

التشارك المعرفي للمتخصصين في مؤسسات المعلومات العربية في ظل الثورة الصناعية
الرابعة: دراسة تحليلية تخطيطية

**Knowledge sharing for specialists in the Arab information institutions in
light of the fourth industrial revolution: an analytical and planning study**

إعداد

هايدي إبراهيم عبدالغني حجاج

إشراف

أ.د/ جيهان محمود السيد

أستاذ ورئيس قسم المكتبات والمعلومات - جامعة
الإسكندرية

أ.م.د/ أحمد فرج أحمد

أستاذ إدارة المعلومات المساعد - جامعة أسيوط

مخطط بحث مقدم للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الآداب بنظام الساعات المعتمدة

٢٠١٩م

تمهيد:

نعيش اليوم في عصر المعرفة، العصر الذي يعد إمتلاك المعرفة فيه إضافة مهمة، وتلعب المعرفة دوراً أساسياً في دعم إقتصاد الدول والإرتقاء بها وتعد عاملاً رئيساً في بلورة عمل أي مؤسسة. وقد أدت التطورات التقنية المتسارعة إلى تعاظم المعرفة وتحولها إلى تخصص قائم بذاته له أدبياته الخاصة به، ووصف هذا القرن بـ "قرن المعرفة"، فالقدرة والغلبة والتفوق فيه بلا شك ستكون للأكثر معرفة وقدرة على امتلاك المعارف وتوظيفها أثناء اكتسابها. فالمعرفة أصبحت بذلك وظيفة بشرية تقتضي من القيادات الإدارية التركيز على طرق استخدامها وتوظيفها وتحديد الآليات التي تساعد على التعبير عنها والتحفيز باتجاه التشارك بها، وتعميق عملية نقلها وتطبيقها، وتشجيع حركة انسيابية المعلومات التي تساند توليد المعرفة في جو تحفيزي يسهم في تغيير السلوك التنظيمي للمؤسسة بشكل يعزز ثقافة التعاون والثقة والمسؤولية.

من ناحية أخرى، أسهمت إدارة المعرفة في زيادة الاتصال بين المؤسسات، ويعد ذلك أمراً ضرورياً لبناء آلية التشارك في المعرفة وتبادل الخبرات فيما بينها. وإذا كان النهج التشاركي في عالم اليوم الذي نعيشه (عالم القرية الكونية الصغيرة) مهماً في كافة مجالات العمل السياسية والاقتصادية والتربوية والثقافية، فإن هذه الأهمية تزداد وتتجلى بشكل أكثر وضوحاً في مجال التشارك في المعرفة في المؤسسات المختلفة، وعلى وجه الخصوص في مؤسسات المعلومات.

وتتخذ عملية التشارك المعرفي صوراً متعددة، ويمكن تحقيقها دون الاعتماد على وجود تكنولوجيا في بعض المواقف، كالاتصال المباشر الذي يحدث بين الأفراد في المؤتمرات، والاجتماعات، وورش التدريب، وجلسات الحوار، وتبادل الآراء، وأسلوب استبانات التقييم الذاتية، إذ تمكّن هذه الطرق في الاتصال من الحصول على المعرفة الضمنية الموجودة في عقول الأفراد، وتسهل من تشاركتها والاستفادة منها، وهذا يعزز من أهمية دور العامل الإنساني في نجاح إدارة المعرفة وتشاركتها إلى جانب التكنولوجيا، فالمعلومات والتكنولوجيا لا تمثل قيمة تذكر إذا لم تجد من يديرها بكفاءة .

وتلعب التكنولوجيا دور المحفز الذي يمكن ويسهل عملية تشارك المعرفة عن طريق التقنيات الحديثة في ظل الثورة الصناعية الرابعة، فهي وسيلة تعمل على تحسين آلية تبادل المعلومات ونشر المعرفة والتشارك فيها، وتدعم التعاون والترابط بين أجزاء المنظمة، وتزيد من فاعلية التنسيق والوصول إلى المعلومات بصورة أفضل وأسرع، وتسهل ممارسة عمليات العصف الذهني الإلكتروني، وتبادل الحوارات والنقاشات الإلكترونية داخل المنظمة وخارجها، وبناء على ذلك فينبغي لمؤسسات المعلومات أن تتشارك بما لديها من معارف وخبرات من أجل مواجهة متطلبات العصر، لتعمل بفاعلية من أجل تحقيق التنمية الشاملة المحلية والإقليمية والعالمية معاً.

مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في انه على الرغم من وجود العديد من المبادرات والجوانب لتطبيق منظومة التشارك المعرفي بين المتخصصين في مؤسسات المعلومات العربية، وعلى الرغم من أهمية التشارك المعرفي ودوره في احداث نقله نوعية في طبيعة مهام ونشاطات وخدمات مؤسسات المعلومات هناك حاجة ماسة إلى دراسات أكاديمية توضح أوجه الاستخدام المتعددة للتشارك المعرفي، ومستوياته، ومن ثم تحديد المزايا والعمل على إستمرارها، ورصد العيوب وطرح الحلول لها، والصعوبات التي تواجه المتخصصين في عملية التشارك المعرفي؛ وذلك بهدف التخطيط لأطر معيارية لتطبيق هذه المنظومة، الأمر الذي دعا الباحثة إلى إجراء هذه الدراسة.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية التشارك المعرفي_ كونها تتناول إحدى القضايا الهامة والتي تتمثل في الإستفادة من تقنيات المعلومات والاتصالات المتقدمة في ظل الثورة الصناعية الرابعة. فيعمل التشارك المعرفي على خلق وتوليد معارف جديدة يؤدي إلى إكتساب الميزة التنافسية، فضلاً عن أن دوران المعرفة بين جميع الأفراد يضمن إستمراريتها وبقائها في المؤسسة وبالتالي عدم فقدانها في حالة تسرب بعض

الكفاءات، كما أن إنتقال المعارف من فرد إلى آخر يساهم في خلق القيمة المضافة على مستوى الأنشطة التنظيمية ويؤدي كذلك إلى توسيع المجال المعرفي عن طريق إتاحة الفرصة للمتخصصين لمناقشة المعارف النظرية وتقاسم المهارات والممارسات، فتقدم المؤسسات وتطور قدراتها التنافسية مرتبط بمدى قدراتها على تطوير أنظمة إكتساب ومشاركة المعرفة. فسوف تساهم هذه الدراسة في تطوير الإفادة من التشارك المعرفي بين المتخصصين من خلال دراسة نقاط القوة والضعف مما يجعل نتائجها هامة لكل ممن تتماثل ظروفهم مع ظروف عينة الدراسة.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

١. التعرف على واقع وطبيعة التشارك المعرفي بين المتخصصين في مؤسسات المعلومات العربية في ظل الثورة الصناعية الرابعة.
٢. تحديد العوامل المؤثرة في عملية التشارك المعرفي بين المتخصصين.
٣. رصد الدوافع أو المقومات التي تحفز على التشارك المعرفي.
٤. دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي.
٥. التوصل إلى مدى تأثير الإدارة/ القيادة على عملية التشارك المعرفي في المؤسسات العربية.
٦. التخطيط لاقتراح نموذج لتعظيم الإستفادة من التشارك المعرفي بين المتخصصين لما لذلك من أثر كبير في رفع مستوى أدائهم وكفاءتهم.

تساؤلات الدراسة:

في ضوء الأهداف السابقة، تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما واقع وطبيعة التشارك المعرفي بين المتخصصين في مؤسسات المعلومات العربية في ظل الثورة

الصناعية الرابعة؟

٢. ما العوامل المؤثرة في عملية التشارك المعرفي بين المتخصصين؟

٣. ما الدوافع أو المقومات التي تحفز على التشارك المعرفي؟

٤. ما تأثير الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي؟

٥. ما مدى تأثير الإدارة/ القيادة على عملية التشارك المعرفي في المؤسسات العربية؟

٦. ما المقترحات لتعزيز الاستفادة من التشارك المعرفي بين المتخصصين؟

حدود الدراسة:

تتناول الدراسة موضوع "التشارك المعرفي للمتخصصين في مؤسسات المعلومات العربية في ظل الثورة

الصناعية الرابعة"، وذلك في إطار الحدود التالية:

١. الحدود الموضوعية:

تهتم هذه الدراسة بإلقاء الضوء على بعض الجوانب المتعلقة بالتشارك المعرفي للمتخصصين (الأكاديمين/

المهنيين/ المنتسبين لتخصص المكتبات والمعلومات) في مؤسسات المعلومات العربية (المكتبات/ مراكز

المعلومات/ الأرشيفات/ دور الكتب والوثائق/ تكتلات المكتبات الرقمية) في ظل الثورة الصناعية الرابعة،

والتي تشمل ما يلي:

- ماهية التشارك المعرفي في ظل الثورة الصناعية الرابعة.
- مستويات التشارك المعرفي بين المتخصصين في مؤسسات المعلومات العربية.

