

التشارك المعرفي كمحرك للأداء التنافسي بالمؤسسات الاقتصادية دراسة
حالة: مؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة

**Knowledge Sharing as a Driver of Competitive Performance for
Economic Enterprise: A Case Study of the cable Manufacturing
Company ENICAB Biskra**

شنشونة أماني¹، زير صبرينة²

¹ جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، amani.chenchouna@univ-biskra.dz

² جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، sabrina.zire@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2024/02/18 تاريخ القبول: 2024/06/30 تاريخ النشر: 2024/06/30

Abstract:

The study aimed to identify the role of knowledge sharing as a driver for improving competitive performance through organizational culture, teamwork, and information technology.

To achieve the objectives of the study in its theoretical aspect, we conducted a bibliometric analysis including performance analysis and scientific maps that included 173 scientific publications on the Scopus data base from 2000 to 2024. Through the Vosviewer program, we drew bibliographic maps that led us to identify the research gap for our topic. In its applied aspect, we conducted a field study at the Biskra Cable Industry Establishment, where the questionnaire was used as a tool for collecting data from the institution's executives. The study concluded that there is a significant role for knowledge sharing in its dimensions in improving competitive performance.

Key words: Knowledge Management; Competitiveness; Organizational Culture.

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التشارك المعرفي كمحرك لتحسين الأداء التنافسي من خلال الثقافة التنظيمية، فرق العمل وتكنولوجيا المعلومات. ولتحقيق أهداف الدراسة في جانبها النظري قمنا بتحليل ببليومتري بما في ذلك تحليل الأداء والخرائط العلمية شملت 173 منشور علمي على قاعدة البيانات Scopus للفترة من 2000 إلى 2024، و من خلال برنامج Vosviewer قمنا برسم الخرائط الببليوغرافية التي قادتنا إلى تحديد الفجوة البحثية لموضوعنا، وفي جانبها التطبيقي قمنا بدراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، حيث استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات من إطارات المؤسسة، و توصلت الدراسة إلى وجود دور معنوي للتشارك المعرفي بأبعاده في تحسين الأداء التنافسي.

كلمات مفتاحية: إدارة المعرفة، التنافسية، الثقافة التنظيمية.

المؤلف المرسل: شنشونة أماني، الإيميل: amani.chenchouna@univ-biskra.dz

1- مقدمة

مع تعاضم التطور التكنولوجي والتقني الذي عززته تطبيقات الذكاء الاصطناعي في السنوات الأخيرة، وجدت المؤسسة نفسها أمام تحديات أكثر تعقيدا للحفاظ على بقائها واستمراريتها، لذا أصبح لزاما عليها الاهتمام بالمعلومات والمعارف باعتبارها مورد إستراتيجي وجوهري لتجسير الفجوة التقنية في أدائها التنافسي.

ويعد التشارك المعرفي من العناصر التي يمكن أن تضمن نقل ونشر المعرفة بين الأفراد والمجموعات بأفضل الكيفيات التي تساهم في رفع الكفاءات والمهارات الفردية والجماعية في المؤسسة وتحسين قدراتها التنظيمية والحفاظ على تنافسيتها وتحقيقها للأداء المطلوب.

وكون الحفاظ على نفس مستوى الأداء التنافسي يعد أحد اهم المواضيع التي تكتسي طابع الأهمية لدى المسيرين والباحثين على حد سواء، نجد جل المؤسسات تسعى إلى تحسين أدائها بشتى الطرق، ويظهر التشارك المعرفي كأحد الطرق التي من خلالها يمكن أن تحقق المؤسسة أداء أفضل مقارنة بمنافسيها.

إن تحول المجتمعات نحو المعرفة التي تركز على الإبداع الفكري و الإنتاج المعرفي باعتباره ثروة أساسية للتنمية المستدامة أدى إلى تطور كبير في التقنيات خاصة في مجال النشر العلمي مع ظهور قواعد البيانات العالمية التي تجمع الإنتاج الفكري بأشكاله باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، و من بين اهم و أشهر قواعد البيانات قاعدة Scopus التي تستخدم من قبل أكثر من 3000 مؤسسة أكاديمية و حكومية و مختلف المؤسسات، و تستخدم عادة لتقييم المنشورات حول موضوع معين من خلال التحليل الببليومتري باستعمال برامج مختلفة أهمها Vosviewer الذي يسمح برسم الشبكات و الخرائط الببليومترية و تصورها.

1-1 إشكالية الدراسة:

تسعى المؤسسة اليوم إلى الحفاظ على مكانتها وميزتها التنافسية في أسواق نشاطها بشتى السبل، ومن بين ما تقوم به لتحسين أدائها التنافسي هو التشارك المعرفي بين العمال. وانطلاقا مما سبق يمكن طرح إشكالية بحثنا في السؤال الآتي:

ما دور للتشارك المعرفي في تحسين الأداء التنافسي للمؤسسة؟

وبهدف تفصيل أكثر لإشكالية الدراسة يمكن طرح جملة من الأسئلة الفرعية كما يلي:

التشارك المعرفي كمحرك الأداء التنافسي للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوايل- بسكرة-

- ما واقع التشارك المعرفي بالمؤسسة محل الدراسة؟
- ما مستوى الأداء التنافسي بالمؤسسة محل الدراسة؟
- ما دور الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء التنافسي؟
- ما دور فرق العمل في تحسين الأداء التنافسي؟
- ما دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء التنافسي؟

1-2 فرضيات الدراسة:

بهدف الإجابة عن إشكالية الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- لا يوجد دور للتشارك المعرفي في تحسين الأداء التنافسي.
- الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد دور للثقافة التنظيمية في تحسين الأداء التنافسي.
- لا يوجد دور لفرق العمل في تحسين الأداء التنافسي.
- لا يوجد دور لتكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء التنافسي.

1-3 أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية التشارك المعرفي في المؤسسات الاقتصادية والدور الذي تلعبه في تحسين أدائها التنافسي وفي تحسين قدرتها على التنافس والتفوق على منافسيها. كما نسعى من خلال هذه الورقة البحثية إلى القيام بتحليل ببليومتري لقياس وتحليل النتائج العلمي فيما تعلق بالأداء التنافسي والتشارك المعرفي. وللوقوف على المجال البحثي والجوانب المفيدة لبناء دراستنا.

