

□ مواقف العاملين أساس لتحقيق المشاركة المعرفية: دراسة حالة مجمع صيدال

عواطف عيشوش¹

جامعة الشهيد حمه الأخضر بالوادي/الجزائر

Attitudes of employees are a basis for achieving knowledge sharing: Case study, compound of Saidal

Awatef Aichouche

تاريخ الاستلام: 2022/04/21؛ تاريخ المراجعة: 2022/11/06؛ تاريخ القبول: 2022/12/31

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد واقع واختبار مدى مساهمة مواقف العاملين في تحقيق المشاركة المعرفية بمجمع صيدال، مستخدمين الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، فقمنا بتوزيعه على عينة عشوائية مقدارها 100 عامل، وكان عدد الاستبيانات المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي 90 استبان، استخدم في التحليل الإحصائي للبيانات عدة أساليب إحصائية، ولقد خلصت الدراسة بنتيجة مفادها وجود علاقة إيجابية بين مواقف العاملين والمشاركة المعرفية.

الكلمات المفتاحية: المشاركة المعرفية، مواقف العاملين، مجمع صيدال.

تصنيف JEL: M503

Abstract:

This study aimed to determine the facts and test the extent to which employees' attitudes contribute to knowledge sharing in the compound of Saidal, using the questionnaire as a tool to gather information, so we distributed it to a random sample of 100 workers. There are 90 questionnaires that have been recovered and are valid for statistical analysis. Several statistical methods are used in the statistical analysis of information. was reached as a result of the existence of a positive relationship between employee attitudes and knowledge sharing.

Keywords: sharing knowledge, Employee Attitudes, compound of Saidal.

Jel Classification Codes: M503

¹ * المؤلف المرسل: الإيميل: Awatef_aichouche@yahoo.fr

I- تمهيد :

مع تزايد حدة المنافسة وتنوع أشكالها، أصبح من الصعب على المؤسسات توقع توجهاتها خاصة في ظل التطورات التي يشهدها الاقتصاد العالمي في سياق العولمة وزيادة الاندماج في الاقتصاد المعرفي، هذا ما جعل نجاح المؤسسة وإستمراريتها مرتبطين بما تملكه وتوظفه من موارد إستراتيجية متميزة، حيث كشفت الدراسات أن الأموال ليست هي التي تدفع المؤسسة نحو المستقبل وإنما مواردها الإستراتيجية.

وفي هذا المجال تشكل المعرفة إحدى الموارد الإستراتيجية لتميز والتقدم، مما أدى لضرورة إنشاء الإدارة خاصة بها، من أجل تكوين مخزون معرفي يساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها، حيث أصبحت حاجتها لامتلاك معرفة متميزة حاجة ملحة، باعتبارها من أهم الموارد غير الملموسة التي تضيف قيمة حقيقية للمؤسسة، حيث تكمن أهمية المعرفة في كونها المورد الوحيد الذي لا يخضع لقانون تناقص الغلة، ويمكن استخدامها في توليد أفكار جديدة بدون تكلفة إضافية. فالمعرفة مغروسة في عقول العاملين، لذا تسعى المؤسسة جاهدة إلى تعظيم الاستفادة من مواردها البشرية واستثمارها بطريقة رشيدة لضمان استخدام كل معارفها الظاهرة منها والضمنية، لذا عليها سعى لإيجاد التوليفة الأفضل التي تمكنها من مشاركة المعرفة الضرورية والاستفادة منها. وذلك من خلال البحث عن الطرق وأساليب مشاركة المعرفة وتطويرها، لأجل ذلك تبدأ المؤسسة في تسييرها للمعرفة من مواقف العاملين وتحاول جاهدة لإيجاد الأساليب المناسبة التي تمكنها من فهمها حتى تتمكن من تفعيلها والاستثمار فيها كي توفر قاعدة تقوم عليها الميزة التنافسية .

سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤل التالي: كيف تساهم مواقف العاملين في تحقيق

المشاركة المعرفية بمجمع صيدال؟

وكإجابة أولية على هذه إشكالية نقتراح الفرضية التالية: توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مواقف العاملين والمشاركة المعرفية في مجمع صيدال.

احتل موضوع المعرفة والمواقف اهتمام المؤسسات الحديث، وذلك لأهميتهما البارزة في تطوير وتقديم هذه المؤسسات، الأمر الذي دفعنا إلى تسليط الضوء على مفهوم مواقف العاملين، والوقوف على مدى مساهمته في تحقيق المشاركة المعرفية في المؤسسة محل الدراسة، خاصة وان الدراسات التي تناولت مواقف العاملين قليلة إن لم نقل تكاد تكون منعدمة خاصة التي تتعلق بمواقف العاملين والمعرفة، حيث من خلال البحث المستمر توصلنا إلى بعض الدراسات التي تدور حول الموضوع وهي كما يلي:

- دراسة شان وشينغ Chen & Cheng (2012) بعنوان "العوامل المؤثرة على تشارك في المعرفة موقف موظفي خدمة الفنادق"، هدفت هذه الدراسة إلى فهم العوامل التنظيمية والشخصية التي تحفز الموظفين على التشارك في المعرفة، بالتطبيق على مجموعة الفنادق دولية في Taipei بالتايوان، حيث تم توزيع الاستمارات على 346 موظف في الخط الأمامي، والذين يقدمون خدمات مباشرة إلى الضيوف والمسافرين. وأظهرت نتائج الدراسة أن التسويق الداخلي بأبعاده الاتصال الداخلي، التدريب، التكامل الوظيفي، القيادة، والدعم الإداري، والثقافة التنظيمية بأبعاده الإبداع، التعاون، الثقة، العدل، الشبكات الاجتماعية، الانفتاح والمشاركة تؤثر على مواقف التشارك في المعرفة والسلوك الرقابي المدرك، كما أن السلوك

الرقابي المدرك يؤثر على العلاقة بين التسويق الداخلي، الثقافة التنظيمية ومواقف التشارك في المعرفة (القيمة الذاتية، رمز القوة، العائد المتوقع)، وقدمت الدراسة مجموعة اقتراحات أهمها ضرورة تطوير مواقف التشارك في المعرفة بين الموظفين في الفنادق بما يفيد في خدمة الزبون، من المهم على المدراء في الفنادق أن يشكلوا مواقف مساعدة، إعطاء دعم حقيقي في شكل موارد وامتيازات، وتطوير الثقافة التي تشجع الموظفين على محاولة الابتكار.

- دراسة حسين الطيب بورغدة وناريمان بشير دريس (2015) بعنوان " اثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على كيف سينعكس تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، حيث تم اعتماد الاستمارة كأداة للدراسة والتي تم توزيعها على 117 مستجوبا، من خلال عينة عشوائية طبقية ضمت كل من الإطارات، أعوان التحكم وأعوان التنفيذ. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية، حيث يوجد أثر إيجابي لتشارك المعرفة على إنتاجية الموارد البشرية في العمل، نوعية عمل الموارد البشرية وعلى الجانب السلوكي لأداء الموارد البشرية، وهذا عن طريق كل من العمليات الفرعية لتشارك المعرفة والمتمثلة في تبادل، نقل وتحويل المعرفة. إلا أن تشارك المعرفة بين العاملين في الوحدة محل الدراسة يفتقر إلى التخطيط والتوجيه من قبل الإدارة العليا، ما جعل دوره محدودا.