- العوامل المؤثرة في عملية التشارك المعرفي.
- الصعوبات أو المعوقات التي تواجه المتخصصين في عملية التشارك المعرفي.
- مدى إفادة المتخصصين من التشارك المعرفي في ظل الثورة الصناعية الرابعة.

٢. الحدود الزمنية:

تبدأ هذه الدراسة بداية العام الأكاديمي ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

٣. الحدود الجغرافية:

تهتم هذه الدراسة بالمتخصصين في مؤسسات المعلومات في الوطن العربي.

منهج الدراسة أدواتها:

"المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لاكتشاف الحقيقة، أو لتحقيق الهدف الذي قصد إليه من إعداد البحث" (عبد الهادي، ٢٠١٣، ص ٩٣) ولتحقيق أهداف الدراسة سوف يتم الاعتماد على أكثر من منهج، هما:

١. المنهج الوصفي التحليلي.

٢. المنهج المقارن.

أما الأدوات التي سوف يتم الاعتماد في جمع البيانات فهي:

١. الاستبيان: "هو استطلاع رأي الآخرين إزاء الظاهرة موضع البحث والدراسة، وقد يسمى أحياناً بالاستبانة أو استمارة البحث" (خليفة، ١٩٩٧)، وسوف يتم الاعتماد على استبيان موجه للمتخصصين في مؤسسات المعلومات العربية.

٢. **قائمة المراجعة:** "عبارة عن ثبت بالنقاط التي يجب على الباحث أن يجمع المعلومات حولها، وقد تصاغ على شكل أسئلة أو عناصر" (خليفة، ١٩٩٧)، سوف يتم الاعتماد على قائمتين لجمع المعلومات واستكمال الدراسة.

٣. **تحليل المحتوى:** ويعتبر من أدوات جمع المادة العلمية التي سوف يتم الاعتماد عليها في جمع المعلومات اللازمة حول تكتلات المكتبات الرقمية.

٤. **المقابلة المقننة:** "يقصد بالمقابلة استطلاع آراء بعض الأفراد والحصول على معلومات منهم بخصوص الظاهرة/ المشكلة محل الدراسة، ويرى بعض علماء المنهج أن المقابلة هي أهم أداة في جمع المادة العلمية حول الظاهرة لأن الأفراد يحبون أن يتحدثوا أكثر من حبههم لأن يكتبوا ويسجلوا" (خليفة، ١٩٩٧)، وسوف يتم الاعتماد على مقابلة بعض عينة الدراسة لاستكمال ما تحتاج إليه الدراسة من بيانات ومعلومات.

مصطلحات الدراسة:

١. التشارك المعرفي:

- أنشطة نقل أو نشر المعرفة من أحد الأشخاص إلى آخر، أو من إحدى الجماعات أو المؤسسات إلى أخرى، ويتضمن ذلك تبادل المعرفة الضمنية^(١) والصريحة^(٢) على حد سواء.
- تبادل أو تشارك الأفراد للمعلومات، والأفكار، والإقتراحات، والخبرات المتعلقة بالمؤسسة مع بعضهم البعض.

٢. إدارة المعرفة:

مهاراة التحكم في الحصول على موارد المعلومات وتنظيمها وتخزينها وأمنها واستعادتها ونشرها، وهو أمر أساسي لنجاح تشغيل شركة أو وكالة أو مؤسسة، بما في ذلك الوثائق وإدارة السجلات والبنية التحتية.

٣. الثورة الصناعية الرابعة:

ثورة صناعية مرتكزة على الثورة الرقمية التي تجعل التكنولوجيا جزء أساسي في المجتمعات بإخترائها مختلف المجالات والتمركز فيها لتطويرها عبر العديد من الوسائل مثل: الروبوتات، والذكاء الصناعي، وتكنولوجيا النانو، والحوسبة الكمومية، والتكنولوجيا الحيوية، وإنترنت الأشياء، والطباعة ثلاثية الأبعاد، والمركبات المستقلة.

