

تاريخ القبول: 2019/12/06

تاريخ الإرسال: 2018/08/27

تاريخ النشر: 2020/01/08

دور فرق العمل في بناء المعرفة التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين (دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة)

**The role of the work teams in building
Organizational knowledge from the point of view of
the university professor (a field study at the Faculty
of Economic Sciences, University of Djelfa)**

د.محمد بن موسى،

جامعة زيان عاشور الجلفة bbenmoussa@yahoo.fr

أ.سلماني العمري

جامعة زيان عاشور الجلفة slamri7@yahoo.fr**ملخص:**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور فرق العمل في بناء المعرفة التنظيمية من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجلفة. تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (35) أستاذ من مجتمع الدراسة البالغ (126) أستاذًا دائمًا. ومن أجل اختبار فرضية الدراسة تم استخدام الانحدار المتعدد من خلال برنامج SPSS.

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد إلى وجود أثر لفرق العمل على مستوى بناء المعرفة التنظيمية لدى الأساتذة الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية، التجارية

وعلوم التسيير بجامعة زيان عاشور بالجلفة، من خلال تأثير كل من الإبداع والتنسيق في بناء المعرفة.

الكلمات المفتاحية: فرق العمل، بناء المعرفة التنظيمية، الأستاذ الباحث، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجلفة.

Abstract :

This study aimed to identify the role of the work teams in building organizational knowledge from the point of view of the professor of the Faculty of Economic Sciences at the University of Djelfa. The questionnaire was used as a main tool for collecting information. The study was applied to a sample of (35) professors from the study population (126). In order to test the hypothesis of the study, multiple regression was used through the SPSS program.

Multiple regression analysis results were shown the presence of impact of the work teams on the level of organizational knowledge building from the point of view of the permanent university professor at the Faculty of Economic Sciences, Commerce and Management Sciences (University of Djelfa), Through the influence of both creativity and coordination in building knowledge.

Keywords: Work Teams, Building Organizational Knowledge, Research Professor, Faculty of Economic Sciences, University of Djelfa

مقدمة

في أواخر القرن العشرين تبلورت فكرة التركيز على المورد المعرفي المتمثل في الموجودات المعرفية غير الملموسة، وهذا مرده عدم اقتصار الموارد الأساسية لمنظمات الأعمال المعاصرة على رؤوس الأموال والموارد المادية كالأراضي، المباني والمعدات حيث أدت التطورات التكنولوجية السريعة التي يشهدها العالم المعاصر إلى تنامي الاهتمام بالمعرفة والتركيز على إدارتها بالكفاءة اللازمة، بالنظر إلى كونها أصبحت تمثل النصيب الأكبر من أصول المنظمات.

سعت العديد من المنظمات إلى الأخذ بمنهجية فرق العمل من خلال دمج القدرات والإمكانات الفردية في أنشطة وأعمال تعاونية، من أجل تحريك هذه المواهب والإمكانات، وتوظيفها لتحسين الإنتاجية والجودة بشكل مستمر، مما ترتب عليه إحداث التغيير في الأدوار القيادية والإدارية لقادة ومدراء المنظمات، وانتقالها من السيطرة إلى التمكين.

-إشكالية الدراسة؛ تعتبر الجامعات محاضن للمعرفة ومستودعا للبحث، ويتميز نشاط أساتذتها الباحثين في تهيكلمهم ضمن فرق بحث، سواء كانت ذات صبغة رسمية (ضمن مخابر بحث) أو صبغة غير رسمية من خلال الزمالة أو الصداقة، وفي سبيل بناء معرفة تنظيمية تجعل الجامعة متميزة ومتفوقة، وتحقق معايير الجودة، يتوجب أن يكون فريق العمل فاعلا، من هنا جاءت إشكالية الدراسة كالتالي:

ما مدى تأثير فرق العمل في بناء المعرفة التنظيمية لدى الأساتذة الدائمين في

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة زيان عاشور بالجلفة؟
-فرضيات الدراسة؛ من أجل الإجابة عن هذه الإشكالية، نضع الفرضيتين الصفريّة والبديلة: H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد فرق العمل (القيادة، الاتصال، الإبداع، التنسيق) مجتمعاً على مستوى بناء المعرفة التنظيمية لدى الأساتذة الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة زيان عاشور بالجلفة؛ H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد فرق العمل (القيادة، الاتصال، الإبداع، التنسيق) مجتمعاً على مستوى بناء المعرفة التنظيمية لدى الأساتذة الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة زيان عاشور بالجلفة.

-أهداف الدراسة؛ تسعى هذه الدراسة إلى:

✓ إيضاح دور فرق العمل في بناء المعرفة التنظيمية مما يجعلها ذات أهمية كبيرة للباحثين للأكاديميين؛

✓ تقديم بعض الاقتراحات التي قد تساهم في زيادة فاعلية فرق العمل في السياق المعرفي.