1-4 المنهج المتبع:

ستعتمد الدراسة على النموذج الوصفي في جمع البيانات الأولية المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة وهذا من خلال الاعتماد على المقاربة الاستنتاجية في استنتاج وبناء المعرفة اللازمة حول الظاهرة، وبهذا تكون المنهجية المتبعة هي منهجية كمية تعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من المؤسسة محل الدراسة. كما اعتمدنا على التحليل الببليومتري لاستعراض ووصف الأوراق البحثية المنشورة في المجال.

2- التحليل البيبليومتري للدراسة:

يعد التحليل البيبليومتري منهج كمي يستخدم لاستعراض ووصف الأوراق البحثية المنشورة، وهو مفيد للباحثين في تقييم الدراسات الأكاديمية في مجال معين، ويستخدم هذا التحليل البيانات الثانوية المستمدة من قواعد البيانات الرقمية من منظور كمي وموضوعي، وبالتالي فإنه يقدم عملية مراجعة منهجية شفافة وقابلة للتكرار، مما يعزز من موثوقية وجودة المراجعة. (Xue, 2019, p. 455)

وهناك نوعان رئيسيان من التحليلات البيبليومترية هما تحليل الأداء والخرائط العلمية. (Noyons, Moed, & Luwel, 1999, p. 117) يستخدم تحليل الأداء لتقييم أداء النشر على مستويات مختلفة، وذلك باستخدام تقنيات مثل تحليل الاستشهادات وعدد المنشورات حسب المؤلفين، المؤسسات والجامعات أو البلدان. وتستخدم الخرائط العلمية لاستكشاف بنية وتطور مجال بحثي محدد، (Thelwall, 2008, p. 606) وفي هذا البحث استخدمنا تحليل الاقتباس المشتركة وتحليل التكرار المشترك، بهدف تحديد المؤلفين البارزين من خلال تحليل سجلات الاستشهادات. ويساهم تحليل الاقتباس المشترك للمجلات في فهم المجالات العلمية ذات الصلة في مجال محدد كما يعكس الأهمية التي يوليها الباحثون للمقالة المقتبسة، وبالتالي كلما تمت الإشارة إلى منشور ما بشكل أكبر، كلما كان له دور أكثر بروزاً في تطوير مجال بحثي محدد.

يساهم تحليل التكرار المشترك في إنشاء خريطة مصطلحات، حيث يتم تعريف تردد ظهور مصطلح معين بحجم التسمية والمسافة بين مصطلحين. وبالتالي يمكن تطبيقه لبناء شبكة في مجال معين انطلاقاً من الكلمات المفتاحية، بهدف استكشاف وعرض الإطار الفكري لمجال بحثي محدد. (Xue, 2019, p. 455)

وفي هذه الدراسة استخدمنا برنامج Vosviewer كأداة لإجراء تحليل الاقتباس المشترك وتحليل التكرار المشترك لبناء تصور فكري حول موضوع الدراسة.

2-1 تحليل الأداء للمنشورات العلمية:

2-1-1 البيانات:

تعتبر قاعدة بيانات Scopus أضخم قاعدة بيانات من حيث عدد المجالات المفهرسة إذ فاقت 23452 مجلة منها 5500 مجلة متاحة ضمن الوصول الحر (بهاول، 2022، صفحة

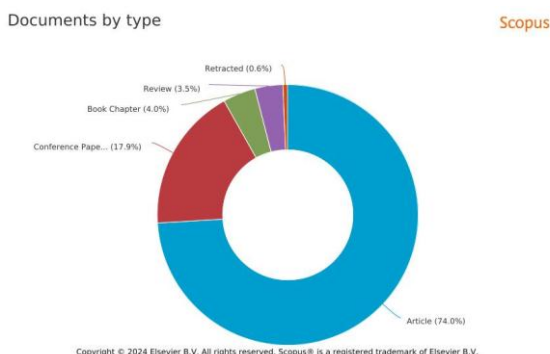
التشارك المعرفي كمحرك الأداء التنافسي للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل- بسكرة-

تم تحديد إجمالي 173 منشورا حول موضوع الأداء التنافسي والتشارك المعرفي في قاعدة بيانات Scopus بين عام 2000 و 2024 بنسبة 48.9% في مجال إدارة الاعمال والتسيير،

2-1-2 الإحصاءات الوصفية:

من بين المنشورات العلمية وجدنا 74% منها مقالة بحث أصلية، 17% منها مداخلات، كما نجد أن 3.5% مقالة مراجعة، و 4% فصول من كتب، كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل رقم (1): توزيع المراجع حسب النوع



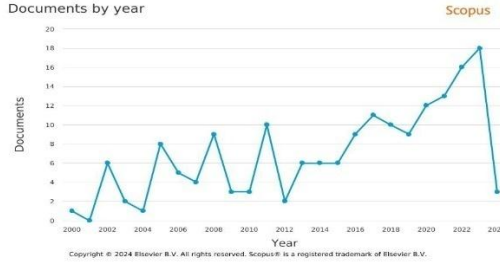
المصدر: قاعدة البيانات Scopus

2-1-3 توزيع المنشورات العلمية حسب السنوات:

نلاحظ ان تطور عدد المنشورات في مجال الأداء التنافسي والتشارك المعرفي في ارتفاع مستمر، أين شهد ثلاث مراحل هي:

- من 2000 إلى غاية 2010 كان النشر ضعيف ومضطرب ويشهد وتيرة تصاعدية وتنازلية من عام لآخر (مرحلة الانطلاق).
- في الفترة التالية، من 2010 إلى غاية 2020 زاد عدد الأوراق البحثية المنشورة وشهدت نوعا من الاستقرار (مرحلة النمو).
- خلال المرحلة الأخيرة بعد 2020 شهدت زيادة كبيرة في عدد المنشورات حيث كانت سنة 2023 أكثر السنوات نشرًا ب 18 منشور (مرحلة الازدهار). كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل رقم (2): توزيع المنشورات العلمية حسب السنوات (2000-2024)

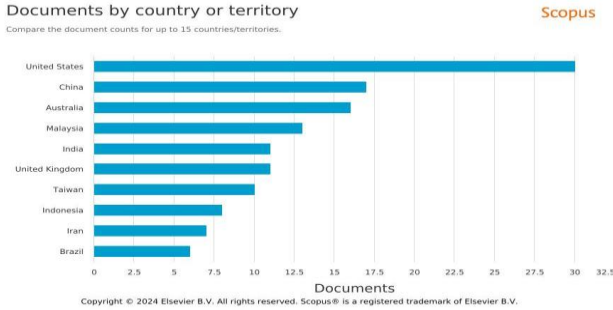


المصدر: قاعدة البيانات Scopus

2-1-4 توزيع المنشورات العلمية حسب الدول:

