

"أثر تشارك المعرفة على تنمية القدرات الابتكارية"

"دراسة حالة مؤسسة بوليماء للصناعات البلاستيكية"

مختاري براهيم*

د. محمد يعقوب**

الملخص

تهدف هذه الورقة البحثية لتحديد العلاقة و أثر تشارك المعرفة على تنمية القدرات الابتكارية في المؤسسة محل الدراسة مؤسسة (polyma) بعدما أكدت العديد من الدراسات السابقة وجوب العلاقة والأثر بين المتغيرين على غرار دراسة (Rahmani Z, ali mosavi S) (Jenny Darroch , Rod McNaughton) .

سعي المؤسسة لاكتساب شهادات الجودة وفق نائب مدير الموارد البشرية على غرار الإزو ٩٠٠٠ و ٩٠٠١ لدليل على مسعى مسيري الشركة لتأسيس لبيئة إبتكارية في المؤسسة وهو ما دفعنا لاختيارها كحالة نهدف من خلالها تحديد عوامل تحقيق هذه الممارسات الإبتكارية دراسة عامل تشارك المعرفة.

حيث قمنا بتوزيع ٩٠ إستبانة استرجع منها ٦٥ وبعد عملية الفحص تم استبعاد ١٢ لعدم اكتمالها استخدمنا برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss في التحليل وتوصنا إلى النتائج التالية: وجوب علاقة ارتباط و تأثير بين تشارك المعرفة وتنمية القدرات الابتكارية.

الكلمات المفتاحية: القدرات الابتكارية، تشارك المعرفة، مؤسسة بوليماء، الابتكار.

*طالب دكتوراه، جامعة معسكر.

**أستاذ محاضر، جامعة معسكر.

Abstract

This paper aims to determine the relationship and the impact of knowledge sharing on the development of innovative capabilities in the institution under study polima. After many previous studies, the relationship and impact between the two variables, such as the study of **(Rahmani Z, Rod McNaughton)**. The aim of the Foundation to acquire quality certificates according to the Deputy Director of Human Resources, similar to the ISO 9000 and ISO 9001, is a guide to the company's mission to establish an innovative environment in the institution, which led us to select them as a case in which we aim to identify factors to achieve these innovative practices.

We distributed 90 questionnaires from which 65 were returned. After the examination, 12 were excluded because they were not completed. We used the statistical package for social sciences (SPSS) in the analysis and recommended the following results:

The relationship between knowledge sharing and the development of innovative capabilities.

Keywords: _Innovative Capacities, Knowledge Sharing, Polima company, Innovation

المقدمة:

يشغل موضوع إدارة المعرفة ككل و تشارك المعرفة بالخصوص داخل المؤسسة من الأهمية ما تعكسه الأرقام التي أشار إليها (Laurent Veybel Patrick Prieur) من خلال عدد المقالات التي نشرت باللغة الانجليزية من سنة ١٩٨٠ إلى 2003 حيث نشر سنة ١٩٨٠ ثمان مقالات وارتفعت إلى ٤٩ مقال عام ١٩٩٠ لتصل إلى ٥١٨ مقال لعام ٢٠٠٤ (Laurent Veybel Patrick Prieur ٢٠٠٣) أين يشار إلى المعرفة كعامل استدامة للمؤسسة (Jean Louise Ermine ، ٢٠١٤).

فهو المورد الرئيسي للأفراد والاقتصاد ككل. ومع ذلك، لا تنتج المعرفة المتخصصة أي شيء في حد ذاته. يمكنه أن يصبح منتجة فقط إذا كانت جزءاً من مهمة " هو ما أشار إليه بيتر درايفر في مقاله La nouvelle société des organisations المنشور سنة ١٩٩٢ (François Yenny، ٢٠٠٥) فالمرور من الذكاء الفردي إلى الذكاء الجماعي يتم من خلال تشارك المعرفة بين أفراد المؤسسة أو الفريق (Jean Louise Ermine ، ٢٠١٤).

التشارك في المعرفة Sharing Knowledge : نشاط يتم بموجبه تبادل المهارات والخبرات بين الأفراد على مستوى المنظمة أو المنظمات، (خالصة بنت عبد الله البراشدية) فالمعرفة تولد من التفاعل بين المعرفة الضمنية والصريحة وهي السبب و عملية الابتكار نتيجة (Soumaya Mejbri، ٢٠١٤).

أولاً منهجية البحث:

١ - إشكالية الدراسة:

أصبح لزاماً على المؤسسات الرغبة في البقاء والنمو والاستمرار في السوق تنمية قدراتها الابتكارية حتى تقتني الفرص الموجودة وتواجه التحديات وتعتبر المعرفة مورد مهم تعمل المؤسسة للتحكم فيه وتوليد له لخلق منتجات وخدمات مبتكرة والوصول للمعرفة الضمنية للأفراد يتم من خلال التفاعل بين الأفراد أين يعد تشارك المعرفة عامل من عوامل تنمية القدرات الابتكارية للمؤسسة وفق الدراسات السابقة. وبناء على ذلك فإننا نطرح الإشكال التالي :

ما هو أثر تشارك المعرفة على تنمية قدرة الشركة على الابتكار ؟

وعلى ضوء هذه الإشكالية يمكننا طرح التساؤلات الفرعية التالية :

ما هي أبعاد تشارك المعرفة وما هي أهميتها ؟

ما المقصود بالقدرات الابتكارية ؟

٢ - أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة من خلال أهمية المتغيرات المبحوثة، إذ تشكل تشارك المعرفة إحدى الممارسات المهمة في تنمية وتطوير القدرات الابتكارية في المؤسسة وفق الدراسات السابقة على غرار دراسة كل (Rahmani Z, ali mosavi S) (Rod McNaughton, Jenny Darroch). والتي تبرز بأن نجاح المنظمة واستمراريتها يعتمد على مدى قدرتها الأفراد و فرق العمل على تشارك المعرفة.

٣ - أهداف الدراسة:

١. التعرف على التركيبة الاجتماعية ، التقنية للمؤسسة.

٢. إبراز أثر عوامل (الفردية ، التنظيمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال) على تبادل المعرفة وأثر ذلك على القدرات الابتكارية في المؤسسة محل الدراسة .

٤- فرضيات الدراسة:

استنادا إلى مشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية الرئيسية:

١-٤ الفرضية الأولى:

ليست هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تشارك المعرفة وتنمية القدرات الابتكارية للمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة ٠,٠٥.

١-٤ الفرضية الثانية:

ليست هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين تشارك المعرفة وتنمية القدرات الابتكارية للمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة ٠,٠٥.