- منهج الدراسة؛ ضمن إطار القيام بتحليل ومعالجة الإشكالية الرئيسة للدراسة والإلمام بمختلف حيثياتها في الجانب النظري قمنا باستخدام المنهج الوصفي. وفي سبيل جمع البيانات الميدانية والمعلومات المراد الحصول عليها من آراء عينة الدراسة وتحليلها واختبار الفرضيات، تم استعمال منهج دراسة الحالة -والذي يعد منهجا فرعيا من المنهج الوصفي - من خلال استمارة الاستبيان.

- حدود الدراسة؛ وهي:

✓ الحدود الموضوعية : قدم هذا البحث من أجل دراسة فرق العمل ودورها في بناء المعرفة التنظيمية؛

✓ الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة زيان عاشور بالجلفة

✓ الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من عام 2018.

أولاً: فريق العمل: التعريف، البناء والفاعلية

فرق العمل هي من مكونات البناء التنظيمي وأن فاعلية تلك الفرق تتحقق طالما كانت الفرق قادرة على إدارة عملياتها كونها جزء لا يتجزأ من متطلبات التطور التنظيمي وذلك من منطلق كون الفريق يتمثل في الأعضاء ذوى المهارة والقدرات التكاملية الملتزمين بطريقة الانجاز الواعية، مع المحافظة على روح المسؤولية عند كل عضو.¹

1-تعريف فريق العمل:

الفريق مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم لأجل تحقي أهداف محددة ومشاركة، وبعضهم يعرف الفريق على أنه: مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق يجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم.

فريق العمل مجموعة من الأفراد لهم هدف محدد لإنجازه خلال فترة زمنية معينة ضمن موارد محددة، و فريق العمل يجب أن يشمل كافة الأفراد في المؤسسة، ولهم علاقة مباشرة بالعمل لما هو مخطط له كما يجب أن يكمل أفراد الفريق بعضهم البعض من اجل انجاز المهام المحددة بنجاح وتحقيق أهداف المؤسسة ككل.²

يعرف Francis & Young فريق العمل بأنه مجموعة ناشطة تتكون من أشخاص ملتزمين بتحقيق أهداف مشتركة، يحسنون العمل معا ويتوصلون معا إلى نتائج عالية الجودة³؛ أما Maxon فيرى بأنها مجموعة من الأفراد لها الخصائص (هدف مشترك، الشعور بالانتماء من قبل كل فرد في المجموعة نحو المجموعة، مهام عمل متبادلة متفقون، على قيم وعادات لتنظيم السلوكيات في المجموعة)⁴؛ كتعريف إجرائي: فريق العمل هو عبارة عن مجموعة من الأفراد نظمت بشكل جيد تتسجم وتتكامل فيها مهامهم ومهاراتهم ومسؤوليتهم لتحقيق هدف محدد، يعملون بطريقة مشتركة ويسود بينهم الشعور بالانتماء والتعاون والالتزام.

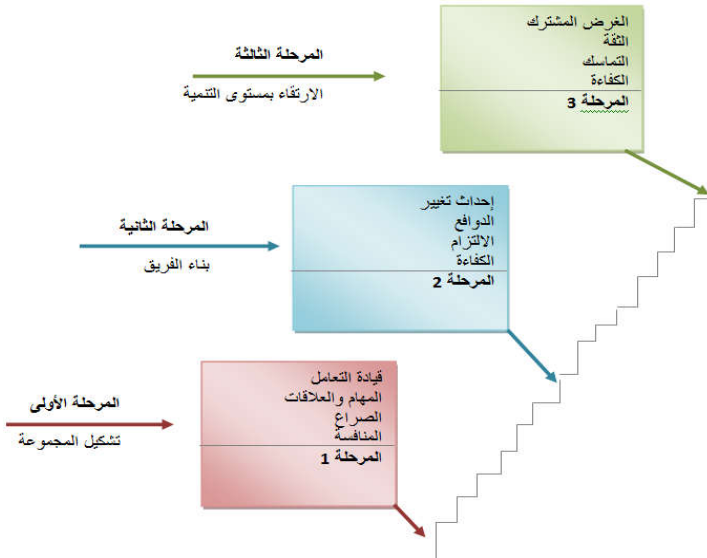
2-بناء فرق العمل

فريق العمل هو وحدة تتألف من الأفراد الذين يدركون وحدتهم الجماعية، ولديهم القدرة على العمل وهم يعملون معا لتحقيق هدف مشترك ضمن بيئة تجمعهم⁵؛ ويعرف العدلي بناء الفرق: بأنه يعني تنسيق سلوك أداء جماعات العمل لتحقيق أهداف المنظمة وتنسيق السلوك الجماعي هذا يعني تفهم أفراد جماعات العمل

لسلوك بعضهم من حيث الأداء والدوافع والاتجاهات والمواقف والقدرات والتأكيد المشترك والشعور بأن الانجاز بشكل جماعي أكثر من الانجاز الفردي.⁶ حسب Avolio and Bruce أن مراحل تكوين الفريق تمر بثلاثة مراحل أساسية وهي: - مرحلة تشكيل المجموعة وخصائصها : قيادة التعامل، المهام والعلاقات، الصراع، المنافسة.