(١) المعرفة الضمنية: هي المعرفة غير المكتوبة المخزونة في عقل الأفراد والمستقرة في نفوسهم، هي المعرفة التي يحفظها العقل وتحتويها الذاكرة الإنسانية وتحاول في فترات متباعدة أن تستذكرها عبر آليات التفكير المعروفة، وهي المعرفة غير المرمزة وغير المكتوبة وهي أشبه ما تكون بالمعرفة الصامتة المكتسبة والمسجلة في العقل.

(٢) المعرفة الصريحة: هي المعرفة الموثقة المعلنة، ظاهرة للعيان ولها وجود مادي (مكتوب، مطبوع، مرسوم، مصور، منطوق ... إلخ) بالإمكان تناقلها وقياسها وتداولها بين الأفراد.

الدراسات السابقة:**(١) الدراسات العربية:**

١. دراسة محمد رشدي سلطاني (٢٠١٨) بعنوان "أثر التشارك المعرفي على عملية الإبداع في

المؤسسة: دراسة حالة مؤسسات كوندور وميديا برج بوعريريج".

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر التشارك المعرفي في عملية الإبداع في المؤسسة، وذلك من خلال

دراسة حالة مؤسسات: كوندور، وكريستور، وميديا المتواجدة بولاية برج بوعريريج. وقد تكونت عينة

الدراسة من ١٣٠ إطار، وقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر معتبر للتشارك المعرفي على عملية

الإبداع في المؤسسات محل الدراسة.

دراسة حياة براهيمى ابن حراث (٢٠١٨) بعنوان "مساهمة تشارك المعرفة في تفعيل الابتكار

بالمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة الجزائر بوعريريج برج condor".

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة تشارك المعرفة في تفعيل الابتكار بالمؤسسة: دراسة

حالة مؤسسة condor ببرج بوعريريج - الجزائر، وتوصلت الدراسة إلى أن لتشارك المعرفة دور

كبير في عملية الابتكار في المؤسسة، سواء الجذري أو التدريجي.

٢. دراسة عبدالمالك ججيق وزكية ججيق (٢٠١٧) بعنوان "تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة

التعليم العالي: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد

البشير الإبراهيمي برج بوعريريج".

تناولت هذه الدراسة أثر التشارك المعرفي بأبعاده الأربعة (السلوك، والثقافة التنظيمية، و فرق العمل،

والتكنولوجيا) على الكفاءات البشرية لفئة الأساتذة في الكلية محل الدراسة. ومن خلال الاستبانة

واستعمال أساليب التحليل الإحصائي المناسبة تبين أن كل بعد من أبعاد التشارك له تأثير إيجابي

ذو دلالة إحصائية على كفاءات الفئة المدروسة، وتؤكد الدراسة على ضرورة تبني الكلية لعملية التشارك المعرفي من أجل الإرتقاء بها إلى أعلى المستويات.

٣. دراسة إبراهيم فلاح إبراهيم الشواهين و محمد عبد العال النعيمي (٢٠١٧) بعنوان "أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي في الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان والبالغ عددها (٧)، أما عينة الدراسة فقد تكونت من كافة رؤساء الجامعات، نواب رؤساء الجامعات، مساعدي رؤساء الجامعات، عمداء، نواب العمداء، رؤساء الأقسام العاملين في الجامعات الخاصة وعددهم (٢١٠). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائج الدراسة أن التوجه الريادي يؤثر في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي.

٤. دراسة ثروت بن عبد الحميد عبد الحافظ و ياسر فتحي الهنداوي المهدي (٢٠١٥) بعنوان "واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية".

هدف البحث إلى تعرف واقع ممارسة التشارك المعرفي والعوامل المؤثرة فيه لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في بعض الجامعات العربية، وصولاً إلى آليات مقترحة لتعزيز ممارسة التشارك المعرفي والتغلب على معوقاته بين أعضاء هيئة التدريس، وإعتمدت المعالجة المنهجية على المنهج الوصفي. وقد أسفر البحث عن مجموعة من النتائج منها: أن النسبة الإجمالية لممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات الأربع تقع في المدى المتوسط، وتؤكد الحاجة لتنمية التشارك المعرفي بين أعضاء هيئة التدريس.