- دراسة أبو حمديه (1994) بعنوان " اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي في الشركات الصناعية المساهمة العامة في الأردن"، وقد أجريت الدراسة على جميع العاملين في الشركات الصناعية المساهمة العامة، وعددها 40 شركة. باستخدام استبيان والموزعين على جميع المستويات الإدارية فيها، وذلك بأخذ عينة عشوائية طبقية من العاملين وبنسبة 5بالمية من عددهم الكلي والبالغ 19171 موظف، وبلغ عدد مفردات العينة 960 مفردة. هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير مشاركة العاملين في التغيير التنظيمي، العلاقات الجيدة بين العاملين، نظام المعلومات في عملية التغيير، ومدى وجود اختلاف بين العاملين في مقاومتهم للتغيير بالنسبة لبعض المتغيرات الشخصية، وقد توصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين تعود العاملين على أعمالهم والعلاقات الاجتماعية الجيدة بين العاملين، ووجود اختلاف بين العاملين في مقاومتهم للتغيير التنظيمي بالنسبة لمتغيرات العمر وطبيعة العمل.

- دراسة اللوزي (1997) بعنوان " اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو إدارة التغيير"، أجريت الدراسة على جمع الأفراد العاملين في المؤسسات الأربع والسبعين التابعة للقطاع الحكومي، والبالغ عددهم 1446. وتم جمع عينة عشوائية متعددة المراحل باستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية في الأردن نحو إدارة التغيير وعلاقتها بمتغيرات: الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل الدراسي، العمر، مسمى الوظيفة، الخبرة من خلال المقاييس الثلاثة وهي السببية، التكافؤ، الاستدلال. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو مجالات إدارة التغيير ومتغيرات

(الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل، مسمى الوظيفة) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر والخبرة في اتجاهات العاملين نحو إدارة التغيير في جميع المجالات. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يمكن القول أن الدراسات التي تناولت مسألة مواقف العاملين قليلة، وما تعلق بعلاقة مواقف العاملين بالمشاركة المعرفية يكاد تكون منعدما. وسنحاول من خلال هذه الدراسة معرفة أهمية الحديث عن مواقف حامل المعرفة، من خلال دراسة مساهمة مواقف العاملين الذي يؤدي به إلى المشاركة المعرفية.

وبهدف تحليل العلاقة الارتباطية القائمة بين متغيرات الدراسة وتفسيرها، وللتحكم في الموضوع ارتأينا تبني المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعد منهجا ملائما للدراسات التي تتبنى المدخل المعرفي من خلال وصف ما هو كائن، وتفسير وتحليل الظروف والعلاقات القائمة بين الوقائع، أما بالنسبة لنوع التحليل المستخدم في الدراسة فهو التحليل الكمي عن طريق استخدام الاستبيان في اختبار الفرضية وتحليل العلاقة بين المتغيرات.

1. الإطار المفاهيمي للدراسة

1.1. الإطار النظري للمشاركة المعرفية

1.1.1. مفهوم المشاركة المعرفية

تمثل المعرفة ثروة حقيقية للمؤسسات الاقتصادية والدعامة الرئيسية لتنافسياتها، كونها المصدر الأساسي للقيمة المضافة ومفتاح حل المشكلات خاصة، إذا تم توظيف المعلومات بمستوى عال من الكفاءة يؤدي إلى بلوغ الأداء المتميز. إن الجزء الأكبر من معارف المؤسسة مخزن في عقول الأفراد على مستوى اللاوعي، أي هي معارف ضمنية غير مهيكلت تتميز بالقدرة على صنع الفارق فيما يخص فعالية الأداء وجودة المنتجات، لذلك يحتاج هذا النوع من المعارف إلى علاقات إنسانية تفاعلية تشجع على المشاركة المعرفية وتساهم في تثمين الرأس مال الفكري. وهذا ما أشار إليه جرم وآخرون (Jyrama & al, 2009, p09)، أن المعرفة ذات تركيبة اجتماعية، وتعتمد على الخبرة، وعادة ما يتم إعادة إنشائها من خلال التفاعلات الاجتماعية. ويضيف به وآخرون (Yeh& al, 2011, p2466) بان المشاركة المعرفية أنما هي عملية اتصالية، يتم فيها مناقشة المعارف وتبادلها من خلال التفاعل المباشر، عن طريق الانترنت، بغرض رفع قيمة المعرفة الموجودة. وهذا ما يؤكد سشميتز (Schmitz, 2011, p20)، إذ يعرفها بأنها تمثل النشاط الذي يقوم به العاملين من أجل المساهمة المشتركة في استخدام واستثمار المعرفة.

وعموما، تتم المشاركة المعرفية من خلال نشر الأفكار والنقد البناء حول الحلول المقترحة وأفضل الممارسات، وتنمية المناقشة والحوار بالاتصال والتواصل ورغبة تبادل المعرفي البناء الهادف للوصول إلى قرار سليم لحل المشكلة. مما يؤدي لتعلم من خلال التفاعلات الاجتماعية بين العاملين، وأيضا من خلال تجميع الموارد الفكرية وجعلها متاحة للجميع (Manaf & Marzuki, 2009, p08). إن عملية المشاركة تحمل في طياتها كل من مرحلة النقل والنشر، فهي عملية تداول للمعرفة ونقلها إلى العاملين الذين يحتاجون إليها في الوقت المناسب بهدف القيام بمهام جوهرية، وتعني تبادل الأفكار والخبرات والممارسات بين العاملين الأمر الذي يتطلب اتصال العاملين بعضهم ببعض، واستعمال ما يعرفونه لحل المشكلات على نحو مبدع، فالمعرفة حقيقة تنمو عندما يتم تقاسمها واستعمالها (DeLong, 2004, p22). ، علي الرغم انه من الصعب أحيانا تشجيع المشاركة الطوعية في المعرفة من

قبل العاملين. لذا ينوه سكرم (Skyrme, 1999) إلى أن المشاركة المعرفية يجب أن تصبح سلوكا مزروعا ومغروسا لدى كل العاملين والمهنيين، وهذا يتطلب تدريبهم وتمييزهم وتفعيل دور القيادة والتغيير والدوافع لديهم. ويشير كل من هسغ وفريك (Heisig & Vorbeck, 2000, p119) إلى وجود عدة أساليب للمشاركة المعرفية، وهي فرق المشروع المتنوعة معرفيا لنقل الداخلي، شبكة المعلومات الداخلية، التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى، وكلاء المعرفة، مجتمعات داخلية عبر الوثائق؛ فرق الخبرة وحلقات المعرفة وحلقات التعلم. تكون المشاركة المعرفية في المؤسسة. إما مشاركة جماعية بصيغة التعاون الذي يستخدم للتوليد الجماعي للمعرفة ونقلها وتقاسمها، وإما مشاركة فردية، كما يتم المشاركة المعرفية داخل المؤسسات إما بشكل مقصود من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد، أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات، التقارير، النشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية، بالإضافة إلى ذلك، فإنه تتم المشاركة المعرفية قصدا من خلال استخدام الفيديو، الأشرطة الصوتية، عقد المؤتمرات والندوات الداخلية، برامج الإرشاد، برامج التدريب، وإجراء التقلبات وتدوير الأعمال بين الأعضاء، أو بشكل غير مقصود من خلال: الشبكات غير الرسمية، القصص والأساطير، وما يشبه ذلك (Marquardt, 2002, p50).