٥ - **منهج الدراسة:** اعتمدنا بشكل أساسي في إنجاز هذه الورقة البحثية على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف المفاهيم الواردة في الدراسة وصفا علميا، من أجل تحديد ملامحها وصفاتها، حيث قمنا بجمع المعلومات حول موضوع الدراسة من خلال الدراسات السابقة والكتب لإثراء الجانب النظري، بينما استخدمنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات في مؤسسة (polyma) وتحليلها تحليلًا للخروج بنتائج علمية عن الظاهرة المدروسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.

تم دراسة حالة مؤسسة (polyma) بسبب البرنامج المسطر من طرف الإدارة للحصول على شهادة الإزو ٩٠٠١-٩٠٠٠ وهو الذي يتطلب تحضير وتجهيز والاهتمام بخطوط الإنتاج والتكنولوجيا المصاحبة له.

٦- متغيرات الدراسة:

٦-١ **المتغير المستقل:** تشارك المعرفة ويشتمل على الأبعاد التالية: الاستمتاع بمساعدة الآخرين، الكفاءة الذاتية لاكتساب المعرفة، دعم الإدارة العليا، المكافآت التنظيمية، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التبرع بالمعرفة، جمع المعرفة.

٦-٢ **المتغير التابع:** القدرات الابتكارية.

٧- مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من الموظفين على مستوى مؤسسة بوليميا محل الدراسة، في كل المستويات وقد بلغت عينة الدراسة (٩٠) موظف، تم استرجاع ٦٥ وحدة أستبعد منها ١٢ وحدة.

الجدول رقم (١): العناصر الديمغرافية لعينة الدراسة

الجنس		العمر						المستوى التعليمي				عدد مرات التكوين		
ذكر	أنثى	٣٠-٣٩	٣٩-٤٠	٤١-٥٠	٥١-٦٠	متوسط	ثانوي	تكوين مهني	ليسانس	دراسات عليا	ولا مرة	مرة	مرتين	ثلاث مرات
٤٤	٠٩	٠٨	١٦	٢٤	٥	١٨	٢٠	٠٦	٠٤	٠٥	٤٠	٩	٢	١

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss النسخة ٢٠

٨- أدوات الدراسة:

تم استخدام استبانته تكونت من (٣٢) فقرة موزعة على محورين المحور الأول تشارك المعرفة يضم سبعة أبعاد، والمحور الثاني القدرات الابتكارية معتمدا التدرج الثلاثي (Likert).

٩- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون R، اختبار T-test، معامل الانحدار البسيط.

١٠- حدود الدراسة

• الحد المكاني: تمت الدراسة على مستوى مؤسسة بوليميا للصناعات الغذائية.

• الحد الزمني: تمت الدراسة في شهري ديسمبر جانفي لعام ٢٠١٨.

ثانياً: الدراسات السابقة:

١) Knowledge management and the innovativeness of New Zealand firms (Jenny Darroch, 2003)

الهدف من الدراسة هو تحديد طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة والابتكار وإدارة المعرفة و الأداء حيث قام الباحث بتطبيق نموذج إدارة المعرفة المطور من طرف (Darroch 2001) وأسس للورقة البحثية من خلال الفرضيات التالية :

• يتم اعتماد ممارسات إدارة المعرفة في الشركات النيوزيلندية.

• ترتبط ممارسات إدارة المعرفة المختلفة بمستويات مختلفة من الابتكار.

• ترتبط ممارسات إدارة المعرفة المختلفة بمستويات مختلفة من الأداء.

حيث استمرت عملية إدارة المسح على ثلاث مراحل بعد تحديد مجتمع الدراسة بـ ١٧٤٣ منظمة تضم ٥٠ موظفًا أو أكثر وتم تحديد ١٥٠ منظمة كعينة بعد أسبوعين من عملية توزيع الاستبيانات من خلال الموقع الذي أنشأه الباحث لإجراء التحقيق www.kompass.com استرجع الباحث ٤٥١ استبيان صالحه

أظهرت نتائج الدراسة أنه هناك أصناف من الشركات **شركات ذات التوجه نحو إدارة المعرفة** كانت أكثر احتمالاً لتطوير مجموعة واسعة من الابتكارات وأداء أفضل عبر نطاق من مقاييس الأداء المالي من الشركات التي لا تملك مثل هذه القدرة.

شركات موجهة نحو السوق. هذه الشركات مهمة الكتلة تطور ابتكارات استجابة لسوق محدد أداء المجموعة أفضل من متوسط الصناعة ومع ذلك ، لم يكن أداء الأداء المالي للمجموعة قوياً مثل الشركات الموجهة نحو إدارة المعرفة هذه الشركات تخاطر بفقدان مركز السوق في حالة منافس لذلك تطور ابتكارات جذرية تغير حدود السوق وتغير سلوك المستهلكين .

Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, And Innovation Capability: An Empirical Study Of Taiwan's Knowledge-Intensive Industries ٢

(Shu-Hsien Liao, 2007)

يبحث هذا البحث في العلاقات بين تقاسم المعرفة ، والقدرة الاستيعابية ، والقدرة على الابتكار في الصناعات كثيفة المعرفة في تايوان. من خلال اختبار ثلاث فرضيات، تم استخدام تصنيف الصناعات وفقاً منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)، لتحديد ١٧ عينة من الشركات من الصناعات الإلكترونية والمصرفية والطبية بتايوان. استمر جمع البيانات على ثلاث مراحل. تم اختيار المرحلة الأولى عشوائياً موظف من كل شركة في واحدة من الصناعات الثلاث لاختبار المسبق. المرحلة الثانية تم اختياره بشكل عشوائي شركة واحدة من كل من الصناعات الثلاثة ، وما مجموعه ١٥٠ استبيان

لموظفي الشركة. مجموعه من تم تلقي ٧٤ استجابات صحيحة مع ستة استبيانات غير كاملة، ذكرت الاختبارات الموثوقية الكافية، المرحلة الثالثة خلال نوفمبر تم إرسال ٥٦٥ استمارة استبيان وتم إرجاع ٣٩٧ استمارة، باستثناء ٤٢ استبيان غير صحيح، بمعدل استجابة فعال بنسبة ٢٠٠٤.٦٢٪. وجدت هذه الدراسة أن القدرة الاستيعابية هي العامل المتداخل بين تبادل المعرفة والابتكار. كما يبين أن تقاسم المعرفة له تأثير إيجابي على القدرة الاستيعابية ، وهذا له تأثير كامل يعرض نموذج الوساطة كل من خصائص التعميم وامتداد النموذج من خلال مقارنة متعددة.