- مرحلة بناء الفريق وخصائصها: إحداث التغيير، الدوافع، الالتزام، الكفاءة الذاتية -مرحلة الارتقاء بالفريق إلى مستوى عالي التنمية وخصائصها : الغرض المشترك، الثقة، التماسك، كفاءة الفريق.⁷

شكل (1): مراحل بناء الفريق (نموذج أفوليو، بروس)



المصدر: فوليو بروس، "تنمية القيادة"، ترجمة الخزامي عبد الكريم أحمد، دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة، 2003، ص123.

يرى العطية أن فاعلية فرق العمل تتضمن أربع متغيرات أساسية وذلك على النحو التالي:

أ- **التصميم العمل:** والذي يشتمل الاستقلالية والحرية، والمهارات المتنوعة اللازمة الانجاز عمل معين وكذلك تحديد المهمة بشكل واضح ودقيق؛

ب- **التركيب:** ويشتمل قابلية الأشخاص لتحقيق الأداء بفاعلية ، كذلك النوعي الشخصية الأعضاء الفريق، وضمان التنوع في الأدوار، وأيضا حجم الفريق ، فالفرق الفعالة لا تكون صغيرة أقل من أربعة أفراد (04) ولا كبيرة تتعدى اثنا عشر فردا (12)، كذلك المرونة حيث تعطي صفة الفريق القادر على التكيف، والفريق الذي يتميز بالأداء العالي هو الفريق الذي يفضل أفراده العمل ضمن فريق؛

ت- **السياق:** وتمثل الموارد الكافية مثل المعلومات والتكنولوجيا والكوادر العاملة الكافية ودعم ومساعدة الإدارة والقيادة والاتفاق على موصفات العمل وتحديد مدى مساهمة كل عضو فر فريق العمل ووضع أنظمة لتقييم أداء الفريق وكذلك تحديد أسلوب تقييم؛

ث- **العملية:** إن الفرق الفعالة لديها هدف مشترك حيث تكون هذه الأهداف محدد واقعية ويمكن قياسها وكذلك توفر الثقة والالتزام في وجود مستوى من التحدي الذي يحفز على النقاش ويشجع على التقييم المشاكل والخيارات المتاحة.⁸

ثانيا: ماهية بناء المعرفة التنظيمية

تشكل المعرفة في المنظمات نتاجا للتفاعل ما بين أعضائها ومحصلة لتعاملهم مع البيئة المحيطة، من هذا المنطلق، تعتبر المعرفة التنظيمية موردا تنظيميا هاما يقع على عاتق المنظمة مسؤولية، اكتسابه، تخزينه، نشره وتطبيقه من خلال توفير إطار ملائم يشجع التوجهات المعرفية ويدعم ركائزها.

1- تعريف المعرفة والمعرفة التنظيمية

عرف Takeuchi and Nonaka المعرفة على أنها هي الحقيقة أو الاعتقاد المبرر⁹، كما اعتبرت المعرفة على أنها كل العمليات العقلية عند الفرد، من إدراك وتعلم وتفكير وحكم يصدره الفرد وهو يتفاعل مع عالمه الخاص¹⁰، وحسب تقرير التنمية البشرية العربية لسنة 2002، المعرفة سلعة ذات منفعة عامة تدعم الاقتصاديات والبيئة السياسية والاجتماعية وتنتشر في جميع جوانب حياة النشاط الإنساني.¹¹

المعرفة التنظيمية تنطوي على كل أشكال المعرفة التي تتعامل بها المنظمات، والتي تنتج من تفاعل أفرادها وحركتهم الذاتية في مباشرة أعمالهم المكلفين بها وكذا في تعاملهم مع البيئة المحيطة بالمنظمة، هذه الأخيرة التي تعتبر هي المنتجة للمعرفة والمستخدم لها حيث تتشكل هذه المعرفة في مجمل التجارب، الخبرات، التوجهات، المعلومات، الدراسات، القرارات، السياسات والاستراتيجيات التي تكون القاعدة الفكرية التي توجه وتنظم أنشطة الموارد البشرية في المنظمة.¹²

تشكل المعرفة التنظيمية مصدر قوة للمنظمة التي تمتلكها بين المنظمات المنافسة، إذ أن المعرفة التنظيمية تنطوي على قرار أفضل وسيطرة أقوى انطلاقاً من أن امتلاك المعرفة قوة، فقد قيل (Knowledge is Power)، وتتأتى معظم مصادر معرفة المنظمة من المعلومات التي توفرها أقسامها، فضلاً عن رأس المال الفكري والذي يتمثل في نخبة العاملين بما لديهم من قدرات معرفية وتنظيمية لإنتاج الأفكار الجديدة وتطوير القديمة.

