرايا، عادل سيد (2008). تكنولوجيا التعليم ومصادر التعلم: مفاهيم نظرية وتطبيقات عملية: الجزء الأول. ط2. الرياض: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع. السعودية - وزارة التربية والتعليم (1428). ضوابط تكليف شاغلي الوظائف التعليمية وآلياته. الرياض: وزارة التربية والتعليم، تم استرجاعها بتاريخ 1435/9/22 هـ من

<http://qedu.gov.sa/02/qedu-cic.pdf>

السعودية - وزارة المعارف (د. ت.). مراكز مصادر التعلم في العصر المعلوماتي. الرياض: وزارة المعارف.

الشهران، جمال بن عبدالعزيز (2000). الوسائل التعليمية ومستجدات تكنولوجيا التعليم. الرياض: مطابع الحميضي.

شمي، نادر سعيد، وإسماعيل، سامح سعيد (2008). مقدمة في تقنيات التعليم. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

الصالح، بدر بن عبدالله، والمناعي، عبدالله بن سالم، وحكيم، أحمد بن عبدالمحسن،  
والبدري، أحمد بن عبدالرحمن (1423). الإطار المرجعي الشامل لمراكز مصادر التعلم. الرياض:  
مكتب التربية العربي لدول الخليج.

صوفي، عبدالله (1995). في التجديد التربوي: مراكز مصادر التعلم. رسالة المكتبة، 30 (3)،  
53-64.

الطاهر، أسمان ماجد. ومنصور، إبراهيم محمود (2009). متطلبات مشاركة المعرفة  
والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الأردنية، تم استرجاعها بتاريخ 1434/5/8 هـ  
من

[https://www.google.com.sa/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Feco.asu.edu.jo%2Fecofaculty%2Fwp-content%2Fuploads%2F2011%2F04%2F20.doc&ei=XnZDVLONLkjb7Abl\\_oBo&usg=AFQjCNGriSFaWPZyJrPQZw6PcKEgqoETxA](https://www.google.com.sa/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Feco.asu.edu.jo%2Fecofaculty%2Fwp-content%2Fuploads%2F2011%2F04%2F20.doc&ei=XnZDVLONLkjb7Abl_oBo&usg=AFQjCNGriSFaWPZyJrPQZw6PcKEgqoETxA)

الطوبجي، حسن (1980). تكنولوجيا التربية. ط2. الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.  
الطيبي، خضر مصباح إسماعيل (2010). إدارة المعرفة: التحديات والتقنيات والحلول. عمان:  
دار الحامد للنشر والتوزيع.

عليان، ربحي مصطفى (2001). المكتبات المدرسية ومراكز مصادر التعلم. عمان: دار الفكر  
للطباعة والنشر والتوزيع.

عليان، ربحي مصطفى. وسلامة، عبدالحافظ (2006). إدارة مراكز مصادر التعلم. عمان: دار  
اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

عليان، ربحي مصطفى. وسلامة، عبدالحافظ (2002). إدارة مراكز مصادر التعلم. عمان: دار  
اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

العمران، حمد بن إبراهيم (1427). مراكز مصادر التعلم في المملكة العربية السعودية: دراسة  
للوابع مع التخطيط لمركز نموذجي. رسالة دكتوراه، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية،  
الرياض.

فريجات، عصام (1424، شعبان). مركز مصادر التعلم في عصر المعلومات: معطيات جديدة.  
مجلة المعلوماتية، 4، 6-8.



مراكز مصادر التعلم وإدارة التقنيات التربوية: اتجاه جديد في تكنولوجيا التربية (1982).  
ترجمة وتحرير: مصباح الحاج عيسى، توفيق المصري، إياد ملحم. ط2. الكويت: مكتبة الفلاح  
للنشر والتوزيع.  
الملكاوي، إبراهيم الخلوف (2007). إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم. عمان: مؤسسة الوراق  
للنشر والتوزيع.  
منير، الحمزة (2011). اسهامات المكتبة الجامعية في رقد المعرفة لطلبة جامعة الزرقاء الخاصة  
بالأردن، العربية 3000، 11، (45)، 95-125.  
ياسين، سعد غالب (2007). إدارة المعرفة: المفاهيم، النظم، التقنيات. عمان: دار المناهج للنشر  
والتوزيع.

### ثانياً : المراجع الأجنبية:

- Alam**, S.S , Abdullah, Z., Ishak, N.A & Zain, Z.M ( 2009) .Assessing knowledge sharing behaviour among employees in smes. An empirical study', International Business Research, 2, pp. 115-22.
- Allen**,Verna (2003).The Knowledge Evolution. Butterworth-Heinemann. MA, Boston.
- Ardichvili** ,Alexandre, et al. (2006). Cultural influences on knowledge sharing through online communities of practice. Retrieved from:  
<http://xa.yimg.com/kq/groups/13352887/782568431/name/1541656.pdf>  
Date of entry: 11/9/2014
- Allameh**,Sayed Mohsen (2012). An analysis of factors affecting staffs knowledge sharing in the central library of the University of Isfahan using the extension of Theory of Reasoned Action. Retrieved from:  
<http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/viewFile/1310/1242> .Da  
te of entry:11/9/2014.
- Baardsen**,Sjur(2011).The importance of knowledge sharing 2011 The International Year of Forests:European and global forests – which way for the future?. Retrieved from: file:///C:/Users/Dell/Downloads/DrSjurBaardsenKnowledgeSharing.pdf  
Date of entry : 10/7/2013