٣- (Hsiu-Fen Lin, 2007) Knowledge sharing and firm innovation capability an empirical study

الهدف من هذه الدراسة هو تحديد تأثير العوامل الفردية (التمتع بالمساعدة الآخرين والكفاءة الذاتية للمعرفة) ، والعوامل التنظيمية (دعم الإدارة العليا و المكافآت التنظيمية) وعوامل التكنولوجيا (استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) على عمليات تبادل المعرفة التصميم / المنهجية / النهج -

وأثر ذلك على قدرة الشركة على الابتكار وكصيرورة منهجية تبنى الباحث الفرضيات التالية:

١. التمتع بمساعدة الآخرين تؤثر إيجابيا على رغبة الموظف في التبرع و جمع المعرفة.
٢. تؤثر الكفاءة الذاتية للمعرفة بشكل إيجابي على رغبة الموظف في التبرع و جمع المعرفة .
٣. دعم الإدارة العليا يؤثر إيجابيا على استعداد الموظف لكليهما التبرع و جمع المعرفة .
٤. المكافآت التنظيمية تؤثر إيجابيا على استعداد الموظف لكل من التبرع و جمع المعرفة
٥. دعم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يؤثر إيجابيا على استعداد الموظف على حد سواء التبرع و جمع المعرفة .
٦. رغبة الموظف في التبرع بالمعرفة تؤثر إيجابيا على الشركة القدرة على الابتكار.
٧. رغبة الموظف في جمع المعرفة يؤثر إيجابيا على الشركة القدرة على الابتكار .

تم اختيار ما مجموعه ٥٠ منظمة بشكل عشوائي من قائمة أفضل ١٠٠٠ شركة نشرتها مجلة Common Wealth في عام ٢٠٠٤ ، والتي أدرجت أكبر ١٠٠٠ شركة في تاوان. تم إرسال عشرة حزم مسح إلى كل من هذه المنظمات الخمسين في صيف عام ٢٠٠٥ مع خطاب تغطية يشرح أهداف الدراسة و من بين ٥٠٠ استبيان تم توزيعه ، تم الانتهاء من ١٧٢ استمارة واستعمالها تم إرجاع الاستبيانات مما يمثل معدل استجابة من ٣٤٪ . أما إحصائيا تم استخدام المعادلة الهيكلية (SEM) للتحليل البيانات وتحديد طبيعة العلاقات بين المتغيرات ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك عاملين فرديين (التمتع في مساعدة الآخرين و الكفاءة الذاتية) وأحد العوامل التنظيمية (دعم الإدارة العليا) يؤثر بشكل كبير على عمليات تبادل المعرفة. وتشير النتائج أيضا إلى أن استعداد الموظف للتبرع لجمع المعرفة تمكن الشركة لتحسين القدرة على الابتكار. على الرغم من أن النتائج التحليلية تبين أن معظم المستجيبين وافقوا على استخدام مختلف أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تساعد الموظفين في تلقي المعرفة ، إلا أنها لا تؤثر على التبرع بالمعرفة ، وفق الباحث فإن هذه الظاهرة قد تفسر أن الموظفين يستخدمون المعرفة كمصدر قوة للحصول على ميزة شخصية .

التعليق على الدراسات:

تلجأ الكثير من المؤسسات الرائدة اليوم على غرار أبل ، مايكروسوفت ، هواوي ، وغيرها لطرح تطور ابتكارات جذرية تغير حدود السوق وتغير سلوك المستهلكين لتضمن التنافسية، فالتسارع الذي يعرفه هذا المجال يعكس طبيعة الحال انتهازية وأنا أصحاب المؤسسة من مساهمين وملاك فاستمرا المؤسسات المتعلمة في السوق اليوم لا يأتي من فراغ وإنما يصاحبه عمل بحثي مكثف حيث ارتفع معدل الإنفاق على البحث والتطوير من إجمالي الناتج المحلي وفق معهد اليونسكو الإحصائي من ١٩٧٪ سنة ١٩٩٦ إلى ٢٠٢٣٪ سنة ٢٠١٥ في حين أنفقت ألمانيا لسنة ٢٠١٥ : ٢,٨٨ ٪ و إسرائيل ٤,٢٧٪ ، النديمارك ٣,٠١ ٪ دول التعاون والتنمية الاقتصادية ٢,٥٥ ٪ الاتحاد الأوروبي ٢,٠٥ (<https://data.albankaldawli.org/indicator/gb.xpd.rsdv.gd.zs>)

في حين تنفق مؤسسات على غرار أمازون ١٦,١ مليار دولار وهو ما يشكل ١١,٨ من ناتج المؤسسة وأنفقت غوغل ألفايت ١٣,٩ مليار دولار مايشكل ١٢,٧ % من ناتج المؤسسة .

تخصص بحوث التطوير جانب للشق الاجتماعي للمؤسسة حيث تعمل على إيجاد حلول لمشاكل التحفيز ، الالتزام ، الاتصال وعلى سبيل الذكر لا الحصر وفقا لدراسة أجراها اثنان من أساتذة جامعة هارفارد ، فإن المساحة المفتوحة في العمل ستكون ذات نتائج عكسية تماماً في فاعلية الاتصال بين الأفراد، مما يؤدي إلى انخفاض بنسبة ٧٠ ٪ في التفاعلات بين المتعاونين الذين يعملون وجهاً لوجه وهو ما يؤثر على نقل وتشارك الخبرات العملية التي تتطلبها المؤسسة للبقاء والنمو والاستمرار(<https://bfmbusiness.bfmtv.com>)

ثالثاً: الإطار النظري

١ الابتكار والقدرات الابتكارية

١-١ تعريف الابتكار:

يعرف الابتكار وفق بيتر درايكر Drucker بأنه التخلي المنظم عن القديم مؤكداً على ما قاله شومبيتر من أن الابتكار هو هدم خلاق "مقاربة التدمير الخلاق لشومبيتر (بوبعة عبد الوهاب، ٢٠١١) والذي يرى أن الجديد يقوم على أنقاض وتدمير القديم، والمقاربة التي تعتبر أن الابتكار يقوم على تعزيز ما هو موجود وتحسينه دون إعادة النظر فيه، والحقيقة أن الابتكار يغطي كلتا المقاربتين، أي تدمير القديم من أجل إبداع جديد وتطويره من جهة، وتحسين وتعزيز ما هو موجود ضماناً للاستمرارية من جهة أخرى.

٢-١ القدرات الابتكارية:

من خلال عملية التصفح في أدبيات علوم التسيير نجد مفهوم القدرات الإبداعية للمؤسسة كانت انطلاقتها الفعلية في مقالة للباحث Wernerfelt سنة ١٩٨٤ التي جاء فيها ولأول مرة مصطلح نظرية الموارد والمهارات أو ما يعرف بالمقاربة المبنية على الموارد based-Resource view حيث أبرزت أهمية الموارد وركزت على البعد الداخلي للمؤسسة أين كانت يتم بناء الاستراتيجية من الداخل إلى الخارج عكس المقاربة الهيكلية لمايكل بورتر. Porter M لتتصور هذه النظرية المؤسسة كحزمة من الموارد. "فالاستراتيجية تعد بالتوفيق بين بعد الموارد الداخلية من جهة و الشبكة التي تشتغل فيها المؤسسة على مستوى البيئة الصناعية (بيئة النشاط) والمتغيرات المحددة لها وفق لهامر وشامبي (LES 3 C)

١-٢-١ مفهوم القدرات الابتكارية:

للمؤسسة لقد كشفت تصريحات مدراء المؤسسات ذوي الابتكار العالي بأن الابتكار هو ليس فقط نتيجة استخدام للموارد النادرة أو تطبيق للأفكار الجديدة والمبدعة ولكنه نتيجة امتلاك قدرات تمكّن من تحقيق ذلك.