كما وجدنا ان أكثر عشر دول اهتماما بهذا الموضوع من خلال الأكثر نشرًا على الترتيب هي: الولايات المتحدة الأمريكية، الصين، أستراليا، ماليزيا، الهند، بريطانيا، تاوان، اندونيسيا، إيران والبرازيل. لذا نجد ان 171 بحث باللغة الإنجليزية، بحث باللغة الصينية، وبحث واحد باللغة الاسبانية وأيضًا بحث باللغة الفرنسية. والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (3): توزيع المنشورات العلمية حسب البلد



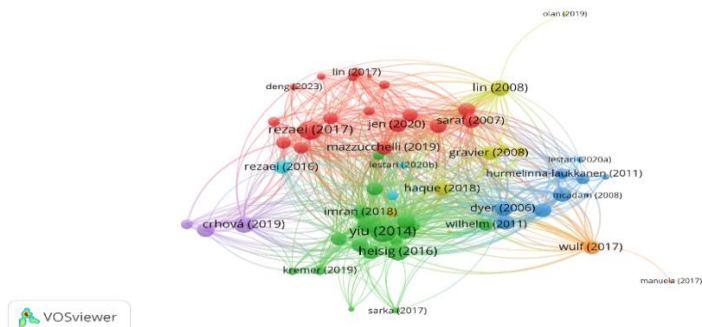
المصدر: قاعدة البيانات Scopus

2-2 الخرائط العلمية للمنشورات العلمية:

2-2-1 خريطة المراجع أكثر استشهادًا:

تم تقليص مراجع العينة من 173 منشور إلى 62 منشور لديه على الأقل 15 استشهادًا، واستنادًا إلى هذه المراجع، قمنا ببناء شبكة داخل مجال بحث الأداء التنافسي والتشارك المعرفي باستخدام برنامج Vosviewer، وتظهر النتائج ان المراجع الـ 62 مقسمة إلى سبع مجموعات، حيث يمثل كل لون مجموعة كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل رقم (4): شبكة المراجع الأكثر استشهادا

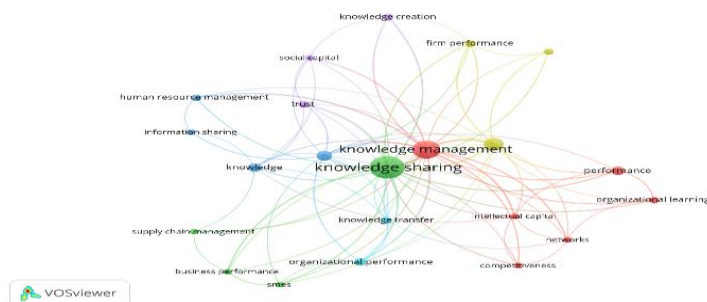


المصدر: برنامج Vosviewer

2-2-2 خريطة الكلمات المفتاحية الأكثر استخداما:

من بين 536 كلمة مفتاحية ذكرت في المراجع وجدنا ان 22 منها ظهرت على الأقل خمس مرات، وبناء على ذلك قمنا ببناء الخريطة العلمية لأكثر الكلمات المفتاحية استخداما، وتظهر النتائج ان الـ 22 كلمة مفتاحية مقسمة على ست مجموعات، حيث كل لون يوضح مجموعة كما يلي:

الشكل رقم (5): شبكة الكلمات المفتاحية الأكثر استخداما



المصدر: برنامج Vosviewer

من خلال الخريطة السابقة نحد ان: المجموعة الأولى: تضم كل من القدرة التنافسية، رأس المال الفكري، إدارة المعرفة، التعلم التنظيمي والأداء.

المجموعة الثانية: تدرس المجال البحثي المتعلق بأداء الأعمال، والتشارك المعرفي، إدارة سلسلة الإمداد.

المجموعة الثالثة: تهتم هذه المجموعة بإدارة الموارد البشرية، تشارك المعلومات، الابتكار، المعرفة.

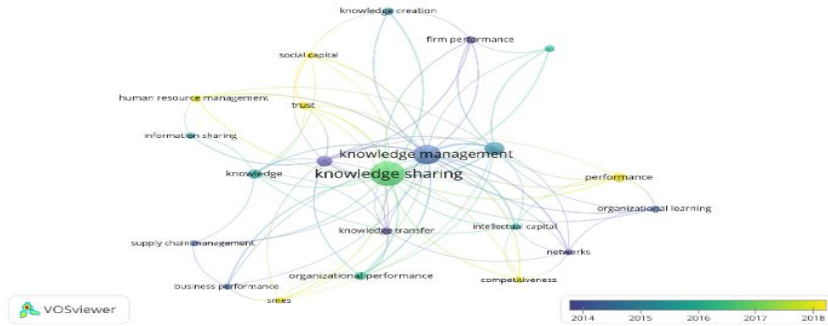
المجموعة الرابعة: في هذه المجموعة هناك اهتمام بكل من الميزة التنافسية، أداء المؤسسات، تكنولوجيا المعلومات.

المجموعة الخامسة: ترتبط هذه المجموعة بخلق المعرفة ورأس المال الفكري.

المجموعة السادسة: تتضمن أبحاثا حول نقل المعرفة والأداء التنظيمي.

كما توصلنا من خلال الخريطة العلمية لأكثر الكلمات المفتاحية استخداما ان هناك تباين وتفاوت في الاهتمام بها عبر السنوات، حيث وجدنا ان أكثر الكلمات المفتاحية تداولها بعد سنة 2018 هي الأداء، التنافسية، إدارة الموارد البشرية ورأس المال الفكري، أما كلمة التشارك المعرفي فقط عرفت اهتماما خلال سنة 2017 و2016، وخلال سنة 2014 كانت أكثر الكلمات المفتاحية استخداما هي إدارة المعرفة، نقل المعرفة، الابتكار، أداء الأعمال، التعلم التنظيمي، كما هو موضح في الشكل الموالي:

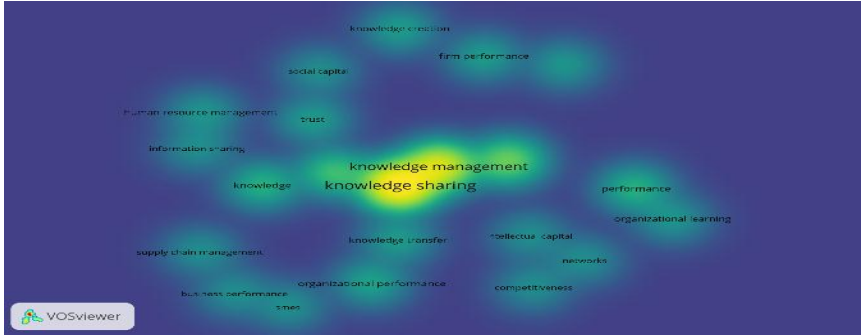
الشكل رقم (6): شبكة الكلمات المفتاحية الأكثر استخداما عبر السنوات



المصدر: برنامج Vosviewer

أما الكلمات المفتاحية الأكثر كثافة هي التشارك المعرفي، إدارة المعرفة، المعرفة والأداء كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل رقم (7): شبكة الكلمات المفتاحية الأكثر كثافة



المصدر: برنامج Vosviewer

استعرض هذا التحليل الببليومتري الأدبيات السابقة و لخص ما هو متاح من دراسات في مجال الأداء التنافسي و التشارك المعرفي على منصة Scopus، و استخدمنا تحليلا لأداء البحث و الخرائط العلمية لتحديد أكثر المراجع استشهادا، و المجالات الأكثر تأثيرا و الدول الأكثر تميزا في هذا المجال، حيث وجدنا أن المقال الأكثر استشهادا كان لـ dyer(2000), Creating and Managing A High-Performance Knowledge-Sharing Network: The Toyota Case بأكثر من 2438 استشهاد على منصة Scopus، كما وجدنا ان أكثر الدول اهتمام بهذا المجال هي الولايات المتحدة الأمريكية و الصين. و تساعد هذه الدراسة من خلال التحليلات الببليومترية في رسم إطار شامل لموضوع البحث تمكن الباحثين المستقبليين من إيجاد فجوات بحثية جديدة من خلال معرفة أكثر وأقل المواضيع تداولاً في مجال الأداء التنافسي والتشارك المعرفي، وعلاوة على ذلك تجدر الإشارة إلى بعض القيود كمحدودية البيانات حيث اقتصرنا على قاعدة بيانات واحدة بالرغم من أنها كبيرة وشاملة لمجلات متنوعة، بالإضافة إلى تفسير البيانات فعلى الرغم من موضوعية التحليل الببليومتري باستخدام برنامج Vosviewer إلا ان تفسير النتائج قد يكون إلى حد ما ذاتيا.

3- الإطار النظري:

1-3- التشارك المعرفي:

قبل التطرق لمفهوم التشارك المعرفي يجب أولاً التطرق لمفهوم المعرفة وإدارة المعرفة كون التشارك المعرفي عنصراً من عناصرها الأساسية التي تدخل ضمن عملية نقل وتوزيع المعرفة حيث لا يمكن الحديث عن التشارك المعرفي بدون وجود معرفة.

1-1- مفهوم التشارك المعرفي:

فالمعرفة هي تلك المعلومات الجديدة التي نحصل عليها من خلال عملية ذكية، بمعنى أنها المعلومات التي لم تكن معروفة أو لم يتم الكشف عنها في السابق، والتي تم الكشف عنها بواسطة الذكاء البشري سواء من التعلم النظر أو من الممارسات التطبيقية..(شنشونة، 2011، صفحة 12)

أما إدارة المعرفة فقد اتفق معظم الباحثين على أنها عملية أو مجموع العمليات التي تمكن المؤسسة من رفع مستوى الكفاءة والتدريب لدى العمال، من خلال نشر وتبادل وتوليد المعرفة داخلها، لتعزيز قدراتها التنافسية وتضمن القيمة المضافة غير المادية. بما يضمن نجاح واستمرارية المؤسسة.(شنشونة، 2011، الصفحات 94-95)

ويعد التشارك المعرفي عملية تلقائية تحدث من دون أي تخطيط ولا تحتاج لاستعداد الفرد لها، أي أنها عملية التفاعل المستمر والمتبادل لأصول المعرفة (الضمنية والصريحة) بين الأفراد، فرق العمل، وبين المؤسسة والمستفيدين، وبين المؤسسات التي تعمل في سوق واحد (Kmona, Nagham Daikh, & Saber, 2019, p. 9).، ومما سبق يمكن القول بان التشارك المعرفي هي العملية التي يتم من خلالها نقل وتبادل المعرفة بشقيها الضمني والصريح بين الأفراد داخل المنظمة وخارجها وباستعمال مختلف الطرق من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

3-1-2 أبعاد التشارك المعرفي:

لقد تعددت الأبعاد التي تناولت قياس التشارك المعرفي بتعدد الكتاب والباحثين الذين تناولوا هذه الأبعاد، ومن خلال هذه الدراسة قمنا بتحديدنا بالأبعاد التالية:

- الثقافة التنظيمية: تشكل الثقافة التنظيمية جوهر المنظمة من خلال تحديد القيم والمعايير التي تنظم كيفية إنتاج المعرفة، مشاركتها، واستخدامها. وتعتبر ظاهرة معقدة ذات جوانب متعددة فهي نظام من القيم التي تحدد سلوكيات العمال حيث تشجعهم على تبادل

المعارف والخبرات بشكل طبيعي دون الشعور بالإجبار. (خميس و طارق دخيل، 2019، صفحة 413)

- فرق العمل: فرق العمل هي مجموعات من الأفراد ذوي المهارات والمعرفة الواسعة والرؤى الواضحة، مما يجعلها مصدر قوة للمؤسسات. وتكمن أهميتها في قدرتها على إشباع رغبات واحتياجات أعضائها من خلال مشاركة المعرفة عند اتخاذ القرار، وكذا توفير فرص تنمية القدرات الفردية وتشجيع الإبداع والبحث عن طرق جديدة للعمل، هذا وتحرص على خلق بيئة داعمة للتواصل وتبادل المعلومات والخبرات للحفاظ على الترابط بين المهام وأهداف الفريق لضمان الالتزام وتحسين مشاركة المعرفة (شلاكة، 2021، صفحة 251)