٥. دراسة خالصة بنت عبدالله البراشدية ومحمد ناصر علي الصقري (٢٠١٤) بعنوان "التشارك في المعرفة بين المؤسسات الصناعية في سلطنة عمان".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع وطبيعة التشارك في المعرفة بين المؤسسات الصناعية في سلطنة عمان من حيث: الكشف عن دوافعها في التشارك أو عدم التشارك في المعرفة، وتحديد العوامل المؤثرة في هذه العملية، والخروج بنموذج يوضح تلك العملية ودورها في تشارك المعرفة بين المؤسسات الصناعية العمانية. واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، واستخدم الباحثان أداتين أساسيتين لتطبيق الدراسة وهما المقابلة ومجموعة التركيز، حيث تم إجراء ٢٣ مقابلة مع مديري مختلف المؤسسات الصناعية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: غياب الوعي لدى أكثر مديري المؤسسات الصناعية العمانية بمفهوم التشارك في المعرفة، ووجود تشارك داخلي على مستوى المؤسسة الواحدة بين وحداتها وأقسامها المختلفة، وافتقار المؤسسات الصناعية إلى وجود مركز معلومات متخصص يهتم بالموظفين، ويوفر لهم كل ما يحتاجونه من معلومات ومعرفة، وبالتالي توجد بيئة تفاعلية تجمع المديرين والعمّال تحت سقف واحد، وخرجت الدراسة بنموذجين للتشارك في المعرفة بين المؤسسات الصناعية العمانية، يتعلق الأول بالتشارك في المعرفة داخل المؤسسة الواحدة، والآخر بالتشارك في المعرفة بين المؤسسات الصناعية.

(٢) الدراسات الإنجليزية:

١. دراسة عائشة نعيم وآخرين (٢٠١٩) بعنوان "HRM practices and faculty's

knowledge sharing behavior: mediation of affective commitment and affect-based trust".

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الآثار الوسيطة للالتزام العاطفي والثقة القائمة على التأثير على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) وسلوك تبادل المعرفة بالكلية. وقد تكونت عينة الدراسة

من ١٩٨ استبيانًا استقصائيًا من سبع مؤسسات عامة للتعليم العالي في لاهور، وتوصلت النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا مهمًا في تحفيز سلوك مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المعرفة.

٢. دراسة أندريا رايموندو وآخرين (٢٠١٩) بعنوان **“Interorganizational knowledge sharing in a science and technology park: the use of knowledge sharing mechanisms”**.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مزيج من آليات تبادل المعرفة التي تستخدمها المنظمات في مجمع العلوم والتكنولوجيا في البرازيل لتبادل المعرفة الإدارية والتقنية. واعتمدت الدراسة على منهج نوعي يستخدم تحليلًا مقارنًا نوعيًا غامضًا لتحليل البيانات التي يتم جمعها من ٥١ مديرًا للمنظمات في حديقة العلوم والتكنولوجيا. وتظهر النتائج أن تبادل المعرفة يحدث بغض النظر عن نوع المعرفة، وهناك طرق بديلة تؤدي إلى تبادل المعرفة أكثر من غيابها.

٣. دراسة تويت نجيين وآخرين (٢٠١٩) بعنوان **“Motivation and knowledge sharing: a meta-analysis of main and moderating effects”**.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف آثار الدوافع الذاتية والخارجية على تبادل المعرفة والآثار المعتدلة والسياق التنظيمي والسياق الثقافي في تلك العلاقة. وأجرت هذه الدراسة تحليلًا تلويًا لـ ٤٤ دراسة شملت ١٤,٠٢٣ مشاركًا لدراسة الآثار المباشرة والمعتدلة للحافز على تبادل المعرفة. وكشفت النتائج أن العوامل التحفيزية الخارجية والجوهرية كانت مرتبطة بمستويات أعلى من تبادل المعرفة، في حين كان التأثير أقوى للدوافع الذاتية. علاوة على ذلك، كشفت النتائج عن وجود تباين كبير تم تفسيره عن طريق تعديل المتغيرات. وكشف المزيد من البحث أن الخصائص الفردية (العمر والجنس) والسياق التنظيمي (الإعداد التنظيمي مقابل النظام المفتوح والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات)

والسياق الثقافي (الجماعية وتجنب عدم اليقين وتوجيه الأداء ومسافة القوة) أدار علاقة التحفيز وتبادل المعرفة.