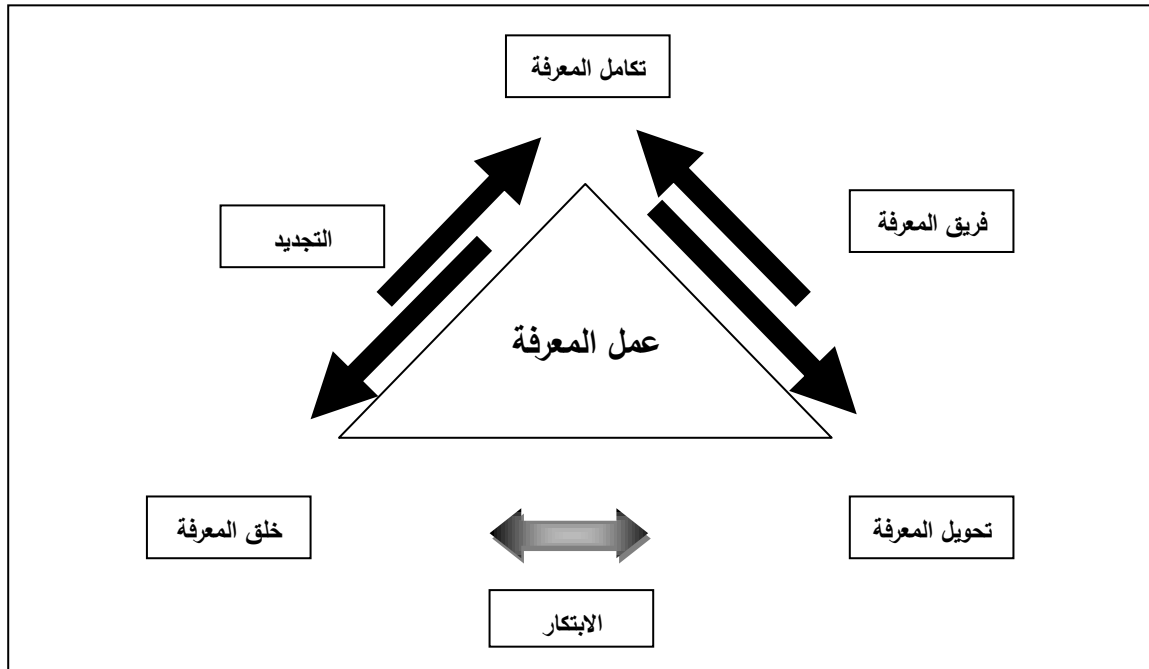
عرفها Mathuramaytha Chonticha بأنها "قدرة تمكن المؤسسة من تحويل المعرفة والأفكار إلى منتجات جديدة، عمليات، ونظم لفائدة المؤسسة . " وهذا ما أشار إليه al et Lerro Antonio بأن القدرات الإبداعية تشير لـ "قدرة المؤسسة على تجميع، دمج واستغلال مواردها الملموسة وغير الملموسة لخلق منتجات وخدمات جديدة. " (مرهودة عبد الملوك، ٢٠٠٧) لذلك نجد أن القدرات الابتكارية تمكن المؤسسة من تطوير المنتجات الجديدة لتلبية احتياجات السوق، تطبيق التقنيات المناسبة لعملية تنتج هذه المنتجات الجديدة، وضع واعتماد المنتج الجديد وتكنولوجيات التجهيز لتلبية الاحتياجات المستقبلية ، الاستجابة للتطورات التكنولوجية و الفرص غير المتوقعة (صبرينة ترغيني، ٢٠١٤) .

٢- تشارك المعرفة:

يشكل موضوع تشارك المعرفة داخل المنظمة تحدي لهذه الأخيرة بحاجة إلى قيادة تدعم التشارك ، وهنا تلعب العلبة السوداء للقائد اليد الطولي في تحقيق ذلك ففي تصريح لجاك والش المدير التنفيذي الأسبق لشركة جنرال إلكتريك : >> فلتكن عندك جينات الكرم كن سعيدا بترقية الناس استمتع بنجاح الآخرين كن الرئيس التنفيذي للفرح << فالقائد الذي له جينات الكرم يوفر جو ملائم يكمن من خلاله المتعاونين من تبادل وتقاسم المعارف والخبرات التي لا طاملا شكلت تحدي آخر عند مغادرة الفرد للمؤسسة بتقاعدته أو لتقلبه لمؤسسة أخرى.

ويوجد تياران عالجا مفهوم التشارك في المعرفة، يتمثلان في التوجه الإدراكي والتوجه البنائي للمعرفة بشكل عام، أما التوجه الأول فيتعلق بالمعرفة الظاهرة التي يمكن تبادلها من شخص لأخر بسهولة. بينما يرى أصحاب التوجه الثاني (البنائي) أن المعرفة ذات تركيبة اجتماعية، وتعتمد على الخبرة، وعادة ما يتم إنشائها من خلال التفاعلات الاجتماعية(أقطي جوهرة ، ٢٠١٣).

وتعد عملية انتقال المعرفة هي الخطوة الحاسمة نحو تحقيق التشارك المعرفة حيث عرفها Coakes 2003 على أنها إيصال المعرفة المناسبة في الوقت المناسب وضمن الشكل المناسب وبالتكلفة المناسبة وتحدث عملية نقل المعرفة من خلال التشارك في المعرفة Knowledge Sharing نشاط يتم بموجبه تبادل المهارات والخبرات بين الأفراد على مستوى المنظمة أو المنظمات (عبد المالك جحيق) بينما عرف (جرادات، وآخرون، ٢٠١١) التشارك بالمعرفة بأنها عملية إيصال ونقل المعرفة الصريحة أو الضمنية إلى أفراد آخرين، وهذا النقل يكون فاعلاً إذا فهم المستقبل المعرفة المنقولة إليه، واستطاع استخدام تلك المعرفة كمعرفة جديدة (نجيب ذواي ٢٠١٥)، تساهم عملية تشارك المعرفة في تنمية الإبداع داخل المنظمة(عبد سالم نجدات ، ٢٠١٢) .