2.1.1. أهمية المشاركة المعرفية

هناك حاجة دائما وملحة. لنقل المعرفة ونشرها والتشارك فيها (Szulanski, 2000, p19). وقد ابرزت أن أهمية المشاركة المعرفية في أنها تمكن خلق وتوليد معارف جديدة مما يؤدي إلى اكتساب الميزة التنافسية، كما أن دوران المعرفة بين جميع العاملين يضمن استمرارها وبقائها في المؤسسة، وبالتالي عدم فقدانها في حالة تسرب بعض الخبرات. وهذا ما أشار إليه Mitchell (2005, p638) حين قال بأن انتقال المعارف من فرد إلى آخر سيساهم في خلق القيمة المضافة على مستوى الأنشطة التنظيمية، ويؤدي كذلك إلى توسيع المجال المعرفي عن طريق إتاحة الفرصة للعاملين لمناقشة المعارف النظرية وتقاسم الخبرات والممارسات. كما أكد في نفس السياق بدلر وآخرون (Pedler & al) على أن تقدم المؤسسات وتطور قدراتها التنافسية مرتبط بمدى قدراتها على تطوير أنظمة اكتساب والمشاركة المعرفية التي تسهل تعلم جميع العاملين (Alipour & al, 2011, p63). فالمشاركة المعرفية مهمة لدعم الإبداع وتطوير معرفة العاملين الضمنية والمعرفة الصريحة، وذلك انطلاقا من تحويل معرفة في عقل صاحبه إلى معرفة صريحة تترجم إلى أقوال وأفعال لتصبح معرفة جديدة إبداعية، تتجلى في قضايا وممارسات جديدة، تسهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول الجديدة لها، من خلال إما التبادل الذي يركز على المشاركة المعرفية الصريحة ويستخدم الاتصالات ونقل المعرفة الصريحة بين الأفراد والجماعات، وإما التفاعل الاجتماعي كعملية لنقل المعرفة ومشاركتها، فهي تسهل المشاركة للمعرفة الضمنية، مما يسهل عملية خلق معرفة ضمنية جديدة. ولتسريع هذه العملية، هناك شروط يجب أخذها في الاعتبار، وهي (Krogh, & al, 2001, p425) :

- يجب أن تكون جميع أجزاء المؤسسة واعية ومدركة للفرص والفوائد المتحققة من عملية تبادل المعرفة؛
- الأطراف المعنية تتوقع، نقل المعرفة لتثبيت جدارتها أمام الأطراف الأخرى؛
- يجب تحفيز جميع الأطراف المعنية في المؤسسة، لكي تسعى وراء عملية نقل المعرفة؛

- يجب أن تكون جميع الأطراف مهتمة بعملية توزيع ونقل المعرفة في الأنشطة التي تختص بها، لكي تدرك أهمية الفوائد المتحققة من تلك العملية.

ويؤكد نوناكا (Nonaka, 1994, p27) على أن المعرفة ضمنية من الصعوبة رؤيتها، لأنها متواجدة في العقل البشري، وتم تشكيلها من الخبرة والتعلم لدى الفرد، وعليه فإنه لا يمكن الكشف عنها وتبادلها إلا من خلال الاتصال والمشاركة في تبادل الأفكار والخبرات. ويضيف نوناكا (Nonaka & al, 2000, p24) أيضا من أهم العناصر التي تساعد على التعلم، هي قنوات الاتصال والتي تشجع العاملين على الاستفسار والحوار، ليقومون بالاتصالات المستمرة لمناقشة القضايا والمصالح والاهتمامات المشتركة، والسعي لإيجاد حلول مشتركة بإعادة الاستخدام والبناء للمعرفة والمشاركة بالمصادر الأخرى المتوفرة، وتتوقف القيمة الحقيقية التي يتم إضافتها للمعرفة على الكيفية التي تتم بها عملية نقل وتدوير المعرفة، وعموما فإن نجاح عملية المشاركة المعرفية تتوقف على (Corbett-Etchevers & Mounoud, 2011, p79):

✓ مدى إدراك، وتفهم الشخص للمعرفة وقدرته على نقلها؛

✓ نشر ثقافة المشاركة داخل المؤسسة؛

✓ تحفيز الشخص للقيام بذلك، حيث انه من خلال تحفيز التبادلات بين العاملين تتم المشاركة المعرفية، بل وإنتاج معارف أخرى جديدة.

3.1.1 معوقات المشاركة المعرفية

بالرغم من أن تسهيل المشاركة المعرفية، من الأهداف التي تسعى إليها مؤسسات، إلا إن هناك معوقات تحد من عملية المشاركة، حيث ذكر راج (Riege, 2005, p23) عدد من الصعوبات التي تعيق المشاركة المعرفية ومنها:

- هيمنة تبادل المعرفة الصريحة على حساب المعرفة الضمنية. التي تحتاج للمهارة والخبرة، التي يتم اكتسابها بالتدريب العملي، التعلم، الملاحظة، الحوار التفاعل وحل المشكلات؛
- التدرج الهرمي المتسلسل المبني على السلطة والقوة؛
- قلة الوقت المخصص لتبادل المعارف وتحديد العاملين المعنيين بذلك؛
- نقص الوعي والإدراك لفائدة وقيمة امتلاك الآخرين للمعرفة؛
- نقص الثقة بالنفس. والاعتقاد بان المشاركة المعرفية، تقلل من فرص المحافظة على الوظيفة؛
- نقائص في التقييم والاتصال، وعدم تجاوز أخطاء العمل السابقة التي من شأنها تعزيز التعلم الفردي والجماعي؛
- الفارق في السن وفي المستوى التعليمي بين العاملين؛
- الافتقار لمهارات الاتصال والتواصل؛
- تخوف ذوي الخبرة من عدم الحصول على اعتراف المديرين، والزملاء عند مشاركة معارفهم وخبراتهم؛
- الافتقار للمهارات الشخصية واختلاف التجربة بين المستويات التنظيمية؛
- اختلاف الثقافات ووجود خلفيات عرقية ولغوية للتمييز بين العاملين في المؤسسات .

2.1. الإطار النظري لمواقف العاملين

1.2.1. مفهوم مواقف العاملين

المواقف هي مختلف الاعتقادات، الأحاسيس والأفكار المسبقة المستمدة من التجارب السابقة، وهي توجه تصرف الفرد (Eray, 1999, p22)، فهي ظاهرة معقدة تتدخل فيها العوامل الشعورية واللاشعورية، وتتطلب السيطرة على مواقف العاملين في ميدان العمل.

عرف اكوف (O'Keefe, 2002, p06) المواقف على أنها حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي، تنتظم من خلال تجارب الشخص، وتكون ذات تأثير توجيهي أو ديناميكي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والتي تستثير هذه الاستجابة، كما يرى أن موقف يعبر عن الاتجاه الفرد إزاء قضية أو فرد أو جماعة معينة. كما يعكس هذا الموقف من حيث الإيجاب أو السلب أو الحيادية، والمواقف سواء أكان على مستوى الفرد أم الجماعة، يتضمن عملية تقييم أو إصدار حكم معين، وكل حكم يتضمن قيمة، إما موجبة أو سالبة، وعلى أساس هذه القيمة يتحدد موقف وتتحدد وجهته. وكذلك ينوه هوستن وآخرون (Hewstone & al, 2002, pp 575-604) بأنه حالة من الاستعداد العقلي تولد تأثيرا ديناميكيا على استجابة الشخص وسلوكه نحو موضوع ما، إيجابا أو سلبا، نتيجة لتفاعل مجموعة من الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية لدى الشخص، وتحدد سلوكه نحو الأشياء والموضوعات المحيطة به.