- تكنولوجيا المعلومات: تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا محوريا في عملية التشارك المعرفي من خلال توفير أدوات البحث السريع للوصول إلى المعلومات واسترجاعها، كما انها تدعم أنشطة إدارة المعرفة من خلال الحصول عليها، تعريفها، تخزينها، فهرستها وربط العناصر ذات الصلة بها. هذا وتسعى تكنولوجيا المعلومات لتوفير قنوات الاتصال للحصول على المعرفة وتصحيح عملية تدفقها. وتساهم في تعظيم في قدرة المؤسسة من خلال خلق معرفة جديدة وبناء بيئة داخلية تشجع على التشارك المعرفي وتدعمه من خلال أدواتها المتمثلة في البوابات الإلكترونية، أنظمة عمل المعرفة، أنظمة الذكاء الاصطناعي، النظم الخبيرة، نظم مساندة القرارات الجماعية، نظم اتمتة المكتب.. (Kmona, Nagham Daikh, & Saber, 2019, p. 114)

3-2 الأداء التنافسي:

تعددت التعاريف التي تناولت الأداء التنافسي واختلفت بإخلاف طبيعة نشاط المؤسسة وقطاع نشاطها، فهناك من يرى الأداء فهو مدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها، أي انه انعكاس لقدرتها في التفوق على منافسيها في السوق من خلال استخدام استراتيجيات فردية ومتميزة لتحسين الوضع القائم، او الدخول لأسواق جديدة والاستجابة لمتطلبات السوق لتحقيق التميز والريادة والتفوق (الكبساني، 2012، صفحة 86). وعليه يمكن القول بان الأداء التنافسي هو مدى قدرة المؤسسة على إدارة مواردها وقدراتها ومهاراتها بكفاءة وفعالية في إطار بيئة تنافسية معقدة وسريعة التغيير حتى تستطيع تقديم منتجات أفضل من المنافسين والتفوق عليهم.

كما يقصد بتحسين الأداء التنافسي مجموعة الإجراءات والآليات التي يمكن اتخاذها من قبل إدارة المؤسسة لتعزيزية تدعيم الأداء التنافسي، لتحقيق مكانة أفضل من التي لديها في السوق. (عتريس، 2020، صفحة 809)

4- الإطار التطبيقي

من أجل استكمال الدراسة وبغية معرفة دور التشارك المعرفي في الأداء التنافسي، قمنا بإجراء دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة-، وتحصلنا على النتائج التالية:

4-1 الإطار المنهجي للدراسة

تم الاعتماد في جمع البيانات على استبيان موجه لإطارات مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة، وجاء الشكل النهائي للاستبيان كما يلي:

القسم الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة والمتمثلة في: الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: ويضم العبارات المتعلقة بالتشارك المعرفي البالغ عددها 11 عبارة موزعة على 3 أبعاد.

القسم الثالث: يتعلق بالأداء التنافسي ويضم 10 عبارات.

لقياس اتجاهات وآراء المبحوثين حول أبعاد الدراسة تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي.

ولاختبار صدق وثبات أداة الدراسة تم القيام باختبار Cronbach's Alpha الذي يعد أكثر الاختبارات استخداما وشيوعا، ويمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي:

الجدول رقم (1): اختبار معامل صدق وثبات الاستبيان

معامل الصدق	معامل الثبات Alpha de Cronbach	عدد عبارات القياس	المحور
0.966	0.935	11	محور التشارك المعرفي
0.972	0.946	10	محور الأداء التنافسي
0.981	0.963	21	مجموع محاور الاستبانة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

نلاحظ من خلال نتائج الجدول السابق أن معامل الثبات للاستبانة بلغ (0.963) وهي قيمة مرتفعة، وهو نفس الأمر مع أبعاد الدراسة حيث قدرت قيمة معامل الثبات لبعء التشارك المعرفي (0.935) و (0.946) لبعء الأداء التنافسي، وهو ما يدل على الاستمارة التي تم إعدادها ثابتة وتحقق الشروط المطلوبة لاعتمادها كوسيلة تحليل ميدانية، أي أنها تعطي نفس النتائج إذا تم استخدامها أو اعادتها مرة أخرى تحت شروط مماثلة. كما نلاحظ من النتائج المحصل عليها ان قيمة معامل الصدق للاستبانة كان مرتفع حيث بلغ (0.981) مما يدل على ان الاستبانة تقيس فعلا المتغيرات التي صممت لقياسها، وهو ما دعت به قيم متغيرات الدراسة حيث بلغ (0.972) لمتغير الأداء التنافسي و (0.966) لمتغير التشارك المعرفي وهو ما يدل على أن عبارات القياس ذات صلة بالمتغيرات التي تعمل على قياسها، كما ان مضمونها يتفق مع الغرض اذي صممت لأجله. ويتم احتسابه من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

4-2 مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع إطرارات بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة وبالبالغ عددهم بالتقريب 125 إطار، وتم توزيع عليهم 125 استبان، استرد منها 64 استبانة أي بنسبة 51.2% وجميعها صالحة للتحليل الإحصائي.

إن وصف الخصائص العامة لعينة الدراسة مثلثتها أربعة أسئلة تهدف في مجملها لتوضيح بعض الأمور التي تساعد في تحليل النتائج فيما بعد. ومن خلال النتائج المتحصل عليها نجد ان حوالي 53.1% من موظفي المؤسسة ذكور في المقابل 46.9% إناث وهي نسب متقاربة تدل على عدم تحيز المؤسسة لأحد الجنسين في عملية التوظيف، كما ان نسبة الذكور المرتفعة قليلا تعود إلى متطلبات العمل التي تحتاج إلى ذكور للعمل في الورشات. كما وجدنا ان 46.9% من العمال يتراوح سنهم بين 30 و 40 سنة فهو ميزة إيجابية للمؤسسة، حيث تمتلك هذه الفئة خبرة واسعة ومهارات متقدمة والتزاما بالعمل. لتليها نسبة العمال الذين يتراوح أعمارهم بين 20 و 30 سنة بنسبة 25% وهو ما يدل على حرص المؤسسة على استقطاب الكفاءات الشابة والاستفادة من مواهبهم، كما بلغت نسبة العمال الذين يتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة 21.9% وأخيرا العمال الأكبر من 50 سنة بنسبة 6.3%. كما توضح النتائج المتحصل عليها ان 40.1% من العمال لهم مستوى ماستر

و 28.1% لديهم مستوى ليسانس، تعد هذه النسبة مرتفعة نسبياً، وتدل على اهتمام المؤسسة بتوظيف الكفاءات العلمية والمهنية، كما تشير إلى وجود ثقافة مؤسسية تقدر التعليم والمعرفة. في حين نوجدنا ان العمال الذين لهم مستوى ثانوي وأقل بلغت نسبتهم 22.4% كما وجدنا ان العمال الذين لهم دراسات عليا لا تتجاوز نسبتهم 9.4% نلاحظ من النتائج المتحصل عليها أن 59.4% من العمال لهم خبرة أقل من 5 سنوات، و 25% من العمال لهم خبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات، تعد هذه النسبة مرتفعة نسبياً، وتدل على وجود نسبة عالية من العمال الجدد في المؤسسة. كما نجد ان 12.5% منهم تتجاوز خبرتهم 15 سنة، أما النسبة المتبقية والمقدرة ب 3.1% للعمال الذين تتراوح خبرتهم بين 10 و 15 سنة.