الشكل رقم ٠١ طريقة عمل المعرفة لتوليد الابتكار (أقطي جوهرة ، ٢٠١٣)

التركيبة البشرية للمؤسسة تعتبر من الكفاءات المفتاحية لها إذا ما تمكنت من تحقيق صيرورة عمل المعرفة وهو ما يتطلب طرق ، تقنيات ، دعم من طرف الإدارة العليا ، وتكريس لثقافة تنظيمية تركز للتشارك فوق نتائج دراسة إلياس سالم تحت عنوان تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية (إلياس سالم ، ٢٠٠٦) التي أبرزت وجود العديد من القيم الثقافية و التي تعتبر مقوما ثقافيا مهما لتحقيق أداء جيد و إنتاجية مرتفعة، في حين تبين وجود قيم ثقافية وممارسات وسلوكيات أثرت سلبا على رضا العاملين و أدائهم والتي تعتبر معوقا في وجه تحقيق التميز في الأداء في المؤسسة ميدان الدراسة .

الامتداد الطبيعي للتركيبة البشرية للمؤسسة هو المجتمع المحيط بها لذا من الطبيعي أن تتم العديد من الممارسات التي تكون وليدة تلك البيئة لكن تلعب قوانين المؤسسة وتنظيماته على وضع حد للكثير من الممارسات التي تؤثر على الأداء وللمؤسسة أيضا القدرة على بناء تركيبة بشرية تقوم على التشارك ونقل المعارف والخبرات لتنمية القدرات الابتكارية وهو ما أكدته دراسة (حسام سالم السحباني، ٢٠١٦) الاستمتاع بمساعدة الآخرين، الكفاءة الذاتية لاكتساب المعرفة، دعم الإدارة العليا، المكافآت التنظيمية، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التبرع بالمعرفة، جمع المعرفة.

١-٢ أبعاد تشارك المعرفة:

١-٢-١ الاستمتاع بمساعدة الآخرين:

هو "اشتراك الفرد مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام وما يتطلبه من أعمال تساعد الجماعة في إشباع حاجاتها وحل مشكلاتها والوصول إلى أهدافها وتحقيق رفاهيتها والمحافظة على استمرارها (روان حمد على الليبي، ٢٠١٥)." .

١-٢-٢ الكفاءة الذاتية لاكتساب المعرفة:

هي كفاءة الذات، أو فعالية الذات، وهي أحكام الفرد أو توقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء، والجهد المبذول ومواجهة الصعوبات (ماجد مصطفى علي العلي).

١-٢-٣ دعم الإدارة العليا ونعني به وجود ثقافة تنظيمية تحفز على الاتصال في كل الاتجاهات وتعزز المبادرات .

١-٢-٤ المكافآت التنظيمية:

للمكافآت و التعويضات دوراً رئيسياً في توفير بيئة العمل المناسبة، ويتحقق هذا الدور في المنظمة من خلال أمرين، أولهما : تحفيز الأفراد لتقديم خدماتهم وإمكاناتهم للمنظمة من خلال أنظمة التحفيز، والآخر بضمان تحفيزهم والتزامهم تجاه تحقيق أهداف المنظمة (www.pdfactory.com)

١-٢-٥ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تمثل نظاماً واسعاً من القدرات والمكونات والعناصر المتنوعة المستخدمة في تخزين البيانات ومعالجتها وتوزيع المعلومات بالإضافة إلى دورها في عملية خلق المعرفة وهي صنعة امتزاج الأنظمة الحاسوبية وشبكات الاتصال بالتكنولوجيا والمعرفة (www.pdfactory.com)

١-٢-٦ تبرع وجمع المعرفة:

تمتد مشاركة المعرفة إلى أبعد من مجرد توزيع المعلومات ، وتمثيل المهام ، والمعرفة الإجرائية لتشمل التغييرات في الإدراك والإجراءات من كلا الطرفين (Anders Dysvik، ٢٠١٥) تقاسم المعرفة له وجهان. جمع أو تلقي و نشر أو التبرع بالمعرفة. فهم يعرفون المعرفة التي تتبرع بها- "التواصل القائم على رغبة الفرد الخاصة في نقل رأس المال الفكري" وجمع المعرفة "بمحاولة إقناع الآخرين بمشاركة ما يعرفونه". هاتان العمليتان المتميزتان عمليتان نشطتان بمعنى أن أحدهما إما يعمل في اتصالات نشطة مع الآخرين لغرض نقل المعرفة ، أو استشارة الآخرين من أجل الحصول على بعض الوصول إلى رأس مالهم الفكري (aherawati Zakaria ، ٢٠١١) .

رابعاً: تحليل استجابات أفراد العينة واختبار فرضيات البحث

١- ٦ وصف وتشخيص استجابات أفراد عينة الدراسة

جدول رقم (٢): قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتشارك المعرفة

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٠ الاستمتاع بمساعدة الآخرين	2,8868	,27106٠
١١ الكفاءة الذاتية لمساعدة الآخرين	2,3019	,48931٠
١٢ دعم الإدارة العليا	2,6226	,45895٠
١٣ المكافآت التنظيمية	2,3711	,62587٠
١٤ استخدام TIC	2,0063	,64877٠
١٥ التبرع بالمعرفة	2,2406	,47526٠
١٦ جمع المعرفة	1,5660	,58043٠
١٧ تشارك المعرفة (الكل)	2,3509	,26587٠

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss النسخة ٢٠

من خلال الجدول رقم (١٠) يتضح أن أفراد المؤسسة محل الدراسة يمارسون تشارك المعرفة من خلال أبعادها الموضحة في الجدول أعلاه ، إلا أنه هناك تباين في الأبعاد الفرعية حيث نجد الأفراد يستمتعون بمساعدة الآخرين بالمقام الأول وذلك يعكس الطبيعة الاجتماعية لهم (أشخاص اجتماعيين ، ومعتقداتهم الدينية التي توصي بحب الخير للغير) ، ويأتي بعدها متغير دعم الإدارة العليا ويدل على أن الإدارة العليا تدرك مدى أهمية تشارك الأفراد للمعارف والخبرات التي يحوزون عليها في تطوير الأعمال، ثم المكافآت التنظيمية نظر لأهمية هذا المتغير في تنمية دافعية الأفراد، ونال جمع المعرفة الاهتمام الضعيف من طرف المؤسسة وفق إجابات أفراد العينة وهو ما يعكس عدم إدراك المؤسسة لأهمية تخزين المؤسسة لخبرات عمالها من خلال قواعد البيانات وحتى استخدام تكنولوجيا الرقمية كوسائط الفيديو .

٢-١ وصف وتشخيص استجابات أفراد عينة الدراسة بشأن القدرات الابتكارية

جدول رقم (٣): قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري للقدرات الابتكارية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القدرات الابتكارية	2,0142	,45313٠

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss النسخة ٢٠

من خلال الجدول (٣) يتضح لنا أن للمؤسسة تحوز على قدرات إبتكارية وذلك من خلال متابعة نتائج الجدول.