ونظرا لأهمية المواقف وتأثيرها في سلوك العاملين بالإيجاب أو السلب نحو موضوع معين، فإن المؤسسة تحرص على معرفة مواقف العاملين لديها نحو مختلف القضايا التنظيمية والإدارية، فإذا كانت مواقف العاملين ايجابية نحو هذا الموضوع، فإنها ستحافظ على تلك المواقف وتعمل على تقويتها، أما إذا كانت سلبية فعليها أن تسعى إلى تعديلها وتقوية المواقف الإيجابية في العمل (Wu & Tsai, 2006, pp74-76). يمكن تغيير المواقف عبر الإقناع وترجع قابلية المواقف للتغيير إلى طبيعة الموقف نفسه وخصائصه، صفات الفرد صاحب الموقف، درجة بساطة أو تعقيد الموقف، وطبيعة الموضوع التي تتم فيه محاولة التغيير. ويعتبر تغيير المواقف استجابة للتواصل، ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن تغيير المواقف يعتمد على مقدرة الشخص على إقناع الآخرين بفكرة أو معلومات جديدة، كما يعتمد على ما تحتويه عملية الاتصال، فالشخص الذي له القدرة على إقناع الآخرين بمعلومات معينة، وبناء مشاعرهم وتقوية ميولهم السلوكية اتجاه شيء جديد، يلعب دور المشوش للمعلومات والمشاعر المتاحة، مما يسبب لهم حالة يطلق عليها التناثر الوجداني (الغمري، 1983، ص 135).

2.2.1. أنواع مواقف العاملين

الموقف الذي يتخذه الفرد أو الاستجابة التي يبديها إزاء شيء معين، أو حديث معين أو قضية معينة، إما بالقبول أو الرفض أو المعارضة، نتيجة لمروره بتجربة معينة أو بحكم توافر ظروف أو شروط تتعلق بذلك الشيء أو الحدث أو القضية، وهو مفهوم يعكس مجموع استجابات الفرد، كما تتمثل في سلوكه نحو الموضوعات والأحداث الاجتماعية، التي تختلف نحوها استجابات الأفراد بحكم أن هذه الموضوعات أو الأحداث تكون جدلية بالضرورة، أي تختلف فيها وجهات النظر، وتتسم استجابة الفرد بالقبول أو بالرفض بدرجات متباينة، نتيجة ميل نفسي يعبر عنه بتقييم لموضوع معين بدرجة أو بأخرى من التفضيل أو عدم التفضيل، ويشير التقييم إلى

الاستجابات التقييم المعرفية، الوجدانية والسلوكية، سواء أكانت صريحة أم ضمنية (Eagly & Chaiken, 1993, p01)، فالاستجابة العاطفية هي ردة فعل تعبر عن درجة تفضيل الفرد للشيء، فهو شعور الفرد الايجابي أو السلبي نحو الموضوع، فيظهر الفرد مشاعره وأحاسيسه بناءً على العنصر المعرفي للشخص، فيعبر عنه الفرد على شكل حب أو كراهية تفضيل أو عدم تفضيل، أما الاستجابة الإدراكية فهي تقييم إدراكي للشيء، مما تكون اعتقادات الفرد حول هذا الشيء. وهو فهم واستيعاب وإدراك الموضوع أو الحدث من قبل الشخص، حيث أن ما يتوفر لدى الفرد من معرفة، معلومات، ثقافة وتجارب السابقة، اتجاه موضوع معين تنعكس على تصرفاته ومشاعره اتجاه هذا الموضوع؛ النية السلوكية مؤشر لاستجابة سلوكية المتوقع للفرد، ويكون هذا العنصر المحصلة النهائية للعنصرين السابقين، أي مدى استعداده لتغيير وجهة نظره عملياً حول الموضوع.

فالمواقف عملية اجتماعية قابلة للتغيير، وهناك مواقف على مستوى الجماعة، وهي تعبر عن الرأي العام للجماعة، ويمكن تسميتها بالمواقف المشتركة أو الجماعية، ويتوقف استعداد الفرد أو الجماعة لتغيير مواقفهم على عوامل كثيرة، من أهمها نوع ومقدار الفائدة أو الضرر الذي يترتب على تعديل الموقف، ثم درجة المرونة أو الجمود الفكري الذي يتمتع به الفرد أو الجماعة، هذا وترجع المواقف إلى تقييم الفرد لكل الحقائق المكونة لعالمه الاجتماعي، الذي يعد بمثابة امتداد لكل أفعاله نحو ما يفضله أو لا يفضل، وكذلك نحو الموضوعات والأفكار والأشخاص والجماعات، وكل عنصر من عناصر هذا العالم الاجتماعي. (Martin & Tesser, 1996, pp189-210) لذا نجد بان مواقف الفرد تعمل على (المغربي، 1994، ص 144-145):

- تنظيم معلومات الفرد عن الأشياء التي من حوله، بحيث تستطيع اتخاذ القرار الإيجابي أو السلبي، أي مساعدة الفرد على اكتساب المعلومات، تنظيها والبحث عن المعارف؛
- تخفيض التوتر الناتج من صعوبات التي تواجهه. والتأكيد على المصالح والمنافع لدى الفرد، وتأييده لكل ما يساعده على المحافظة عليها ومعارضة كل ما يهدده؛
- التعبير عن القيم التي يرضى بها ويدافع عنها؛
- يساعد الفرد على التأقلم والتكيف مع الوظيفة ومتطلباتها بجميع نواحيها، واستيعاب المتغيرات الجديدة والتعامل مع الأحداث المتعددة، فتعبير الفرد عن مواقفه يظهر مدى تقبله لمعايير الجماعة التي ينتمي إليها؛
- إشباع الكثير من الحاجات النفسية والاجتماعية للفرد. كحاجات التقدير الاجتماعي والحاجة إلى الانتماء والمشاركة الوجدانية، مما يحتم على الفرد تقبل قيم الجماعة حتى يتمكن من إشباع رغبته في الانتماء إليها.

2. علاقة بين مواقف العاملين والمشاركة المعرفية

يعتبر اقتصاد المعرفة بان التحكم في مواقف العاملين تعد احد الأهداف الأساسية لأغلب المؤسسات الساعية للمعرفة، ولتحقيق الريادة خاصة في ظل عالم يتسم بالمنافسة الحادة في كافة المجالات. فالعاملين هم الحاملين للمعرفة ولهم رصيد معرفي ومهاري التي تمكنهم من إنجاح عملية المشاركة المعرفية، الأمر الذي يحتم على المؤسسة الاهتمام بمواقفهم لضمان المشاركة للمعرفة.

لذلك يمكننا تصور النموذج التالي لطبيعة العلاقة بين عملية المشاركة المعرفية مع مواقف العاملين، من خلال تجزئته إلى جملة علاقات تربط بين المتغير المستقل المتمثل في محتوى مواقف العاملين بنوعيه الايجابي والسلبي

والتغيير التابع، حيث تعمل عملية المشاركة المعرفية على تبادل المعارف، وذلك باعتماد بشكل مباشر على العاملين من خلال توظيفهم لمواقفهم عند الحاجة للحصول على معرفة جديدة، وسنحاول من خلال ما يلي معرفة كيف تساهم مواقف العاملين في تحقيق المشاركة المعرفية.