2- تطور المعرفة المعاصرة: وفقاً لدراكر فإن المعرفة مرت بالمراحل التالية:

أ- الثورة الصناعية: من منتصف القرن الثامن عشر إلى منتصف القرن التاسع عشر حيث طبقت المعرفة على الأدوات والتجهيزات والعمليات والمنتجات؛

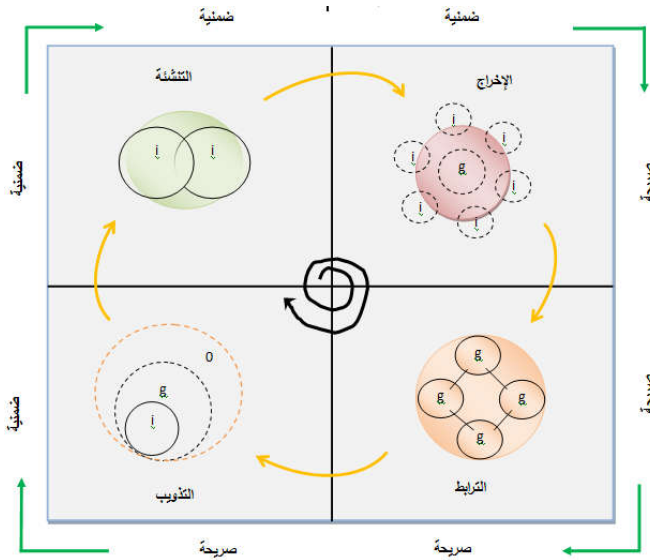
ب-فترة ثورة الإنتاج المكثف: من 1880 حتى نهاية الحرب العالمية الثانية حيث طبقت على عمل الأفراد؛

ت-فترة ثورة الإدارة والمعرفة بعد نهاية الحرب العالمية الثانية حيث طبقت على المعرفة نفسها و التالي سميت فترة الثورة المعرفية.¹³

2-بناء المعرفة التنظيمية:

يتم من خلال تحولات للأنماط المعرفية (ضمنية، صريحة) نتيجة لتفاعلات الأفراد والجماعات في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. إن عمليات ابتكار وتوليد المعرفة من خلال توظيف التراكم المعرفي الموجود في المنظمة بناء معرفة جديدة أو الاستفادة من تفاعلات أصحاب المعرفة مع أسواق المنظمة وبيئتها التنافسية الابتكار معرفة جديدة. لذلك اهتم الباحثون في حقل إدارة المعرفة بدراسة وتحليل آليات توليد معرفة تنظيمية من خلال تفاعل الأفراد، فرق العمل، والجماعات في بيئة المنظمة الداخلية أو في بيئة الأعمال الخارجية، فقدموا عدة نماذج في تحولات المعرفة ومراحل تكوينها وتطويرها لكن يبقى نموذج Nonaka & Takunchi لعمليات توليد المعرفة من أهم هذه النماذج وأكثرها تأثيرا على تطور إدارة المعرفة ولهذا سوف نحاول تسليط الضوء على نموذج المعروف اختصارا بنموذج (SECI) بناء المعرفة. اختصارا (Socialisation , Externalisation ,) (Combinaison, Internalisation), والشكل الموالي يمثل نموذج SECI لتوليد المعرفة:¹⁴

شكل (2): نموذج SECI لتوليد المعرفة



O: المنظمة، g: الفرق، المجموعات، i: الأفراد

Source: Nonaka Ikujiro & Konno Naporu (1998). **The Concept Of "Ba": Building A Foundation For Knowledge Creation**, California Management Review, Vol 40, Issue 3, 1998, p43.

نموذج توليد المعرفة يقوم على فكرة جوهرية تتلخص بوجود حركة حلزونية تفاعلية للمعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية ترافقها أربع عمليات تحويلية للمعرفة تؤدي إلى بناء المعرفة التنظيمية الجديدة، إذا تحولات المعرفة الصريحة والضمنية وتفاعلات الأفراد والجماعات مع هذه الأنماط المعرفية هي التي تشكل الحركة الحلزونية المستمرة للمعرفة والتي تتم في ثلاث مستويات أساسية هي مستوى الأفراد والمجموعات والمنظمة كما هو واضح في الشكل السابق.

يمثل هذا النموذج أبطار جديدا لفهم حركات بناء المعرفة في المنظمات و ذلك من خلال تطبيق المبادئ التالية:¹⁵

- توجد المعرفة في شكلين ضمنية وصريحة؛
- التفاعل الحركي بين المعرفة الصريحة والضمنية؛

- وجود ثلاث مستويات للتفاعل الاجتماعي (الأفراد، المجموعات، البيئة التنظيمية)؛

- أربعة أنواع من الأنشطة و العمليات المكونة للمعرفة.

نلاحظ انه هناك أربع تحولات للمعرفة الصريحة والضمنية التي تقود إلى بناء معرفة جديدة هذه التحولات هي :

أ- **التنشئة (Socialization)**: يعني تحول المعرفة الضمنية إلى معرفة ضمنية أي إنشاء معرفة ضمنية جديدة من خلال التفاعل بين الأفراد العاملين أو بين العاملين والزبائن أو الموردين أو المستفيدين من منتجات وخدمات المنظمة، ويتم تبادل هذه الضمنية بين الأفراد بصورة شخصية من خلال أنشطة مشتركة وفي التواجد سوية داخل الشركة، أو العمل المشترك ضمن تجارب العمل وممارسة المهام أو فرق الشركة فيتم تبادل المعلومات والخبرات والمشاعر والمعارف.