٢-٢ اختبار فرضيات البحث:

(أ) قياس علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة:

سنتناول تحليل علاقة الارتباط بين كل متغيرات تكنولوجيا المعلومات ورأس المال البشري، واختبار الفرضية الرئيسية والفروض الفرعية التي تتبعها، من خلال استخدام الأساليب الإحصائية (معامل الارتباط بيرسون، و T-test).

جدول رقم (٤): علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير المستقل								القرار	القيمة التامة	القيمة الاحتمالية
الاستمتاع بمساعدة الآخرين	الكفاءة الذاتية لمساعدة الآخرين .	دعم الإدارة العليا.	المكافآت التنظيمية	استخدام TIC	التبرع بالمعرفة	جمع المعرفة	تشارك المعرفة			
٠,143	٠,225	٠,574	٠,606	٠,722	٠,٦١٢	٠,648	٠,٧٩٦			
1,034	1,651	5,012	5,434	7,452	٥,٥٣٣	6,069	٩,٤٠٥			
١,٦٧٥	١,٦٧٥	١,٦٧٥	١,٦٧٥	١,٦٧٥	١,٦٧٥	١,٦٧٥	١,٦٧٥			
٠,306	٠,105	٠,000	٠,000	٠,000	٠,٠٠٠	٠,000	٠,٠٠٠			
قبول الفرضية الصفريّة	قبول الفرضية الصفريّة	قبول الفرضية الصفريّة	قبول الفرضية الصفريّة	قبول الفرضية الصفريّة	قبول الفرضية الصفريّة	قبول الفرضية الصفريّة	قبول الفرضية الصفريّة	القرار	القيمة التامة	القيمة الاحتمالية

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss النسخة ٢٠

من خلال الجدول أعلاه يوجد علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين الاستمتاع بمساعدة الآخرين ومتغير القدرات الابتكارية، إذ بلغ معامل الارتباط بينهما (٠,143)، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط (1,034) أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٧٥)، كذلك بلغ مستوى الدلالة (٠,٣٠٦) التي بدورها كانت أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) مما يدل على قبول الفرضية الصفريّة وهذا يعني عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (٠,٠٥) بين متغير الاستمتاع بمساعدة الآخرين ومتغير القدرات الابتكارية.

يمكن أيضا ملاحظة أن هناك علاقة ارتباط سلبية بين الكفاءة الذاتية لمساعدة الآخرين، والقدرات الابتكارية، عند مستوى المعنوية ٠,٠٥ إذ بلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٢٢٥)، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط (1,651) أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٧٥)، كذلك بلغ مستوى الدلالة (٠,١٠٥) التي بدورها كانت أكبر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) مما يدل على قبول الفرضية الصفرية وهذا يعني عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (٠,٠٥) بين متغير الكفاءة الذاتية لمساعدة الآخرين ومتغير القدرات الابتكارية.

هناك علاقة إيجابية قوية بين متغيرات (دعم الإدارة العليا، المكافآت التنظيمية، استخدام، التبرع بالمعرفة، جمع المعرفة) حيث بلغت مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) وكانت أصغر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) يعني رفض الفرضيات الصفرية التي تقر عدم وجود علاقة بين (دعم الإدارة العليا، المكافآت التنظيمية، استخدام، التبرع بالمعرفة، جمع المعرفة) والقدرات الابتكارية.

هناك علاقة ارتباط إيجابية وقوية بين تشارك المعرفة، والقدرات الابتكارية، عند مستوى المعنوية ٠,٠٥ إذ بلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٧٩٦)، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط (٩,٤٠٥)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٧٥)، كذلك بلغ مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) التي بدورها كانت أصغر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) مما يدل على رفض الفرضية الصفرية الرئيسية الأولى وهذا يعني وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (٠,٠٥) بين متغير تشارك المعرفة وتنمية القدرات الابتكارية.

ب) تحليل واختبار أثر تكنولوجيا المعلومات في رأس المال البشري.

يتضمن اختبار الفرضية الثانية المتضمنة (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين استخدام تشارك المعرفة وتنمية القدرات الابتكارية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥) تم استخدام الانحدار الخطي البسيط.

جدول رقم (٥): علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة (تشارك المعرفة - تنمية القدرات الابتكارية)

المتغير المستقل								المتغير التابع	القرار
	الاستمتاع بمساعدة الآخرين	الكفاءة الذاتية لمساعدة الآخرين	دعم الإدارة العليا	المكافآت التنظيمية	استخدام TIC	التبرع بالمعرفة	جمع المعرفة	تشارك المعرفة	
قيمة (F) المحسوبة	١,٠٦٩	٢,٧٢٦	٢٥,١٢٥	٢٩,٥٢٩	٥٥,٥٣٠	٣٠,٥٠٤	٣٦,٨٣٥	٨٨,٤٦١	قيمة (F) الجدولية
	٤,٠٣٠	٤,٠٣٠	٤,٠٣٠	٤,٠٣٠	٤,٠٣٠	٤,٠٣٠	٤,٠٣٠	٤,٠٣٠	
	٠,٣٠٦	٠,١٠٥	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	
مستوى الدلالة	٠,٣٠٦	٠,١٠٥	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	القرار
	قبول الفرضية الصفرية	قبول الفرضية الصفرية	رفض الفرضية الصفرية	رفض الفرضية الصفرية	رفض الفرضية الصفرية	رفض الفرضية الصفرية	رفض الفرضية الصفرية	رفض الفرضية الصفرية	

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss النسخة ٢٠

من خلال الجدول نلاحظ:

إن قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار البسيط بلغت (١,٠٦٩) وهي أصغر من القيمة الجدولية (٤,٠٣٠)، وإن مستوى دلالة (F) بلغت (٠,٣٠٦) وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، أي قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بشكل عام بين الاستمتاع بمساعدة الآخرين وتنمية القدرات الابتكارية.

وبشكل تفصيلي نجد أن قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار البسيط لمتغيري الكفاءة الذاتية لمساعدة الآخرين وتنمية القدرات الابتكارية بلغت (٢,٧٢٦) وهي أصغر من القيمة الجدولية (٤,٠٣٠) وأن مستوى الدلالة بلغت أيضا (٠,١٠٥)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) أي قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بشكل عام بين الكفاءة الذاتية لمساعدة الآخرين وتنمية القدرات الابتكارية. قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار البسيط لمتغيرات (دعم الإدارة العليا، المكافآت التنظيمية، استخدام التبرع بالمعرفة، جمع المعرفة) أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٤,٠٣٠) وبلغ مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) وهو أصغر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) يعنى رفض الفرضيات الصفرية التي تقر عدم وجود تأثير بين (دعم الإدارة العليا، المكافآت التنظيمية، استخدام التبرع بالمعرفة، جمع المعرفة) وتنمية القدرات الابتكارية .

قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار البسيط لمتغير تشارك المعرفة بأبعاده ٧ أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٤,٠٣٠) وبلغ مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) وهو أصغر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) يعنى رفض الفرضيات الصفرية الرئيسية الثانية التي تقر عدم وجود تأثير بين تشارك المعرفة وتنمية القدرات الابتكارية .

خامسا: نتائج الدراسة

- حاولت هذه الدراسة معرفة الارتباط وأثر تشارك المعرفة على تنمية القدرات الابتكارية للمؤسسة محل الدراسة، إذ توصلت نتائجها إلى:
١. هناك ارتباط إيجابي، بين الأبعاد (دعم الإدارة العليا، المكافآت التنظيمية، التبرع بالمعرفة، جمع المعرفة) الخاصة بتشارك المعرفة والقدرات الابتكارية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥.
 ٢. هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد (دعم الإدارة العليا، المكافآت التنظيمية، التبرع بالمعرفة، جمع المعرفة) الخاصة بتشارك المعرفة وتنمية القدرات الابتكارية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ .
 ٣. لا يوجد علاقة ارتباط بين الأبعاد (الاستمتاع بمساعدة الآخرين، الكفاءة الذاتية لمساعدة الآخرين) الخاصة بتشارك المعرفة وتنمية القدرات الابتكارية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ .
 ٤. لا يوجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد (الاستمتاع بمساعدة الآخرين، الكفاءة الذاتية لمساعدة الآخرين) الخاصة بتشارك المعرفة على تنمية القدرات الابتكارية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ .

سادساً التوصيات:

وفي الأخير تقدم هذه الدراسة مجموعة من الاقتراحات لمسييري المؤسسة ممثلة في النقاط التالية:

- ١- توفير بيئة عمل مناسبة تحفز الأفراد وتخلق لهم الدافعية لمساعدة الآخرين.
- ٢- الاهتمام بالتكوين لما له من فوائد في تحصيل المعارف العملية والعلمية تنمي كفاءات الأفراد وتفيدهم في كل المستويات.
- ٣- تمكين الأفراد وتقويض السلطة من طرف الإدارة العليا لتنمية روح المبادرة في المؤسسة .
- ٤- خلق وتسيير جلسات نقاش حول وضعيات ومشاكل العمل لتبادل الخبرات من خلال تحويل المعارف الضمنية بين الأفراد .

المراجع باللغة العربية:

١. أقطي جوهرة ، أثر القيادة الإستراتيجية على التشارك في المعرفة دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية ، مذكرة دكتوراه ، منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير قسم علوم التسيير، ٢٠١٣ .
٢. سويدات أحمد عبد الله ، الشيخ فؤاد نجيب، ٢٠١٧، أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري: دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن المجلة الأردنية في إدارة الأعمال المجلد ١٣، العدد ١.
٣. البراشدية خالصة بنت عبد الله، محمد بن ناصر الصقري، ٢٠١٤، التشارك في المعرفة بين المؤسسات الصناعية في سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية .
٤. ججقي عبد المالك، عبيدات سارة، ٢٠١٧ تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية - العدد ٦٠ / ٢٠١٧ .
٥. ذواي نجيب، ٢٠١٥، أثر التشارك بالمعرفة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية (الابتكار ، المسؤولية الاجتماعية ، الإنتاجية) دراسة تطبيقية على الجامعات الأردنية الخاصة ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الثالث و الأربعون.
٦. سالم إلياس ، أثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة الشركة الجزائرية للألومنيوم- ALGAL وحدة EARA بالمسيلة- مذكرة ماجستير منشورة ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة :كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية قسم العلوم التجارية ٢٠٠٦.
٧. بوبعة عبد الوهاب، ٢٠١١، دور الابتكار في دعم الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف النقال – موبيليس كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة.
٨. علي العلي ماجد مصطفى، عبد المطب عبد القادر، ٢٠١٥ الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالقيم والتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الثانوية الكويت.
٩. السحباني حسام سالم ، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير منشورة، تخصص القيم والإدارة ، جامعة الأقصى ٢٠١٦ .
١٠. ترغيني صبرينة ، دور التفكير الإستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة دراسة حالة مجمع صيدال، مذكرة دكتوراه منشورة جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير ٢٠١٤.
١١. مزهودة عبد المللك، مساهمة لإعداد مقارنة تسييرية مبنية على الفارق الإستراتيجي، أطروحة دكتوراه منشورة في علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر -بانتة، الجزائر، ٢٠٠٧.
١٢. روان محمد علي البيبي، التوجه نحو مساعدة الآخرين وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق أطروحة ماجستير منشورة، جامعة دمشق، ٢٠١٥.
١٣. نجادات عبد السلام ، ١٥-١٦-١٧ ديسمبر ٢٠١٢، واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة لمؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة جامعة الجنان طرابلس- لبنان .

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Dysvik Anders ,2015, Knowledge donating and Knowledge collecting: The moderating roles of social and economic LMX, Leadership and Organization Development Journal .
2. Shu-Hsien Liao, Wu-Chen Fei And Chih-Chiang Chen, 2007, Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, And Innovation Capability, An Empirical Study Of Taiwan's Knowledge-Intensive Industries Journal Of Information Science 2007; 33; 340 Originally Published Online Mar 23.
3. Hsiu-Fen Lin, 2007, Knowledge sharing and firm innovation capability an empirical study International Journal of Manpower Vol. 28 No. 3/4.
4. Darroch Jenny, Rod McNaughton, 2003, Knowledge management and the innovativeness of New Zealand firms article European Journal of Marketing Vol. 37 No. 3/4,
5. Mejri Soumaya and Soualhia Ahlem, July 2014, La relation entre la gestion des connaissances et les technologies d'information et de communication [The Relationship between Knowledge management and information and communication, Article in International Journal of Innovation and Applied Studies Vol. 6 No. 3,
6. Rahmani Z, ali mosavi S, 2011, Enhancing the innovation capability in the organization: a conceptual framework, 2 éme international conference on education and management
7. Veybel Laurent Prieur Patrick 2003, La gestion des connaissances au service de la performance , Éditions d'Organisation, ISBN : 2-7081-2948-1.
8. Ermine Jean Louise ,2014, La gestion des connaissances article / HAL id :hal -00997696 – 2014 .
9. Ben Arif Wissal , Partage des connaissances : articulation entre management de l'innovation et management des connaissances : cas des plateformes d'innovation d'un groupe leader du secteur agroalimentaire en Tunisie these de doctorat 2010 .
10. Zaherawati Zakaria , 2011, Knowledge Sharing Behavior and Individual Factors: A Relationship study in the i-Class Environment, International Conference on Management and Artificial Intelligence IPEDR vol.6 .technology, IPEDR, Vol: 13, IACSIT Press, Singapore, PP 129-287 .
11. <https://bfmbusiness.bfmtv.com>
12. <https://data.albankaldawli.org/indicator/gb.xpd.rsdv.gd.zs>.
13. www.pdfactory.com

الملاحق:

استبيان

حقيقة شركة بوليميا فخر لولاية معسكر وللجزائر ككل فالمسيرة الحافلة بالإنجازات والتطور المستمر في أداء الشركة لا سيما الجانب التقني والتكنولوجي لدليل على ذلك فالعمل الابتكاري الذي تقوم به المؤسسة مكنها من احتلال المراتب الأولى على مستوى الجزائر.