٤. دراسة جوسونج لي (٢٠١٨) بعنوان "The Effects of Knowledge Sharing on

Individual Creativity in Higher Education Institutions Socio-Technical

View".

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة آثار تبادل المعرفة على الأفراد في مؤسسة التعليم العالي في كوريا، وهذه الدراسة هي أول بحث يتعلق بالعلاقة بين تبادل المعرفة والإبداع الفردي، ويحدد أيضاً تأثيرات الوساطة للمعرفة والمشاركة في الإبداع الفردي على المستوى الفردي في مؤسسة التعليم العالي.

التعقيب على الدراسات السابقة: (أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية)

تُعد هذه الدراسة من الدراسات الهامة، إذ تركز على دراسة وتحليل واقع التشارك المعرفي بين المتخصصين في مؤسسات المعلومات العربية في ظل الثورة الصناعية الرابعة، والتي قد يقف أمامها العديد من المتخصصين دون الاستفادة منها، حتى نستطيع تعظيم الاستفادة من التشارك المعرفي وتوظيف تقنيات الثورة الصناعية الرابعة في تخصص المكتبات والمعلومات. فتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول موضوع التشارك المعرفي، وسوف تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة سواء العربية أو الإنجليزية في إثراء إطارها النظري، وبناء أدواتها، وتحليل نتائجها. بينما تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في حدود الدراسة (الموضوعية، والزمنية، والجغرافية)، فضلاً عن تميز هذه الدراسة بكونها الدراسة الأولى التي تتناول الثورة الصناعية الرابعة في تخصص المكتبات والمعلومات.

الفصول المقترحة للدراسة:

• المقدمة المنهجية.

• الفصل الأول:

التشارك المعرفي في ظل الثورة الصناعية الرابعة: مدخل نظري.

• الفصل الثاني:

التشارك المعرفي بين المتخصصين في مؤسسات المعلومات العربية: دراسة تحليلية مقارنة.

• الفصل الثالث:

مقترح/ آلية عربية لتعزيز الإستفادة من التشارك المعرفي.

• خاتمة الدراسة:

نتائج الدراسة – التوصيات – المصادر – الملاحق.

قائمة مبدئية بالمصادر:

(١) المصادر العربية:

١. الشواهين، إبراهيم فلاح إبراهيم ؛ النعيمي، محمد عبدالعال (٢٠١٧). أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان. رسالة ماجستير.

٢. أبو كركي، حمزة مؤمن ؛ الحوامدة، نضال صالح (٢٠١٤). أثر تطبيق التشارك في المعرفة على التخطيط الإستراتيجي من وجهة نظر المديرين في شركات الجنوب الإستخراجية. رسالة ماجستير.

٣. عبدالحافظ، ثروت بن عبد الحميد ؛ المهدي، ياسر فتحي الهنداوي (٢٠١٥). واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية. مج ١٦، ع ٤٤.

٤. المحمادي، صفاء معيلي ؛ القرني، عبدالرحمن بن عبيد علي (٢٠١٧). واقع مهارات الاتصال الفعال الدائم لمشاركة المعرفة لدى المشرفات التربويات في مكاتب التعليم بمدينة جدة. مجلة دراسات المعلومات. ١٨ع.
٥. عبدالملك، ججيق ؛ وناس، أسماء (٢٠١٤). تأثير البيئة الداخلية للمؤسسة على التشارك المعرفي: دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT. مجلة دراسات وأبحاث، ١٧ع.
٦. سلطاني، محمد رشدي (٢٠١٨). أثر التشارك المعرفي على عملية الإبداع في المؤسسة: دراسة حالة مؤسسات كوندور وميديا برج بوعرييج. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مج ١١.
٧. ابن حراث، حياة براهيم (٢٠١٨). مساهمة تشارك المعرفة في تفعيل الابتكار بالمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة الجزائر بوعرييج برج condor. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية. مج ١١.
٨. ججيق، عبدالملك ؛ ججيق، زكية ججيق (٢٠١٧). تأثير التشارك المعرفي على كفاءة أساتذة التعليم العالي: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج. مجلة التواصل في العلوم الانسانية والاجتماعية. ٥١ع.
٩. البراشدية، خالصة بنت عبدالله ؛ الصقري، محمد ناصر علي (٢٠١٤). التشارك في المعرفة بين المؤسسات الصناعية في سلطنة عمان. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية. مج ٢، ٥٤ع.
١٠. عبدالملك، ججيق ؛ عبيدات، سارة (٢٠١٤). تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ٦ع.
١١. الدويري، خلدون محمد ؛ السردى، محمد الدبس ؛ عبيدات، عثمان عبدالقادر (٢٠١٤). الجامعات الحكومية الأردنية ودورها في بناء وتنمية التشارك المعرفي، مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات، ١٣ع.