ب- **الإخراج (Externalization)**: يعني تحول المعرفة الضمنية لدى الأفراد إلى معرفة صريحة مكتوبة أو بأشكال قابلة للفهم من قبل الآخرين أي هي التعبير عن المعرفة الضمنية (وهي من الصعوبة بمكان حيث تتم عن طريق التعلم في العمل)؛ ويعد **العصف الذهني (Brainstorming)** من أهم وأجدر الوسائل وهو يقوم على تكوين بيئة الابتكار الأفكار الخلاقة الجديدة واستثمار قدرات العقل للمجموعة في البحث عن الحلول المثلى أو الاتفاق الجماعي على الحل الأفضل للمشكلة؛

ت- **الترابط (Combination)**: وتعني تحول المعرفة الصريحة إلى معرفة صريحة أخرى أكثر تعقيدا ويتم ذلك بادراك وفهم واستيعاب المعرفة الصريحة والرمزية، ومن خلال ممارستها في العمل من قبل الأفراد يتم تحويلها إلى معرفة صريحة أخرى جديدة من خلال الإضافات المعرفية ذات القيمة لأصحاب المعرفة في المنظمة؛

ث- **التدوير (Internalisation)**: يعني تحول المعرفة الصريحة إلى معرفة ضمنية عن طريق اكتساب المعرفة الصريحة والظاهرة بالممارسة واستنباط الحقائق والأفكار تضاف هذه المعرفة إلى المخزون المعرفي للأفراد، ويجدر بالذكر هنا أن

هذه العملية غير نمطية وتختلف من شخص إلى آخر كل حسب معتقداته وقدرة استيعابه وفهمه للمعرفة.

3- علاقة فرق العمل بعمليات بناء المعرفة

إن العنصر الأساسي والمهم في عمليات بناء المعرفة أي انتقالها من ضمنية إلى ضمنية (التنشئة) ومن ضمنية إلى صريحة (الإخراج) ومن صريحة إلى صريحة (الترابط) ومن صريحة إلى ضمنية (التدوير) هو العنصر البشري من خلال تفاعلات الأفراد، فرق العمل، الجماعات مع هذه الأنماط المعرفية حيث يتم الانتقال بين هذه الأنماط ويمكن إبراز علاقة فرق العمل بعمليات بناء المعرفة من خلال:

أ- علاقة فرق العمل بتنشئة المعرفة (من ضمنية إلى ضمنية): يعتبر العمل الفرقي وما يميز أفرادها من انسجام وتوافق في العمل من أهم ما يساعد على انتقال هذا النمط من المعرفة، والذي يسمى بالتطبيع الاجتماعي، وهي عملية الاشتراك في الخبرات بين أفراد الفريق ومن ثم إيجاد المعرفة الضمنية مثل النماذج العقلية والمهارات الفنية المشتركة، يمكن للفرد أن يكتسب المعرفة الضمنية مباشرة من الآخرين بدون استخدام اللغة و يتم ذلك من خلال الملاحظة أو المحاكاة أو الممارسة؛

ب- علاقة فرق العمل بإخراج المعرفة (من ضمنية إلى صريحة): يلعب الأفراد داخل الفريق دورا مهما في هذا النمط من تحول المعرفة والذي يسمى بالإظهار أو الإخراج، وهي عملية تحديد لفظي للمعرفة الضمنية تتحول من خلالها إلى مفاهيم ظاهرة، إذ يقوم أفراد الفريق بإظهار وتثبيت هذه المهارات والخبرات والتي تأخذ شكل مفاهيم، فروض أو نماذج تعبر عن جوهرها باللغة أو الكتابة، غير أن التغيرات كثيرا ما تكون غير كافية وغير متسقة نتيجة الاختلافات والفجوات بين الصورة الذهنية والتعبيرات التي تساعد في تنشيط التأمل والتفاعل بين الأفراد؛

ت- علاقة فرق العمل بترابط المعرفة (من صريحة إلى صريحة): تسعى المنظمة من خلال العمل ضمن الفريق إلى تثبيت المعارف و تسهل الرجوع إليها وفي هذا

النمط من التحول المعرفي والذي يسمى بالدمج ويتضمن هذا النمط من التحويل، دمج مجموعات مختلفة من المعرفة الصريحة، ويتعاون الأفراد، المجموعات فيما بينهم بتبادل المعرفة وإدماجها من خلال وسائط كالوثائق والاجتماعات والمحادثات الهاتفية أو شبكات الاتصال عبر الحاسب الآلي، ويمكن أن يؤدي إعادة تشكيل المعلومات القائمة من خلال تصنيف وإضافة ودمج وتبويب معرفة صريحة إلى نشوء معرفة جديدة .

ث- علاقة فرق العمل بإدخال المعرفة (من صريحة إلى ضمنية): يلعب أفراد الفريق دوراً أساسياً ومهماً في عمليات البناء المعرفي من خلال التعاون في العمل والانسجام والتكامل في الأدوار لتحقيق أهداف المنظمة، وفي هذه المرحلة من الانتقال المعرفي والتي يتم من خلالها انتقال المعرفة الصريحة التي اكتسبها الأفراد من خلال التعلم عن طريق العمل، عندها يتم إدخال الخبرات والمهارات المتصلة بالمعرفة المشتركة والإخراج والدمج ضمن عقول الأفراد أي ضمن قواعد المعرفة الضمنية للأفراد في صورة نماذج عقلية مشتركة أو معرفة تقنية، تصبح المعرفة من الأصول القيمة.