يهدف هذا الاستبيان لإبراز أثر تشارك المعرفة والخبرة بين عمال مؤسسة بوليميا على القدرات الابتكارية في المؤسسة حقيقة تاريخ الشركة وإنجازاتها لدليل واضح وإجابة مبدئية عن تساؤلنا والمتمثل في إبراز أثر تشارك المعرفة والخبرة بين عمال مؤسسة بوليميا في تنمية القدرات الابتكارية في المؤسسة لكن البحث العلمي والأكاديمي يلزمنا أن نحدد طبيعة الأثر بأسلوب إحصائي .

لذلك أنقدم بالشكر مقدما لكل من سيساهم من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا العمل .

معلومات شخصية :

الجنس	ذكر	أنثى	المستوى الدراسي	متوسط	ثانوي	تكوين مهني	ليسانس	دراسات عليا
مستوى السن	بين ٢١ و ٣٠ سنة	بين ٣١ و ٤٠ سنة	بين ٤١ و ٥٠ سنة	بين ٥١ و ٦٠ سنة				
عدد مرات التكوين التي وفرتها لك المؤسسة	مرة واحدة	مرتين	ثلاث مرات					

فقرات تشارك المعرفة:

الفقرات	الأسئلة	غير موافق	محايد	موافق
أستمتع بمساعدة الآخرين	أنا أستمتع بمشاركة معارف وخبراتي مع زملائي في العمل			
	أنا أستمتع بمساعدة زملائي من خلال مشاركتهم معارف وخبراتي في العمل .			
	أنا أشعر بشعور جيد من خلال مساعدة زميل بمشاركتي له لخبراتي ومعارفي .			
	مشاركتي معارف وخبراتي مع زملائي تقدم لي مكانة بينهم .			
الكفاءة الذاتية لاكتساب المعرفة	أنا واثق من قدرتي على توفير معرفة وخبرة ذات قيمة للآخرين .			
	لدي الخبرة اللازمة لتقديم معرفة قيمة لشركتي			
	لا يحدث أي فرق إذا شاركت معرفتي وخبرتي مع الآخرين .			

		يمكن لباقي زملائي تقديم معرفة وخبرة للشركة أحسن مني .	
دعم الإدارة العليا .		كبار المديرين يعتقدون أن تشجيع تقاسم المعرفة مع الزملاء هو مفيد .	
		كبار المديرين يشجعون الموظفين على مشاركة المعرفة مع الزملاء.	
		كبار المديرين يوفران معظم المساعدة والموارد اللازمة لتمكين الموظفين لتبادل المعرفة.	
		كبار المديرين حريصون على رؤية أن الموظفين سعداء لمشاركتهم المعرفة مع الزملاء.	
		يمكن لموظفي شركتنا الحصول على معرفة جديدة سريعة و شاملة توفرها الإدارة العليا و تتطلبها الأعمال.	
المكافآت التنظيمية		تقاسم معرفتي مع الزملاء ينبغي مكافأته براتب أعلى .	
		تقاسم معرفتي مع الزملاء يجب أن يكافأ بشهادات وإجازات من الإدارة العليا .	
		يجب علي تلقي الدعم المعنوي لتشاركي المعرفة والخبرة مع زملائي .	
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات		الموظفون يستخدمون على نطاق واسع التخزين الإلكتروني (مثل الإنترنت وقواعد البيانات) للوصول للمعرفة .	
		يستخدم الموظفون شبكات المعرفة (كالإنترنت، مجموعات العمل) للتواصل مع الزملاء لتشارك المعرفة والخبرة .	
		تستخدم شركتي تكنولوجيا تسمح للموظفين لتبادل المعرفة والخبرة مع زملاء العمل عن بعد من المنزل .	
التبرع المعرفة		عندما أتعلم شيئاً جديداً أشارك مع زملائي حول هذا الموضوع .	
		عندما يتعلم زملائي شيئاً جديداً يشاركونه معي .	
		تقاسم المعرفة والخبرة بين الزملاء هو أمر طبيعي في شركتي.	
		يتم تنظيم دورات تكوينية لنقل المعارف والخبرات بين العمال .	
جمع المعرفة		توفر الشركة تكنولوجيا لجمع المعارف العملية كتسجيلات الفيديو في الورشات .	
		تهتم الشركة بجمع الخبرات الخاصة بالعمل من الأفراد قبل خروجهم للتقاعد .	
القدرات الابتكارية للمؤسسة	القدرة لاستيعابية:	تستثمر المؤسسة بشكل كبير في المعرفة .	
		تعمل المؤسسة على اكتساب المعارف الجديدة .	
		تستثمر المؤسسة في البحث والتطوير.	
		تقوم المؤسسة بتكوين خارجي للموظفين .	
		تستغل المؤسسة المعرفة التي تكتسبها في منتجاتها النهائية .	
القدرة على التكيف		تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار المتغيرات البيئية .	
		تغير المؤسسة تشكيلة منتجاتها تبعاً للمنافسين .	
		نطور المؤسسة و تبتكر المنتجات وفق احتياجات الزبائن الحالية والمستقبلية .	

			تم تحديث التكنولوجيا المستعملة في الإنتاج بناء على المستجدات التي يعرفها المحيط التكنولوجي .		
			تتميز منتجات المؤسسة بالتجديد والتطوير المستمرين .		
			يساعد النقد والإبداع في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة .	القدرة على التفكير	
			تولد المؤسسة حلولاً جديدة للمشكلات التي تواجهه .		
			تشرك إدارة المؤسسة موظفيها في جلسات لتوليد الأفكار .		
			تتخذ المؤسسة إجراءات جديدة وفريدة لمواجهة التطورات .		
			قدرة المؤسسة على التفكير مصدرها جهود بحثية في مخبر المؤسسة .		
			قدرة المؤسسة على التفكير مصدرها جهود بحثية في مخبر متخصصة .		

قائمة الجدول:

الرقم	إسم الجدول	الصفحة
١	العناصر الديمغرافية لعينة الدراسة	٧
٢	قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتشارك المعرفة	١٥
٣	الوسط الحسابي والانحراف المعياري للقدرات الابتكارية	١٧
٤	علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة	١٩
٥	علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة	٢٠

قائمة الأشكال:

الرقم	إسم الجدول	الصفحة
١	طريقة عمل المعرفة لتوليد الابتكار	١٣