1.2. مساهمة المواقف الفردية في تحقيق المشاركة المعرفية

تحتاج عملية المشاركة المعرفية إلى مواقف ايجابية للعاملين، وذلك انطلاقاً من اعتقاد وإدراك العاملين بأنهم لن يفقدوا معارفهم عندما يتم مشاركتها بل تنمو وتتوسع. كما أن الموقف ايجابي اتجاه المشاركة المعرفية يتيح التبادل الفوري للمعارف والخبرات. الأمر الذي يدفع إلى القيام بإنتاج حلول جديدة للمشكلة وتنمية روح المبادرة الداخلية والإبداع الفردي، إضافة إلى كونه يمنح فرصاً كبيرة لتبادل الحوار والنقاش، فكلما كانت هناك لدى العامل مواقف ايجابية اتجاه المشاركة المعرفية، كلما اتجه العامل إلى تبادل هذه المعرفة من خلال مشاركة الخبرات والمناقشات الحوارية التي تساهم في إبراز معارف الكامنة وتنمية روح الإبداع لديهم، حيث نوه إلى ذلك كلج وآخرون (Kluge & al, 2001, pp 63-67) حين اعتبروا بأن المواقف في المشاركة المعرفية تساهم في فعالية المبادرات، ورفع من مستوى الوعي بها، والتي تقوم لدعم الاستخدام المتبادل للمعرفة، بحيث يتم استخدامها ونقل الخبرات المتراكمة المكتسبة والاستفادة منها. وتتراكم المعرفة لتنتج مزيجاً معرفياً من الصعب الحصول عليه أو وجود مثيله لدى الآخرين بنفس الكيفية. وأشار أيضاً إلى ذلك الهدي وآخرون (Alhady & al, 2011, p138) حين اعتبر بأن سلوك تبادل ونقل المعرفة يكون ناتج عن تأثير ميول ورغبة الفرد واستمتاعه في مساعدة الآخرين، بالإضافة إلى ثقته بأنه يملك القدرات الكافية لتقديم المعرفة للآخرين، ومدى اهتمام الفرد بالمعرفة محل المناقشة. كما يؤكد شقره وآخرون (Shaqrah & al, 2011, p03) على أن عملية المشاركة المعرفية تعتمد على مواقف الأفراد الموجهة للسلوك الأحاسيس المفضلة وغير المفضلة لتأدية السلوك وقيمتهم، فهي تتأثر بها.

2.2. مساهمة المواقف الجماعية في تحقيق المشاركة المعرفية

تعتمد عملية المشاركة المعرفية على المواقف المشتركة للفرق العمل، حول المشاركة التي تم تشكيلها بناءً على التجارب السابقة، فإذا تشكلت لدى فرق العمل مواقف ايجابية اتجاه المشاركة تدفع بهم إلى المشاركة الطوعية بمعارفهم، مما يمكن من سهولة الاتصال وتبادل الأفكار والمعلومات، وتقديم البيانات والأرقام. مما يزيد في حصيلة المعرفة ويزيد في توطيد وتدعيم تشارك ونقل المعرفة، لذا فإن المواقف تساهم بشكل ايجابي في المشاركة المعرفية، فكلما كانت المواقف ايجابية للفرق العمل التي سبق وان تشكلت حول المشاركة خاصة عند ربطها بالمكافآت، وأيضا عند إدراكهم إلى مدى أهميتها بنسبة لهم، كلما دفعهم ذلك وحفزهم بشكل ايجابيا على عملية المشاركة المعرفية، وهذا ما أشار إليه ليان وآخرون (Lin & al, 2003, p320) أن نجاح عملية المشاركة المعرفية تعتمد على مواقف المشتركة التي تتأثر بعدة عوامل أخرى كتنويع الفريق، قضايا تدفق العمل، الممارسات لتعاونية، وطبيعة المعرفة. كما يرى الأكبر (Aliakbar & al, 2012, p210) بأن المواقف مبنيا على مدى إدراك الفرق العمل مدى أهمية وضرورة المشاركة ونقل المعرفة وربطها بالمكافآت المتوقعة، وعلاقات التبادل المتوقعة. في حين يعتقد شقره (Shaqrah & al, 2011, p03) بأن عملية المشاركة المعرفية يمكن أن تعتمد على البنية الاتصال، مواقف وقواعد التشارك في المعرفة داخل الفريق. وهذا ما حدده نوناك وتاكيشي بأن التفاعلات فرق

العمل تسمح بتبادل المعرفة وتحويلها من خلال المعتقدات والمواقف المشتركة، وتشارك أنماط التفسير الجماعي للتعبير عن معرفتهم في شكل مفاهيم أساسية لتكتسب الشرعية من قبل المجموعة. وإضافة الشرعية على المفاهيم التي تم إنشاؤها حديثاً، واستيعابها كما تشمل تطوير المفاهيم وتحويلها إلى أعمال فنية (Nonaka & Takeuchi, 1995, p95).

II - الطريقة والأدوات :

1. أداة الدراسة

استعملنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات، لمحاولة الوصول إلى أفكار طبقة كبيرة من الباحثين. ولقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين:

القسم الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية: تعتبر المتغيرات الشخصية ذات أهمية كبيرة في التعرف على خصائص المجتمع، والوقوف على مدى تأثيره على نتائج الدراسة، من أهم المتغيرات الشخصية للعاملين وهي: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

القسم الثاني: يشمل هذا الجزء العبارات التي تتكون منها الاستبيان، حيث تضمنت أداة الدراسة (15) فقرة على مقياس ليكرت الخماسي. وهي مقسمة إلى محورين: المحور الأول يتمثل في متغير مواقف العاملين، يحتوي على عبارات تصف الواقع الفعلي والشخصي للمواقف العاملين حيث تضمن على (7) عبارات، وقد تم تحديد بعدين، وهما مواقف الفردية ومواقف الجماعة، أما المحور الثاني فيتمثل في متغير المشاركة المعرفية، يحتوي على عبارات تصف الواقع الفعلي والشخصي لمشاركة المعرفية ويشمل على (8) عبارات.

2. مجتمع وعينة الدراسة

صيدال هي مؤسسة عمومية اقتصادية تعرف بالمؤسسة الوطنية لإنتاج المواد الصيدلانية، وتتكون من عدة الفروع وحدات تجارية، مركز الأبحاث والتطوير ومركز التكافؤ الحيوي. يشمل مجتمع الدراسة جميع الباحثين بمجمع صيدال البالغ عددهم 168، وقد تم توزيع 100 استبيان على عينة عشوائية تمثل نسبة 60% من مجتمع الدراسة، إذ تم استرداد 90 استبيان، واستبعاد 10 لعدم اكتمال تعبئتها، وبذلك أصبحت عينة الدراسة تشكل نسبة 53.57% من المجتمع الكلي.

3. طريقة التحليل المتبعة

تعد المرحلة الأهم في البحث. خاصة عندما يكون التعبير كمي، والتي تكون عادة وفقاً لتحليل الإحصائي، ولقد قمنا بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS) الإصدار 20 لاستخراج نتائج الإحصائية.

وتم اختيار الأساليب الإحصائية التالية. باعتبارها أكثر الأساليب ملائمة لخدمة أغراض الدراسة الحالية، وذلك بعد استشارة متخصصين في الجوانب الإحصائية:

- الأساليب الإحصائية الوصفية: التي تضمنت استخدام المتوسط الحسابي لترتيب إجابات مفردات الدراسة لعبارات الاستبيان حسب درجة الموافقة، والانحراف المعياري لتحديد درجة التشتت لاستجابات أفراد مجتمع

الدراسة عن المتوسط الحسابي، إضافة إلى المدى الذي نستعين به في تحديد درجات المقياس الذي نعتمده في الدراسة.

- اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha): وتستخدم لتكون الباحث على بينة من صحة وموثوقية البيانات، لمعرفة ثبات محاور الاستبيان بحيث تتراوح قيمته من (0 إلى 1)، وعندما تكون القيمة أقل من (0.6) فإن المصدقية ضعيفة، وعندما تكون القيمة مساوية (0.7) فإن المصدقية مقبولة، وتكون القيمة جيدة إذا كان يساوي أو يفوق (0.8) (Farzad, 2007, p54). ويعد أكبر معامل هو (1).