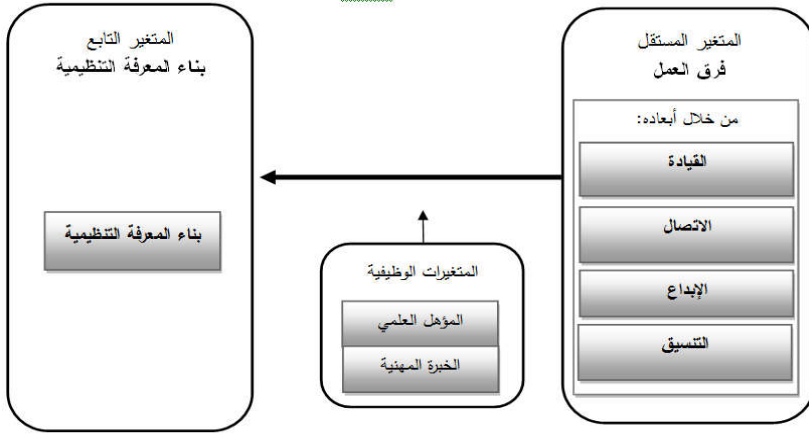
ثالثاً: الدراسة الميدانية

بعد استعراض المفاهيم النظرية الخاصة بمتغيري البحث فرق العمل وبناء المعرفة والتطرق إلى العلاقة بينهما فيما يتعلق بالأثر الذي تلعبه فرق العمل في بناء المعرفة، سنحاول هنا دراسة العلاقة بين متغيري البحث على أرض الواقع.

1- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية:

أ- نموذج الدراسة: يقوم نموذج الدراسة على اعتبار وجود متغيرين اثنين أحدهما مستقل يتمثل في فرق العمل والآخر تابع يتمثل في بناء المعرفة التنظيمية:

شكل (3): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

ب- مجتمع وعينة الدراسة:

ميدان الدراسة هو كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة زيان عاشور بالجلفة، ويتمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة الدائمين بالكلية، حيث بلغ عددهم 126 أستاذا دائما خلال الموسم الجامعي 2017-2018، واختيار هذه الفئة بالذات لتعاملها مع متغيرات الدراسة عمليا، وكذا فهمها واستيعابها لهذه المتغيرات جيدا.

نظرا لصعوبة استخدام المسح الكامل بسبب تزامن الدراسة مع نهاية السنة، وعدم التواجد الدائم لكل الأساتذة، وخروج بعضهم للتربص تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 35 أستاذ بنسبة 27.77% من مجتمع الدراسة وهي نسبة جيدة تسمح بتعميم نتائج لدراسة.

ت- طريقة جمع وتحليل البيانات:

تتعدد الطرق والأساليب التي يتم استخدامها من أجل جمع البيانات ونذكر منها (استمارة الاستبيان، الملاحظة، المقابلة... الخ)، وفي هذه الدراسة سيتم الاستناد إلى طريقة استمارة الاستبيان بشكل رئيس. تتكون أداة القياس -في هذه الدراسة-

والمتمثلة في استمارة الاستبيان من محورين، المحور الأول خصص للمتغير المستقل فرق العمل بإبعاده (القيادة، الاتصال، الإبداع، التنسيق)، والمحور الثاني فخصص للمتغير التابع (بناء المعرفة التنظيمية).

لغرض قياس مدى توافق آراء عينة الأفراد المبحوثين مع عبارات محاور الدراسة، تم اعتماد الشكل المغلق في إعداد استمارة الاستبيان وفقا لمقياس ليكرت (Likert) الخماسي. من أجل تحقيق أهداف الدراسة عن طريق جمع البيانات وتحليله اتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة وذلك باستخدام برنامج (حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية) أو كما أصبح يسمى مؤخرا (الحلول الإحصائية للخدمات والمنتجات) والذي يرمز له اختصارا (SPSS) حيث تم استخدام الإصدار الثاني والعشرين منه.

تم توزيع 40 استمارة و تم استرجاع 35 منها وبعد فحصها تبين أن جميعها صالحة للتحليل.

ث- خصائص عينة الأفراد المبحوثين: من أجل التعرف على الخصائص الوظيفية لعينة الأفراد المبحوثين تم توزيعهم حسب: المؤهل العلمي، الخبرة المهنية.

جدول (1): توزيع عينة الأفراد المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
28.6	10	ماجستير
71.4	25	دكتوراه
100	35	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss

يشير الجدول إلى نتائج التحليل الوصفي لمتغير المؤهل العلمي للأفراد المبحوثين، حيث يتضح أن 28.6% من الأفراد المبحوثين حاصلون على الماجستير، وما نسبته 71.4% حاصلون على الدكتوراه.