4-3 وصف وتشخيص آراء العينة حول متغيرات الدراسة

سنحاول من خلال هذا الجزء من الدراسة التعرف على واقع ائتشارك المعرفي وكذا مستوى الأداء التنافسي بمؤسسة صناعة الكوابل. كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (2): واقع ائتشارك المعرفي ومستوى الأداء التنافسي بالمؤسسة

الترتيب	الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الابعاد	متغيرات الدراسة
3	موافق	0.530	4.1875	الثقافة التنظيمية	المتغيرات الدراسية
2	موافق بشدة	0.431	4.3125	فرق العمل	
1	موافق بشدة	0.585	4.3281	تكنولوجيا المعلومات	
	موافق بشدة	0.4297	4.3281	متغير ائتشارك المعرفي	
	موافق	0.7968	4.125	متغير الأداء التنافسي	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة حول أبعاد ائتشارك المعرفي جاءت بين الموافق والموافق بشدة، حيث نجد في المرتبة الأولى بعد تكنولوجيا المعلومات بمتوسط مرجح (4.3281) وانحراف معياري (0.585) وياتجاه عام موافق بشدة ما يدل على حرص المؤسسة واهتمامها بجانب تكنولوجيا المعلومات من خلال توفير قواعد البيانات والبنية التحتية اللازمة التي تتيح للعمال إمكانية التواصل فيما بينهم وئتشارك المعلومات والمعارف. اما في المرتبة الثانية نجد بعد فرق العمل بمتوسط مرجح

التشارك المعرفي كمحرك الأداء التنافسي للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل- بسكرة-

(4.3125) وانحراف معياري (0.431) وكان أنجاه الأراء حوله موافق بشدة ما يدل على تشجيع الإدارة العليا على العمل الجامعي من خلال توفير مناخ العمل الذي يحفز العاملين على تشكيل فرق عمل لتبادل المعارف والخبرات مما يساهم في زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء. اما في المرتبة الأخيرة نجد بعد الثقافة التنظيمية بمتوسط مرجح (4.1875) وانحراف معياري (0.530) وبتجاه عام موافق تدل على تشجيع الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة على تشارك المعارف بين العمال من خلال خلق بيئة عمل آمنة تساعد العمال على التواصل وتوفير الأدوات والتقنيات اللازمة وكذا تدريب العمال على مهارات التشارك المعرفي.

هذا وبلغ المتوسط الحسابي لمتغير التشارك المعرفي (4.3281) وبانحراف معياري (0.4297) وكان اتجاه الأراء حولها موافق بشدة مما يدل على ان مؤسسة صناعة الكوابل تهتم بعملية تبادل وتشارك المعارف بين العمال.

كما نلاحظ من خلال نتائج الجدول السابق ان المتوسط الحسابي لمتغير الأداء التنافسي (4.125) بانحراف معياري (0.7968) وبتجاه عام موافق وهو ما يدل على ان مستوى الأداء التنافسي بالمؤسسة مرتفع وهذا حسب وجهة نظر عمالها، كون المؤسسة تعتبر رائدة في صناعة الكوابل ولها سمعة تتجاوز حدود البلد، من خلال تقديمها لمنتجات مميزة تتمتع بخصائص فريدة وجودة أعلى من منتجات المنافسين، كما وجدنا ان المؤسسة تستغل جميع المعارف الموجودة لديها لتحسين قدرتها التنافسية.

4-4 معاملات الارتباط وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة

سنحاول من خلال النقاط الموالية التطرق لقوة واتجاه العلاقة بين أبعاد التشارك المعرفي والأداء التنافسي لتوضيح درجة مساهمة كل بعد في تحسين الأداء التنافسي بالمؤسسة.

الجدول رقم (3): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

		الاداء التنافسي
الثقافة التنظيمية	معامل الارتباط ل Person	,844**
	مستوى الدلالة Sig	,000
فرق العمل	معامل الارتباط ل Person	,598**
	مستوى الدلالة Sig	,000
تكنولوجيا المعلومات	معامل الارتباط ل Person	,625**
	Sig مستوى الدلالة	,000
التشارك المعرفي	معامل الارتباط ل Person	,412**
	Sig. مستوى الدلالة	,001

** درجة معنوية عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال استقراء قيم الجدول أعلاه نلاحظ انه توجد علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء التنافسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.844) عند مستوى دلالة (0.00) وهي اقل من (0.01) وهو ما يدل على ان الثقافة التنظيمية المتواجدة في مؤسسة صناعة الكوابل تساعد على تحفيز العمال وتعزيز روح الابداع والابتكار ليدهم وكذا تحسين قدرتهم على التكيف مع المتغيرات الخارجية مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل في السوق. كما نلاحظ وجود علاقة ارتباط متوسطة بين فرق العمل والأداء التنافسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.598) عند مستوى دلالة (0.00) ما يدل على تشجيع المؤسسة على العمل الجماعي وتشكيل فرق عمل من أجل تحسين التعلم المستمر وتبادل الخبرات والمعارف التي تؤدي إلى تحسين كفاءة وإنتاجية العمال. اما فيما يخص تكنولوجيا المعلومات فوجدنا ان هناك علاقة ارتباط متوسطة هي الأخرى مع الأداء التنافسي مما يدل على أن المؤسسة تستخدم تكنولوجيا المعلومات بشكل فعال في تعزيز التواصل بين العمال وتحسين عملياتها الداخلية التي تؤثر على جودة منتجاتها. وفيما يتعلق بالتشارك المعرفي نلاحظ وجود علاقة ارتباط متوسطة قدرت ب (0.412) عند مستوى

التشارك المعرفي كمحرك الأداء التنافسي للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل- بسكرة-

دلالة (0.001) وهو ما يدل على حرص المؤسسة على خلق بيئة عمل آمنة وداعمة لتبادل المعرفة من خلال توفير الأدوات والتقنيات اللازمة وتحفيز العمال على العمل الجماعي حتى تستطيع الحفاظ على مكانتها السوقية والتفوق على منافسيها.