- اختبار كولموجروف-سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov (K-S): للتأكد من اعتيادية البيانات، بمعنى الوقوف على ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

- معاملات الارتباط سببىرمان: يستعمل لمعرفة طبيعة، قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، ويقع مجال الارتباط بين 1 ، بحيث القيم الموجبة تشير إلى علاقة إيجابية بين المتغيرين، في حين أن القيم السالبة تشير إلى ارتباط عكسي. أما قيمة الصفر تشير إلى أنه لا يوجد ارتباط بين المتغيرين، وعندما تكون قيمة الارتباط تساوي (+1)، فإنه يشير إلى علاقة إيجابية بالكامل بين المتغيرين، وعندما يكون (-1) فإنه يشير إلى علاقة سلبية بالكامل بين المتغيرين، وهذا يعني بأن التغيرات في المتغير المستقل (X) تفسر 100% من الاختلافات في المتغير التابع (Y) وأن قيمة R عندما تكون أقرب إلى (+1) أو (-1) يشير إلى درجة عالية من الارتباط بين المتغيرين.

III- النتائج ومناقشتها :

1. تحليل النتائج

1.1. ثبات أداة الدراسة

يمثل الجدول رقم (01) في الملحق نتائج ألفا كرونباخ الذي يعد وسيلة لبيان مدى ثبات واتساق محاور الدراسة. ومن خلال الجدول رقم (01) يتبين أن معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الأول 82.5%، وهي قيمة مرتفعة كما كانت أيضا، مرتفعة بالنسبة للمحور الثاني حيث بلغ 85.2%، وبالنسبة للاستمارة ككل بلغ 83.85%، وهي دالة على صلاحية الدراسة، وثبات محاور الدراسة.

2.1. اختبار التوزيع الطبيعي

لكي تكون البيانات ملائمة للتحويل الإحصائي فإنه يجب أن تتبع التوزيع الطبيعي، وللتأكد من ذلك سوف نستخدم Kolmogorov-Smirnov لاختبار مدى ملائمة البيانات للتحويل الإحصائي كما في الجدول رقم (02)، ومن خلال الجدول السابق يتبين أن قيم Kolmogorov-Smirnov أكبر من 0.5، وهذا يدل على أنها تتبع التوزيع الطبيعي، أي أنها ملائمة للتحويل الإحصائي.

3.1. تحليل محاور استبيان

نقوم في هذا الجزء بتحليل الاستبيان، باستخدام بعض مقاييس الإحصاء الوصفي: الوسط الحسابي والانحراف المعياري، وقد تقرر أن يكون الوسط الحسابي لإجابات عن كل عبارة من (1- أقل من 2.5) دالا على مستوى

منخفض من القبول، ومن (2.5- أقل من 3.5) دالا على مستوى متوسط، ومن (3.5- أقل من 5) دالا على مستوى مرتفع .

1.3.1. تحليل اتجاهات الأفراد نحو محور مواقف العاملين

يتضح من الجدول رقم (3) أن اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات " مواقف العاملين " جميعها ايجابية، بحيث تشكل الفقرات (1) و (5) و (2) و (6) و (4) و (3) المراكز الأولى، من حيث حصولها على أعلى أوساط حسابية حيث تصل تلك الأوساط الحسابية لتلك الفقرات إلى (4.46)، (4.43)، (4.42)، (4.37)، (4.22)، (4.16) على التوالي، بانحراف معياري (0.40)، (0.41)، (0.42)، (0.48)، (0.44)، (0.48) على التوالي، وهذا يعني أن اتجاهات أفراد عينة تشير إلى اتفاق على توافر تلك الفقرات، مما يدل على أن العاملين في مجمع صيدال يعتمدوا اعتمادا كبيرا على مواقفهم في حل المشاكل التي تواجههم في العمل، ومن جهة أخرى، تشكل الفقرة (7) بوسط حسابي (3.88) وبانحراف معياري قدره (0.68) مما يدل على العاملين بمجمع صيدال يتفوقون على أن المواقف الجماعية تؤثر على اتخاذ القرارات حول المشاكل المختلفة.

2.3.1. تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو محور المشاركة المعرفية

يتضح من الجدول رقم (4) إن اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات " المشاركة المعرفية " جميعها ايجابية، حيث تشكل الفقرات (1) و (4) و (5) و (3) و (7) المراكز الأولى على التوالي، من حيث حصولها على أعلى أوساط حسابية، حيث تصل تلك الأوساط الحسابية لتلك الفقرات إلى (4.82)، (4.71)، (4.66)، (4.33)، (4.22) على التوالي، بانحراف معياري (0.33)، (0.35)، (0.52)، (0.56)، (0.62) على التوالي، وهذا يعني أن اتجاهات أفراد عينة البحث تشير على الاتفاق على تلك الفقرات، مما يدل على أن العاملين في مجمع صيدال يتفوقون على أن المعرفة تكون بتبادل المعارف وخبرات بين العاملين من خلال المشاركة بين العاملين بالحوار والمناقشة، ومن جهة أخرى تشكل الفقرات (2) و (6) و (8) على التوالي المراكز الأخير من فقرات المشاركة المعرفية بوسط حسابي (3.92)، (3.79)، (3.77)، وانحراف معياري (0.66)، (0.70)، (0.72) على التوالي، مما يدل على أن أفراد العينة يتفوقوا على أن لهم الرغبة بتصريح بمعارفهم المتميزة، إلا إن المجمع لا يوفر لهم كل الإمكانيات الضرورية التي تساعدهم على تبادل المعارف والخبرات.

4.1. اختبار فرضية الدراسة

تقول فرضية الدراسة أن هناك علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية عند 0.05 بين مواقف العاملين والمشاركة المعرفية للباحثين في مجمع صيدال، ولاختبارها سوف نقوم بحساب معامل الارتباط ومعامل التحديد، وهي كما في الجدول رقم (05).

من خلال الجدول رقم (05) يتبين أن معامل الارتباط موجب، ويقدر بـ (0.623)، أما معامل تحديد يقدر بـ (0.388) يعني أن هناك علاقة ارتباط قوية وموجبة طردية بين مواقف العاملين والمشاركة المعرفية.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي كما في الجدول رقم (06) وجود علاقة اثر معنوية ذات دلالة إحصائية، أي وجود اثر ايجابي للمتغير المستقل في المتغير التابع بمجمع صيدال محل الدراسة، وبلغت مساهمته 38.8 % ،

وبمعامل انحدار (2.368) يعني أن كل زيادة في مواقف العاملين بـ 1 % ستحسن من عملية المشاركة المعرفية بـ 2.368 % ، وهذا ما يجعلنا نقبل بفرضية الدراسة ، ويؤكد ذلك مستوى الدلالة الأقل من 0.05.

2. مناقشة النتائج

إن المواقف الفردية التي يمتلكها العاملون في المجمع تساهم في تحقيق المشاركة المعرفية، وذلك من خلال تحفز الفرد داخليا للحرص على الاستخدام الجيد للمعرفة والاتجاه نحو تبادل المعارف الجديدة، والذي يظهر من خلال مدى تأثير حصول الأفراد على تلك المعارف في أدائهم، وقراراتهم وجودة العمليات التي يقومون بها، الأمر الذي يسهل على المجمع تحقيق أهدافه بتنمية وتطوير وتوجيه المواقف بما يخدم مصالحه. لذلك أكد الباحثان اسكرغ وبولسر (Escrig-Tena & Bou-Llusar, 2005, p03) بأن المواقف الفردية التي يمتلكها العاملون تجعلهم يشاركون في الآراء، والأهداف، والتوجهات المستقبلية، وتولد لديهم إمكانية على تطوير أساليب العمل والتعامل مع الوسائل المستخدمة في العمل، والمساهمة في مشاركة المعارف.

كما أن المواقف الجماعية التي يمتلكها العاملون في المجمع تساهم في تحقيق المشاركة المعرفية، وذلك من خلال تشجيع وتحفز أعضاء الفريق على التفاوض والحوار ومناقشة مختلف آراء الأفراد في الجماعة، من أجل إبداع وتجديد منتجات تكتسبه مزايا تنافسية، هذا ما يسمح للعاملين بتفاعل مع بعضهم البعض، لذلك أكد الباحث كبن (Kouabenan, 2001, p24) في علم نفس العمل والمنظمات أن مواقف جماعية تكمن للعاملين التي تتفاعل فيما بينهم حيث تساهم في مشاركة المعارف الجديدة.