جدول (2): توزيع عينة الأفراد المبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
31.4	11	أقل من 5 سنوات
42.9	15	من 6 سنوات إلى 10 سنوات
14.3	5	من 11 سنة إلى 15 سنة
11.4	4	أكثر من 16 سنة
100	35	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss

يشير الجدول إلى نتائج التحليل الوصفي لمتغير الخبرة المهنية للأفراد المبحوثين، حيث يتضح أن (31.4%) من الأفراد المبحوثين هم من الفئة التي لها خبرة مهنية أقل من 5 سنوات، وما نسبته (42.9%) هم من الفئة التي لها خبرة مهنية من 6 سنوات إلى 10 سنوات و نسبة (14.3%) هم من الفئة التي لها خبرة مهنية من 11 سنة إلى 15 سنة، أما ما نسبته (11.4%) هم من الفئة التي لها خبرة مهنية أكثر من 16 سنة.

ج-ثبات أداة قياس الدراسة: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل التحقق من مستوى الثبات الذي تتمتع به أداة قياس الدراسة، وجاءت نتائجه كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (3): معاملات الثبات لأداة قياس الدراسة (ألفا كرونباخ)

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحور/ البعد
0.771	4	فرق العمل /البعد الأول : القيادة
0.832	4	فرق العمل /البعد الثاني : الاتصال
0.881	4	فرق العمل / البعد الثالث : الإبداع
0.930	4	فرق العمل / البعد الرابع : التنسيق
0.947	17	المحور الثاني /بناء المعرفة التنظيمية
0.961	33	أداة الدراسة ككل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss

بشكل عام تبين معاملات ألفا كرونباخ (تتجاوز 0.7) إمكانية ثبات النتائج إلى يمكن أن تُسفر عنها أداة قياس الدراسة جراً تطبيقها.

ح- اختبار التوزيع الطبيعي: سيتم استخدام اختبار كولمجروف-سميرنوف (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) من أجل التحقق من أن عينة الدراسة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناتها التوزيع الطبيعي أو تقترب منه:

جدول (4): معاملات التوزيع الطبيعي لاختبار (KS)

التوزيع	Sig مستوى الدلالة	قيمة KS	متغيرات الدراسة
طبيعي	0.168	1.113	فرق العمل
طبيعي	0.420	0.881	بناء المعرفة التنظيمية
طبيعي	0.211	1.060	الكل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss

2- عرض نتائج الدراسة واختبار الفرضيات:

من خلال النتائج سيتم اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالعلاقة التأثيرية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وذلك عن طريق محاولة استكشاف وجود أو عدم وجود لفرق العمل على مستوى المتغير التابع بناء المعرفة التنظيمية، من وجهة نظر الأساتذة الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة زيان عاشور بالجلفة.

أ- نتائج تحليل الانحدار المتعدد تأثير أبعاد فرق العمل (القيادة، الاتصال، الإبداع، التنسيق) مجتمعة على مستوى بناء المعرفة التنظيمية في الكلية محل الدراسة:

جدول رقم (5):

الدالة T مستوى Sig*	T المحسوبة	المعاملات غير المعيارية		التحديد معامل (R ²)	الارتباط معامل (R)	النموذج	
		Beta	الخطأ المعياري				
0.00	0.630	-	0.486	0.306	0.673	0.820	(الحد الثابت)
0.88	0.145	0.018	0.142	0.021			القيادة
0.34	0.968	0.129	0.123	0.119			الاتصال
0.04	2.047	0.279	0.120	0.246			الإبداع
0.00	3.138	0.516	0.141	0.442			التنسيق
$Y=0.246x_3 + 0.442x_4 + \varepsilon$						معادلة الانحدار	
المتغير التابع: بناء المعرفة التنظيمية							

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss
يبين الجدول أن نتائج تحليل الانحدار المتعدد تشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكل من (البعد الثالث: الإبداع) و(البعد الرابع: التنسيق) على بناء المعرفة التنظيمية لدى الأساتذة الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسويق بجامعة زيان عاشور بالجلفة. ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة T المحسوبة والتي بلغت (2.047)، (3.138) على التوالي، وهي دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

كما يظهر عدم معنوية هذا الأثر بالنسبة لكل من (البعد الأول: القيادة) و(البعد الثاني: الاتصال).

بلغ معامل الارتباط R (0a)، في حين معامل التحديد R^2 (0.673)، وعليه، نستنتج أن أبعاد فرق العمل مجتمعة تفسر ما نسبته (67.73%) من التغيرات على بناء المعرفة لدى الأساتذة الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسويق بجامعة زيان عاشور بالجلفة؛ كنتيجة جوهرية يمكن القول أن كل من

(التنسيق والإبداع) يعتبران بعدين مهمين في التأثير على بناء المعرفة التنظيمية في الكلية بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد فرق العمل (القيادة، الاتصال، الإبداع، التنسيق) مجتمعة على مستوى بناء المعرفة التنظيمية لدى الأساتذة الدائمين في كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة زيان عاشور بالجلفة".