4-5 اختبار فرضيات الدراسة

تنص الفرضيات في مجملها على عدم وجود دور معنوي للتشارك المعرفي بأبعاده (الثقافة التنظيمية، فرق العمل، تكنولوجيا المعلومات) في تحسين الأداء التنافسي، وبهدف الوقوف على مختلف علاقات الارتباط والأثر من خلال اختبار معامل الارتباط Person والانحدار الخطي البسيط.

4-5-1 اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تحسين الأداء التنافسي

من خلال نتائج التحليل توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (4): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لدور الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء التنافسي

المتغير التابع الأداء التنافسي	مستوى الدلالة sig	(T) المحسوب ة	مستوى الدلالة المحسوبة	(F) المحسوبة	R ² معامل التحديد	معامل الارتباط (R)
الثقافة التنظيمية	0.000	12.412	0.000	154.049	0.713	0.844

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباط طردية قوية بين الثقافة التنظيمية والأداء التنافسي قدرت ب (0.844) كما نلاحظ أن معامل التحديد بلغ 0.712 أي أن 71.3% من التغيرات الحاصلة في الأداء التنافسي سببه الثقافة التنظيمية و 28.7% تعود لعوامل أخرى. وللتعرف على ما إذا كان للثقافة التنظيمية دور في تحسين الأداء التنافسي تم اختبار التباين F.

ومن الجدول السابق نجد ان قيمة F بلغت 154.049 عند مستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01). إذن هناك دور للثقافة التنظيمية في تحسين الأداء

التنافسي، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها، أي انه يوجد دور للثقافة التنظيمية في تحسين الأداء التنافسي عن مستوى دلالة (0.01).

4-5-2 اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لفرق العمل في تحسين الأداء التنافسي.

من خلال نتائج التحليل توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (5): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لدور فرق العمل في تحسين

الأداء التنافسي

المتغير التابع الأداء التنافسي	مستوى الدلالة sig	(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	(F) المحسوبة	R2 معامل التحديد	معامل الارتباط (R)
فرق العمل	0.00	12.096	0.00	34.476	0.357	0.598

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين فرق العمل والأداء التنافسي قدرت ب (0.598) كما نلاحظ أن معامل التحديد بلغ 0.357 أي أن 35.7% من التغيرات الحاصلة في الأداء التنافسي سببه فرق العمل و64.3% من التغيرات تعود لعوامل أخرى. وللتعرف على ما إذا كان لفرق العمل دور في تحسين الأداء التنافسي تم اختبار التباين F.

ومن الجدول السابق نجد ان قيمة F بلغت 34.479 عند مستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01). إذن هناك دور لفرق العمل في تحسين الأداء التنافسي، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها، أي انه يوجد دور لفرق العمل في تحسين الأداء التنافسي عن مستوى دلالة (0.01).

4-5-3 اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية

لتكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء التنافسي

من خلال نتائج التحليل توصلنا إلى ما يلي:

التشارك المعرفي كمحرك الأداء التنافسي للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوايل- بسكرة-

الجدول رقم (6): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لدور تكنولوجيا المعلومات في

تحسين الأداء التنافسي

المتغير التابع الأداء التنافسي	مستوى الدلالة sig	(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	(F) المحسوبة	R2 معامل التحديد	معامل الارتباط (R)
تكنولوجيا المعلومات	0.00	7.950	0.00	39.742	0.391	0.625

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء التنافسي قدرت ب (0.625) كما نلاحظ أن معامل التحديد بلغ 0.391 أي أن 39.1% من التغيرات الحاصلة في الأداء التنافسي سببه تكنولوجيا المعلومات و 60.9% تعود لعوامل أخرى. وللتعرف على ما إذا كان لتكنولوجيا المعلومات دور في تحسين الأداء التنافسي تم اختبار التباين F. ومن الجدول السابق نجد ان قيمة F بلغت 39.742 عند مستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01). إذن هناك دور لتكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء التنافسي، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها، أي انه يوجد دور لتكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء التنافسي عن مستوى دلالة (0.01).

4-5-4 اختبار صحة الفرضية الرئيسية: لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تحسين الأداء التنافسي

من خلال نتائج التحليل توصلنا إلى ما يلي:

الجدول رقم (7): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لدور التشارك المعرفي في تحسين

الأداء التنافسي

المتغير التابع الأداء التنافسي	مستوى الدلالة sig	(T) المحسوبة	مستوى الدلالة	(F) المحسوبة	R2 معامل التحديد	معامل الارتباط (R)
التشارك المعرفي	0.001	13.033	0.001	12.664	0.170	0.412

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين التشارك المعرفي والأداء التنافسي قدرت ب (0.412) كما نلاحظ أن معامل التحديد بلغ 0.170 أي أن

17% من التغيرات الحاصلة في الأداء التنافسي سببه الأداء التنافسيو 83% تعود لعوامل أخرى. وللتعرف على ما إذا كان للتشارك المعرفي دور في تحسين الأداء التنافسي تم اختبار التباين F. ومن الجدول السابق نجد ان قيمة F بلغت 12.664 عند مستوى دلالة 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01). إذن هناك دور للتشارك المعرفي في تحسين الأداء التنافسي، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلها، أي انه يوجد دور للتشارك المعرفي في تحسين الأداء التنافسي عن مستوى دلالة (0.01).

5- نتائج الدراسة

- بينت نتائج الدراسة أن عمال المؤسسة على وعي بأهمية التشارك المعرفي ومدى مساهمته في تحسين الأداء التنافسي من أجل الحفاظ على مركزها التنافسي واستمرارها في السوق، كما أن المؤسسة لها مستوى أداء تنافسي جيد وهو ما دل عليه المتوسط الحسابي المرجح.

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين التشارك المعرفي وأبعاده (الثقافة التنظيمية، فرق العمل، تكنولوجيا المعلومات) والأداء التنافسي.

- كما أشارت نتائج الدراسة أنه من بين أبعاد التشارك المعرفي نجد أن الثقافة التنظيمية تحتل المرتبة الأولى وحقت علاقة قوية مع الأداء التنافسي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط Person (0.844) مما يدل على أن الثقافة التنظيمية هي التي لها الدور الأكبر في تحسين الأداء التنافسي، حيث نجد مؤسسة صناعة الكوابل تملك ثقافة تنظيمية إيجابية تتلاءم وطبيعة عملها من خلال التزام الإدارة العليا بتطبيقها ومشاركة جميع العاملين في بنائها.