وعليه، يمكن أن نستنتج بأنه لتحقيق المشاركة المعرفية تعتمد على مواقف العاملين، فالمعرفة تعتبر أصلا يصعب التحكم في المشاركة فيه، نظرا لتمرکزها في عقول العاملين، لذلك فإن قدرة المؤسسة على تبادل وتقاسم هذه المعرفة، واستغلالها وإدارتها يحتم عليها الاهتمام أكثر بمصدر تواجدها الذي ينبثق من مواقف العاملين. لذا يتعين على مجمع صيدال العمل على تطوير، تنمية وتوجيه مواقف العاملين بصفة مستمر وتشجيعهم من خلال التعلم والتحفيز، لضمان استخدام المعرفة ومشاركتها بشكل الذي يضمن الوصول إلى الإبداع.

IV- الخلاصة:

يحتاج تحقيق المشاركة المعرفية إلى المواقف الفردية والجماعية من أجل تعاون المعرفي بين العمال لإثراء رصيدهم المعرفي، من أجل استخدام المعرفة حتى تساعد على كيفية التعلم بشكل إبداعي، من خلال الحوار والمناقشة والاستماع من أجل تداول المعارف التي تضمن توليد أفكار جديدة. حيث تساهم مواقف العاملين بشكل مباشر وغير مباشر في تحقيق المشاركة المعرفية، ولها الفضل في تنمية وتطوير معارف العمال باستمرار وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم نحو المؤسسة وزملائهم، من خلال كسر الروتين وتنمية شعورهم بالانتماء وتحفيزهم على التعلم المستمر وتوليد المعارف جديد والإبداع، وعليه يمكن القول بأن مواقف العاملين لا تعد مصدرا أساسيا لزيادة المشاركة المعرفية لكنها تلعب دورا حاسما في دعم هذه العملية. لذا ينبغي إعطائها المزيد من الاهتمام من قبل مجمع صيدال والعمل من أجل الوصول إلى الإبداع.

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- المشاركة المعرفية من أهم عناصر إدارة المعرفة. نظرا لدور الذي تلعبه في زيادة الرصيد المعرفي؛
 - تساهم المواقف الايجابية للعاملين في دفعهم وحثهم على المشاركة الطوعية للمعرفة، مما يؤدي بهم إلى خلق معارف خلاقة؛
 - يتوقف تحقيق المشاركة المعرفية على مدى قدرة المؤسسة في توجيه مواقف العاملين فيها؛
 - ضرورة خلق بيئة عمل وثقافة تنظيمية داعمة ومشجعة على المشاركة المعرفية في المؤسسة؛
 - هناك علاقة ارتباط ايجابية بين مواقف العاملين والمشاركة المعرفية في مجمع صيدال. استنادا إلى نتائج هذه الدراسة، فقد تم وضع بعض التوصيات وهي:
 - ضرورة إعطاء المجمع أهمية اكبر للمواقف العاملين نظرا لمساهمتها في تحقيق المشاركة المعرفية، والعمل على اعتماد أسلوب الإقناع؛
 - وجب على المجمع إعادة النظر في تبني فكرة المشاركة الطوعية بالمعرفة، والعمل على تشجيعها؛
 - وضع نظام مكافآت وحوافز تشجيعية. واضح ومعلن تمنح على أساس مواقف العاملين اتجاه توليد ومشاركة المعرفة.
- رغم هذه الدراسة التي تم انجازها، والنتائج التي توصلنا إليها، فقد واجهتنا العديد من العقبات، فاقتصر الدراسة على حالة واحدة يكون عائق أمام تعميم نتائج الدراسة. كما أن مواقف العاملين قد تم تحديدها على أساس نوعين ايجابي وسلبي ومن الممكن أن تكون هناك تصنيفات أخرى لمواقف العاملين، كما يمكن أن تكون هناك عمليات تدخل في المشاركة المعرفية.

- الإحالات والمراجع :

- أبو حمدية أيمن.(1994). اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي في الشركات الصناعية المساهمة العامة في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة. الأردن:كلية الدراسات العليا.
- اللوزي موسى سلامة.(1997). اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية نحو إدارة التغيير. مجلة دراسات. 25(2). الجامعة الأردنية.
- إبراهيم الغمري.(1983). السلوك الإنساني. مكتبة الانجلو المصرية. القاهرة.
- حسين الطيب بورغدة وناريمان بشير دريس (2015). اثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. 11(4).
- كامل محمد المغربي.(1994). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. طبعة الثاوية. دار الفكر. عمان.

Referrals and references

1. Abu Hamdiya Ayman (1994). Workers' attitudes towards organizational change in the industrial public shareholding companies in Jordan. A magister message that is not published. Jordan: College of Graduate Studies.
2. Alhady, S.M., Sawal, M.Z.H.M., Idris, A.S.A., Azmi, N.A., Zakaria, Z.(2011), Knowledge Sharing Behavior and Individual Factors: A Relationship Study in the i-Class Environment, International Conference on Management Artificial Intelligence, 6.
3. Aliakbar, E., Yusoff, R.B.M., and Mahmood, N.H.N. (2012), Determinants of Knowledge Sharing Behavior, International Conference, Business and Marketing Management, 29.