- Babalhavaeji**, Fahimeh, Kermani, Zahra Jafarzadeh(2011). Knowledge sharing behaviour influences: a case of Library and Information Science faculties in Iran. Retrieved from: <http://ejum.fsktm.um.edu.my/article/1007.pdf>.  
Date of entry:16/9/2014
- Burgess**, Diana (2005). what motivates employees to transfer knowledge outside their work unit? . Retrieved from:  
<http://onlineacademics.org/CA517/NoAccessPermittedCopyrighted/517BurgessKnowledgeTrans.pdf>. Date of entry:12/9/2014
- **Dafis**, H. (1971). Instructional Media Center.-Bold New Vemrture India University Press,Bloomington and London.
- **David** (1999). Creating a Knowledge Sharing Culture.Knowledge Management Magazine, Volume 2,Issue 5,February . Retrieved from:  
<http://www.gurteen.com/gurteen/gurteen.nsf/id/ksculture>. Date of entry: 10/7/2013
- **De Long**, David W.& Fahey,Liam(2000).Diagnosing Culture Barriers to Knowledge Management .Academy of Management Executive.(14)
- Gibson, James L.etal(2003)."Organizational Behavior:Structure and processes"  
McGraw-Hill . Boston.
- Goh,See Kwong,Sandhu,Manjit Singh (2013).Knowledge Sharing Among Malaysian Academics: Influence of Affective Commitment and Trust. Retrieved from:  
<http://www.ejkm.com/issue/download.html?idArticle=382>. Date of entry:6/9/2014
- Hansen** ,S. & Avital ,M.( 2005).Share and share alike:The social and technological influences on knowledge sharing behavior, Sprouts: Working papers on Information Systems .5(13)pp.1–19. Retrieved from: <http://www.seattleimplementation.org/wp-content/uploads/2011/12/Hansel-Avital-2005-Knowledge-Sharing.pdf>.  
Date of entry:6/9/2014
- Ismail**, Mohd Bakhari, Yusof, Zawayah M.(2010).The Impact of Individual Factors on Knowledge Sharing Quality. Retrieved from:  
<http://www.ibimapublishing.com/journals/JOKM/2010/327569/327569.pdf>.  
Date of entry: 19/9/2014

- Johanson**, John H. & James A, Johnsen (1993). American Education An Introduction To Teaching, Oxford: Broun.
- Herring**, James E. (1988). School Librarianship. London: Clive Bingley. Houghton Mifflin Reference Books.
- Hung, Yu, Chuang - Chuang, Ya, Hsueh (2005). factors affecting. Knowledge sharing behavior: a content analysis of empirical findings. Retrieved from :<http://www.myacme.org/ACMEProceedings09/p19.pdf>. Date of entry: 14/9/2014
- Laudon**, K. C. & Laudon, J. P. (2004). "Management Information Systems – Management The Digital Firm", Pearson, Prentice Hall.
- Lin**, Hsiu Fen (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intention. Retrieved from: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/Effects%20of%20extrinsic%20and%20intrinsic%20motivation%20on%20employee%20knowledge%20sharing%20intentions.pdf> Date of entry: 17/9/2014
- Nonaka**, Ikujiro, Konno. Noboru (1998). The Concept of "Ba": Building a Foundation. In: California Manager Review, (40). pp 40-54.
- Sivan**, Y. (2001). Nine Keys To Acknowledge infrastructure: A proposed Analytic Framework For Organizational Knowledge management, center for Information Policy research, Harvard University.
- Yi**, J. (2009). A measure of Knowledge sharing behavior : scale development and validation. - Bloomington : Indiana University.

## Influencing Factors in Knowledge Sharing Conducts among Learning Resources Center' Specialists in KSA

### **Abstract:**

The study aimed to identify the Factors that influence in knowledge Sharing conduct practiced by 'learning resource center' specialists in KSA. Descriptive Survey approach had been used in this research. Study data had been collected through the questionnaire. Sample size was 209 of centers' specialists in five governorates representing 93.7% The most important results; ethical factors influencing knowledge sharing had the highest arithmetic mean 2.71 with the result "strongly agree". Then organizational culture factors with arithmetic mean 2.36 with the result "I agree very much". This study also found out that technology usage is very important in knowledge sharing with percentage 76.1% and providing computerized guide to identify education sources centers' specialists skills and experience in order to facilitate knowledge sharing with others who have experience, skills, creativity and knowledge with percentage 61.2%. Intensive training is necessary for knowledge sharing with percentage 66%. Study sample agreed that learning resource center specialists meetings are very important for knowledge sharing with percentage 65%. Study sample refused harming both individuals and society through knowledge sharing with percentage 80.9%. This study recommended that the same study shall be applied on similar sample of information specialists in different information organizations, performing the necessary training and deploying knowledge share concept.

**Dr. Abdullah K. Al  
shehari**

**Prof. Mohammed  
Margalani**