- من خلال النتائج المتوصل إليها وجدنا أن هناك دور معنوي للتشارك المعرفي بأبعاده (الثقافة التنظيمية، فرق العمل، تكنولوجيا المعلومات) في تحسين الأداء التنافسي بالمؤسسة، مما يعني أن هناك قيمة كبيرة لتشارك المعارف و الخبرات بين الأفراد بالمؤسسة بهدف تعزيز القدرة التنافسية و تحسين الأداء، فعندما يتبادل العمال المعرفة فيما بينهم يتمكنون من استيعاب أفضل الممارسات و التقنيات و الأفكار الجديدة التي يمكن ان تساعدهم في تحسين منتجاتهم و طريقة تقديمها و كذا زيادة كفاءتهم، و بالتالي يمكن ان يؤدي هذا التبادل إلى تعزيز التنافسية و زيادة فرص النجاح في السوق.

التشارك المعرفي كمحرك الأداء التنافسي للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل- بسكرة-

- كما توصلنا إلى ان هناك دور معنوي للثقافة التنظيمية في تحسين الأداء التنافسي بالمؤسسة، بمعنى أن القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تسود داخل المؤسسة تلعب دورا حاسما في تحديد مستوى الأداء التنافسي، كون الثقافة التنظيمية الإيجابية تعزز الابتكار والتعلم المستمر والتعاون بين الفرق وبالتالي التشجيع على تطوير القدرات وزيادة الإنتاجية مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنافسي، فالثقافة التنظيمية تلعب دورا مهما في تحديد كيفية استجابة المؤسسة لتحديات السوق وفرصها مما يؤثر بشكل كبير في نجاحها وتنافسيتها.

- أوضحت نتائج الدراسة ان هناك دور معنوي لفرق العمل في تحسين الأداء التنافسي بالمؤسسة، حيث ان الفرق المتحفزة والملتزمة والمتحدة نحو تحقيق أهداف مشتركة تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز الإنتاجية وكذا الإبداع والابتكار، كما ان الفرق التي تشجع على التعاون وتبادل المعرفة ستزيد من فعالية العمل وتقوي التواصل الداخلي بين العمال، وعليه فإن فرق العمل تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء التنافسي كونها تشكل العمود الفقري لتطور ونجاح المؤسسة في بيئة العمال التنافسية.

- توصلنا من خلال التحليل إلى أن هناك دور معنوي لتكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء التنافسي، فمن خلال استخدام المؤسسة لتكنولوجيا المعلومات بشكل فعال يمكنها تحسين عملياتها وزيادة كفاءتها وفعاليتها في التعامل مع الموردين وكذا الزبائن، كما تمكن أيضا من تحسين التواصل الداخلي بين العمال وتنظيم العمليات الداخلية مما يساهم في زيادة كفاءة العمل وتحسين أداء الموظفين.

الاقتراحات والتوصيات:

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن اقتراح جملة من التوصيات كما يلي:

- على المؤسسة تطوير نظام فعال لتبادل المعرفة والخبرات بين مختلف إدارات وأقسام المؤسسة.

- تنظيم ورش عمل وملقبات دورية لمشاركة المعارف والأفكار الجديدة بين العمال.

- تشكيل فرق عمل متعددة التخصصات للتعامل مع التحديات والفرص التي تواجهها

المؤسسة.

- يجب على المؤسسة ربط اهداف فرق العمل بأهداف المؤسسة لتحفيز العمال على

تحقيقها.

- تطوير نظام إدارة المعرفة إلكتروني لجمع وتنظيم ومشاركة المعرفة بين العمال.
- بالإضافة إلى كل ما سبق نوصي بإجراء المزيد من الدراسات حول التشارك المعرفي والأداء التنافسي في قطاعات اقتصادية أخرى.

6- قائمة المصادر والمراجع:

1. Kmona, A., Nagham Daikh, b., & Saber, R. (2019). Knowledge Sharing and its Role in Achieving Competitive Advantage for the Healthy. urnal of University of Babylon for Pure and Applied Sciences, 27(3), pp. 103-129.
2. Manaf, H., &Marzuki, N. (2009). The Success of Malaysian Local Authorities: The Role of Personality and Sharing Tacit Knowledge. International Conference on Administrative in Public Sector Performance, 2, pp. 7-19.
3. Noyons, E., Moed, H., &Luwel, M. (1999). Combining mapping and citation analysis for evaluative bibliometric purposes: A bibliometric study. Journal of the American Society for Information Science, 50(2), pp. 115-131. doi:10.1002/(SICI)1097-4571(1999)50:23.0.CO;2-J
4. Thelwall, M. (2008, Jun). Bibliometrics to web ometrics. Journal of Information Science, pp. 605-621. doi:10.1177/0165551507087238
5. Xue, D. (2019). Knowledge Mapping of Platform Research: A Visual Analysis Using VOSviewer. Advances in Economics, Business and Management Research, 110, pp. 454-463. Récupéré sur <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
6. بجلول, أ. (2022). قواعد البيانات الدولية و معاملات التأثير. مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية- قسنطينة الجزائر-, 36. 935-962. (1), pp.
7. خميس , ن., & طارق دخيل, ا. (2019). علاقة التشارك المعرفي في دعم الأداء الابداعي. مجلة تكريت للعلوم الادارية, 17. 408-423. (55), pp.
8. شلاكة, ط. (2021). تأثير التشارك المعرفي في تحقيق النجاح المنظمي. مجلة الريادة للمال و الاعمال, 2. 246-262. (4), pp.
9. شنشونة, م. (2011). دور نظم المعلومات في تسيير المعارف بالمؤسسة. مجلة العلوم الإنسانية, (20) pp. 11-24.
10. شنشونة, م. (2011). نظام المعلومات واهميته في تسيير المعارف بالمؤسسة. أطروحة دكتوراه. بسكرة, كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير , الجزائر: جامعة محمد خيضر.
11. عتريس, م. (2020, سبتمبر). الريادة الإستراتيجية كمدخل لتحسين الأداء التنافسي للجامعات المصرية في ضوء استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 " جامعة الزقازيق نموذج". المجلة التربوية(77), pp. 792-948. doi:10.12816/EDUSOHAG. 2020
12. الكيسان, م. (2012). البحث التربوي بين النظرية والتطبيق. القاهرة: دار الفكر العربي.