وبناء على ما سبق، تصبح معادلة الانحدار للتنبؤ بمستوى المعرفة التنظيمية انطلاقاً من فرق العمل كالتالي:

$$Y = 0.306 + 0.246X_3 + 0.442X_4 + \varepsilon$$

حيث: (Y): فعالية فرق العمل؛ X_3 : الإبداع؛ X_4 : التنسيق؛ ε : الخطأ العشوائي)، في حين تشير إلى معاملات الانحدار، أما "0.306"، الحد الثابت، ويعبر عن مستوى بناء المعرفة التنظيمية المستقل عن فرق العمل).

خلاصة:

لفرق العمل دور فعال يساعد بالارتقاء في الممارسات التنظيمية لعل أبرزها بناء المعرفة من خلال تعريف الأفراد وجعلهم على إمام دائم بأكبر قدر ممكن من المعارف حول طبيعة الأعمال التي يقومون بأدائها، بالمشاركة والتعاون فيما بينهم، فقد أصبح نجاح وفعالية هذه الفرق مرتبطاً بأبعادها التي تزيد من فاعلية فرق العمل في بناء المعرفة، لأنه يساعد على البناء الجيد والسريع للمعرفة لدى أعضاء فريق العمل من خلال التركيز على الأهداف المشتركة، وكذلك توفير الثقة والالتزام في ظل وجود مستوى من التحدي، هذا الأخير الذي يحفز الحوارات والمناقشات بصفة مستمرة، مما يشجع على تقييم المشاكل والخيارات المتاحة، للحصول على المعرفة.

تكامل الفريق يعد القاعدة الأساسية التي تساهم في بناء المعرفة، وذلك بأن له محددات تتمثل في المشاركة، التعاون والاعتمادية لإنجاز الأمور التي تحتاج إلى التنسيق وتوزيع الأدوار والمهام لكل عضو، مما يساعد على إكساب الأعضاء الخبرات والمهارات، الأمر الذي يثري رصيدهم المعرفي الكلي.

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكننا أن نضع بعض الاقتراحات التي نحاول من خلالها تعزيز فاعلية فرق العمل بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة زيان عاشور بالجلفة:

- 1- الاهتمام بروح الفريق ونشر الوعي بأهمية العمل ضمن فريق مبني على أسس منهجية بين الأساتذة؛
- 2- توسيع مشاركة الأساتذة في الكلية بفرق عمل مما يزيد من قدراتهم الإبداعية، ويعزز من إنتاجيتهم المعرفية؛
- 3- وضع نظام لتقييم أداء الفريق ككل والأعضاء كل على حدة على حد سواء، مما يحفز أعضاء الفريق على الجدية والالتزام؛
- 4- زيادة الوعي لدى مسؤولي الكلية بالدور المنوط بفرق العمل بمختلف أبعادها في تكوين وتطبيق المعرفة.

الهوامش:

¹ وديعة، ماضي، و بودريان عزالدين، "دور فريق العمل في إدارة المعرفة داخل المكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قلمة". المجلة الأردنية للمكتبات والمعلومات، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، الأردن، مجلد 48، عدد 1، 2013، ص196.

² موسي اللوزي، "التنظيم وإجراءات العمل"، دار وائل عمان، الأردن، 2002، ص 130

³ Pina Terricone and Joe Luca, " Successful Teamwprk-A Case Study", edithcowan University , Perth , Australia, 2002, p3

⁴Moxon Peter," Building a Better Team a Hand Book For Managers And Facilitator-" Gower publishing ,England, 1993 ,p 4

⁵ وديعة، ماضي، و بودريان عزالدين، مرجع سابق، ص196.

⁶ العديلي محمد ناصر، "إدارة السلوك التنظيمي"، مرمرة للطباعة الالكترونية، 2006، ص382.

⁷ فوليو بروس، "تنمية القيادة"، ترجمة الخزامي عبد الكريم أحمد، دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة، مصر، 2003، ص122.

⁸ السيد عبد الحميد عطية، "أساسيات طريقة العمل مع الجماعات"، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001، ص60.

⁹ Nonaka Ikujiro & Konno Naporu ."The Concept Of " Ba " :Building A Foundation For Knowledge Creation", California Management Review, Vol 40, Issue 3, 1998, p43.p37

¹⁰ مؤيد سعيد سالم، "تنظيم المنظمات، دراسة في تطوير الفكر خلال مائة عام"، دار الكتاب الحديث، عمان، الأردن، 2002، ص184

¹¹ عامر بشير، "دور الاقتصاد المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، 2012، جامعة الجزائر، الجزائر، ص 26

¹² ليلي مصطفى محمد، "دور عمليات إدارة المعرفة في تفعيل أساليب السيطرة الإحصائية على الجودة"، مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، المجلد32، العدد98، 2010، ص269.

¹³ عبد الرحمان الجاموس، "إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة"، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2013، ص 28

¹⁴Nonaka Ikujiro & Konno Naporu Op. cit, p43.

¹⁵ سعد غالب ياسين، "إدارة المعرفة"، دار المناهج للنشر والتوزيع الأردن، 2007، ص96