١٢. دروم، أحمد (٢٠١٦). تعزيز التشارك في المعرفة من أجل تفعيل التطوير التنظيمي، مجلة دفاتر اقتصادية، مج ٧، ع ١٣.

١٣. المسعودي، أنغام مسعود العود ؛ الدوعان، حامد محمد إبراهيم (٢٠١٨). أثر البيئة الداخلية على التشارك المعرفي: دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة جدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٢، ع ٨٤.

١٤. الحضرمي، نوف بنت خلف بنت محمد بن عبدالله (٢٠١٧). معوقات التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وسبل التغلب عليها، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج ٦، ع ٩.

١٥. الحمداني، حاتم علي عبدالله (٢٠١٨). أثر التشارك المعرفي في استدامة القدرات الديناميكية: بحث تحليلي لعينة من تدريسي كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع ٥٤.

(٢) المصادر الانجليزية:

1. HRM practices and faculty's knowledge sharing behavior: mediation of affective commitment and affect-based trust, [Ayesha Naeem](#), Neelam Hanan Mirza, Rana Muhammad Ayyub& Rab Nawaz Lodhi (2019). Studies in Higher Education Vol.44, Issue3.
2. [Andrea Raymundo Balle](#), [Mário Oscar Steffen](#), [Carla Curado](#), [Mírian Oliveira](#), (2019) "Interorganizational knowledge sharing in a science and technology park: the use of knowledge sharing mechanisms", Journal of Knowledge Management.
3. [Tuyet-Mai Nguyen](#), [Tuan Phong Nham](#), [Fabian Jintae Froese](#), [Ashish Malik](#), (2019) "Motivation and knowledge sharing: a meta-analysis of main and moderating effects", Journal of Knowledge Management, Vol. 23 Issue: 5, pp.998-1016.
4. Ali, Naushad P.M. & Malik, Basharat Ahmad and Raza, Ali (2018). Bibliometric analysis of literature on knowledge sharing. Annals of Library and Information Studies. Vol.65, pp.217-227.

5. Lee, Joosung (2018). The Effects of Knowledge Sharing on Individual Creativity in Higher Education Institutions: Socio-Technical View, Administrative Sciences.
6. Paulin, Dan & Suneson, Kaj (2012). Knowledge Transfer, Knowledge Sharing and Knowledge Barriers – Three Blurry Terms in KM. The Electronic Journal of Knowledge Management, Vol. 10, Issue1.
7. Zheng, Tingting (2017). A Literature Review on Knowledge Sharing, Open Journal of Social Sciences, 2017, 5, 51-58.
8. Rusuli, Muhamad Saufi Che & Tasmin, Rosmaini (2010). Knowledge sharing practice in organization. International conference in ethics and professionalism.
9. Babalhavarji, Fahimeh & Kermani, Zahra Jafarzadeh (2011). Knowledge sharing behavior influences: a case of library and information science faculties in Iran 1, Malaysian journal of library and information science, Vol. 16, Issue.1.
10. Abrizah, A. & Hilmi, Mohd & Kassim, Norliya Ahmad (2015). Resource-sharing through an inter-institutional repository: Motivations and resistance of library and information science scholars, The electronic library, Vol. 33, Issue. 4, pp. 730-748.
11. Islam, Mohammed Anwarul & Ikeda, Mitsuru & Islam, Mohammed Maidul (2013). Knowledge sharing behavior influences A study of information science and library management faculties in Bangladesh, Ifla journal, Vol. 39, Issue. 3, pp. 221-234.