4. Alipour, F., Idris, K., Roohangiz K. (2011), Knowledge creation and transfer :Role of learning organization , International journal of business Administration, August, 2(3).
5. Al-Lawzi Musa Salama (1997). Attitudes of workers in Jordanian government institutions towards change management. Studies Journal. 25(2). University of Jordan.
6. Chen, W.J. and Cheng, H.Y. (2012), Factors Affecting the Knowledge Sharing Attitude of Hotel Service, International journal of hospitality management , 31.
7. Corbett-Etchevers, I. and Mounoud, E. (2011), La gestion des connaissances dans un groupe industriel, revue française de gestion, n0 213.
8. DeLong, D. W. (2004), Lost Knowledge Confronting the Threat of an Aging Workforce, University Press, Oxford, August.
9. Eagly, A. H. and Chaiken, S., (1993), The Psychology of Attitudes, New- York: Harcourt Brace Jovanovich.
10. Eray, P. (1999), Précis de développement des compétences, Paris: Ed liaisons.
11. Escrig-Tena A. B, Bou-Llugar J. C. (2005). A model for Evaluating Organizational Competencies : An Application in the Context of a Quality Management Initiative, Decision Sciences, 36 (2).
12. Farzad, A. (2007), The Effect of Internal Marketing on Organizational Commitment: An Investigation among State-Owned Banks in Isfahan, Unpublished Master's Thesis, Iran: Lulea University of Technology.
13. Gurteen, D. (1999), Creating a Knowledge Sharing Culture, Knowledge Management Magazine, 2(5).
14. Heisig, P. and Vorbeck, J. (2000), Knowledge Management An Integrated Approach, England: Prentice Hall, P119.
15. Hewstone, M., Rubin, M., Willis, H. (2002), Intergroup bias, Annual Review of Psychology, 53.
16. Hussein Al-Tayeb Burghada and Nariman Bashir Drees (2015). The impact of knowledge sharing on the performance of human resources: a case study of the television and digital future production unit of the Condor Electronic Corporation in Algeria. The Jordanian Journal of Business Administration. 11(4).
17. Ibrahim Al-Ghamry. (1983). human behaviour. Anglo Egyptian Library. Cairo.
18. Jyrama, A., Kauppila, O.P. and Rajala, R. (2009), Knowledge Sharing Through Virtual Teams Across Borders and Boundaries, International Conference on Organizational Learning, knowledge and Capabilities, April 26-28.
19. Kamel Muhammad Al-Maghribi (1994). Organizational behavior: concepts and foundations of individual and group behavior in the organization. Second edition. House of thought. Amman.
20. Kluge, J., Wolfram, S., Licht, T. (2001), Knowledge Unplugged : The McKinsey & Company Global Survey On Knowledge Management, UK: Palgrave Macmillan. Personnel, International Journal of Hospitality Management, 31(2).
21. Kouabenan D. R. (2001), compétence collective au travail, Paris: Harmattan.
22. Krogh, G., Nonaka, I., Aben, M. (2001), Making the Most of Your Company's Knowledge: A Strategic Framework, Long Range Planning, 34.
23. Lin, T.C., Cheng, H.K., Wu, S. (2003), To Share Knowledge or Not to Share : A Social Exchange Theory Perspective of Virtual Team Members' Behaviors, Proceeding of the Second Workshop on Knowledge Economy and Electronic Commerce.
24. Manaf, H. A. & Marzuki, N. A. (2009), The Success of Malaysian Local Authorities: The Role of Personality and Sharing Tacit Knowledge, international conference on administrative development: towards excellence in public sector performance, Al Riyadh: The Institute Of public Administration(IPA).
25. Marquardt M. J. (2002), Building the learning Organizations: Mastering the 5 elements for corporate Learning, 2ème Edition, Palo Alto, California: Davies-Black publishing company.
26. Martin L. and Tesser A. (1996), Clarifying our thoughts, Ed R.S. Wyer, Ruminative thoughts, Advances in Social Cognition, Hillsdale: Erlbaum, 9.
27. Mitchell, H. (2005), Knowledge Sharing the value of Storytelling, International Journal of Organizational Behaviour, 9(5).
28. Nonaka, I. (1994), A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation, Organization Science Review, 5(1), February.
29. Nonaka, I. and Takeuchi, H., (1995), The Knowledge Creating Company, Organizational Science, 5(1).
30. Nonaka, I., Toyama R., Konno, N. (2000), SECI, Ba and Leadership: A Unified Model of Dynamic Knowledge Creation, Long Range Planning, 33(1).
31. O'Keefe, D. J. (2002), Persuasion: Theory and research, 2ed, California: Thousand Oaks.
32. Riege, A. (2005), Three-dozen knowledge sharing barrier managers must consider, Journal of Knowledge Management, 9(3).
33. Schmitz ,L. (2011), Knowledge Sharing: How Do People Share Information in Companies and what are Communities of Practice, Cologne University of Applied Sciences.
34. Shaqrah, A., Alqirem, R., Alomoush, K. (2011), Affecting Factors of Knowledge Sharing on CRM: An Empirical Investigation Using Structural Equation Modeling, World Journal of Social Sciences, 1(1).

35. Skyrme, D. (1999), knowledge management: Making it work. By internet- skyrme.com, (Visited 06/06/2015)
36. Szulanski, G. (2000), The process of knowledge transfer: A diachronic analysis of stickiness, Organizational Behaviour and Human, Decision Processes, 82(1).
37. W u, Y. T. and Tsai, C. C. (2006), University students' Internet attitudes and Internet self- efficacy: A study at three universities in Taiwan, Cyber Psychology & Behavior, 9(4)
38. Yeh, C.M., Hu, H.N., Tsai, S.H. (2011), A Conceptual Model of Knowledge Sharing and Market Orientation in the Tourism Sector, American Journal of Applied Sciences, 8(4).

- ملاحق :

جدول رقم (01) : نتائج مدى ثبات محاور الدراسة

الرقم	العنوان	قيمة ألفا كرونباخ %
1	مواقف العاملين	82.5
2	المشاركة المعرفية	85.2
3	الاستئناس ككل	83.85

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم (02) : اختبار (Kolmogorov-Smirnov)

الرقم	العنوان	Kolmogorov-Smirnov	النتيجة
1	مواقف العاملين	0.94	يتبع التوزيع الطبيعي
2	المشاركة المعرفية	0.87	يتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم(03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمواقف العاملين

رقم العبارة	أبعاد متغير مواقف العاملين وعبارات القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى القبول
1	تتخذ القرارات بناء على المواقف السابقة.	4.46	0.40	1	مرتفع
2	تعتقد بان تجاريك السابقة تمكنك من الاستجابة السريعة للتغيرات المطالبة فالعمال	4.42	0.42	3	مرتفع
3	تعتقد بان مواقف العمل تعد مرجعية أساسية تركز عليها في اتخاذ القرارات	4.16	0.48	6	مرتفع
4	تعتقد بان المواقف الجماعية لها تأثير على القرارات المتخذة.	4.22	0.44	5	مرتفع
5	تعتقد بان الاتفاق الجماعي حول طرق معالجة مشكلة ما أفضل بكثير	4.43	0.41	2	مرتفع
6	تنتج مواقف الجماعية انطلاقا من المشاركة الفعلية في حل المشاكل.	4.37	0.48	4	مرتفع
7	تعتقد بان المواقف الجماعية لها تأثير على القرارات المتخذة.	3.56	0.62	7	مرتفع

المصدر: بالاعتماد على مخرجات spss

جدول رقم(04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمشاركة المعرفة

رقم	أبعاد متغير المشاركة المعرفية وعبارات القياس	الوسط	الانحراف المعياري	الأهمية	مستوى القبول
1	الأفكار الجديدة تقدم عن طريق الحوار والتفاعل وتبادل الآراء.	4.82	0.33	1	مرتفع
2	يهتم مجمعكم بتوفير كل الموارد الضرورية ولقاءات دورية من	3.92	0.66	6	مرتفع
3	يقوم العاملون بتبادل المعارف والخبرات فيما بينهم بغض النظر عن	4.33	0.56	4	مرتفع

مرتفع	2	0.35	4.71	لدى العاملين استعداد ورغبة لمشاركة ما لديهم من معارف	4
مرتفع	3	0.52	4.66	الحوارات وتقاشات مع الزملاء تسمح لكم بالكشف عن	5
مرتفع	7	0.70	3.79	يجب أن تصرح بما تملكه من خبرات ومعارف نادرة.	6
مرتفع	5	0.62	4.22	تري بأن التشارك في معارف وخبرات العمل يقود إلى تعلم معارف	7
مرتفع	8	0.72	3.77	يستطيع عادة العاملين الاتصال ببعضهم البعض بسهولة من أجل	8

المصدر: بالاعتماد على مخرجات spss

جدول رقم (05): نتائج الانحدار الخطي

معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	مستوى الدلالة
0.623	0.388	2.368	0.000

المصدر: بالاعتماد على مخرجات spss

جدول (06) نتائج تحليل الانحدار للفرضية

معنوية الكلوية لنموذج الانحدار ANOVA		معامل الارتباط	معامل التحديد	معنوية الجزئية/للمعاملات الانحدار	
قيمة F	مستوى المعنوية	R	R2	B	t
11.014	0.001	0.623	0.388	1.725	3.072
				متغير: B0	
				المستقل: B1	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات spss

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

عيشوش عواطف. (2022). مواقف العاملين اساس لتحقيق المشاركة المعرفية دراسة حالة مجمع صيدال، مجلة رؤى اقتصادية، 12(02)، جامعة الوادي، الجزائر، ص.ص 91-107.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين بموجب رخصة المشاع الإبداعي نسب

(CC BY-NC 4.0) المصنف - غير تجاري 4.0 رخصة عمومية دولية



Roa Iktissadia Review is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial license 4.0 International License. Libraries Resource Directory. We are listed under Research Associations category