

دور عملية توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية

دراسة حالة وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية

The role of generating knowledge in achieving organizational efficiency
Study of the status of the unit of the applied search in the energies
renewed in the response

الدين إسماعيل*، جامعة غرداية (الجزائر)، smail.dine@univ-ghardaia.dz

ا.د. رميلة لعمور، جامعة غرداية (الجزائر)، lamoursohila@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022/03/29

تاريخ القبول: 2022/03/22

تاريخ الاستلام: 2022/10/13

ملخص:

ناقشت هذه الدراسة دور عملية توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية وفق الأبعاد التالية: التنشئة الاجتماعية، التجسيد، الاستيعاب، التجميع، وإتباع المنهج الوصفي التحليلي تم توزيع 100 استمارة على موظفي الوحدة المدروسة وتم استرجاع 85 استمارة قابلة للتحليل وتم استخدام برنامج الحزمة إحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات واختبار الفرضيات وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بنشر المعرفة الجديدة بين أفراد وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة وترسيخها للوصول إلى الفاعلية التنظيمية التي تضمن لها تحقيق غايتها.

الكلمات المفتاحية: معرفة، فاعلية، تنظيمية، طاقات متجددة، غرداية

تصنيفات JEL: M1 L20

Abstract:

This current study examined the role the knowledge generation process in achieving organizational effectiveness in Renewable Energies in

* المؤلف المرسل.

the state of Ghardaia. In order to achieve the previous goal, the descriptive analytical approach was followed, relying on 100 questionnaires distributed to the employees of the studied institution, of which 85 were retrieved valid for analysis. The study revealed a statistically significant effect between the knowledge generation process and organizational effectiveness and It recommended to pay attention the dissemination of new knowledge among the employees of the studied institution in consolidate it to reach the organizational effectiveness that ensures achieve its goal.

Keywords: knowledge, Effectiveness, Organizational, Renewable Energies, Ghardaia.

Jel Classification Codes: M1, L20

1. مقدمة :

نتيجة للتغيرات الكثيرة التي يشهدها العصر الحالي في شتى المجالات وظهور مصطلح جديد الذي يبنى عليه الاقتصاد العالمي المعروف باقتصاد المعرفة، فحولت المنظمات نحو مواكبة هذه التغيرات وهذا لن يتحقق إلا بقدرتها على إدارة معرفتها وتوليد معارف جديدة لضمان النمو والبقاء وكل هذا مرتبط بمدى اهتمامها بتنمية معرفتها وقدرتها على زيادة رصيدها، حيث تسعى المنظمات للبحث عن طرق تمكنها من تلبية حاجاتها.

وقد جاءت هذه الدراسة لتوضيح دور عملية توليد المعرفة التي أصبحت محط اهتمام المنظمات وأثرها على الفاعلية التنظيمية سلبا أو إيجابا وذلك من خلال دراسة أبعاد توليد المعرفة لدى عينة الدراسة بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة وأثرها على الفاعلية التنظيمية.

1.1 إشكالية البحث:

تميزت البيئة الحالية بالتحديات والتغير المستمر بحيث أصبح يصعب على المنظمات أن تكسب الأفضلية، و أن تكون فعالة عن طريق إدارة مواردها المتاحة وخاصة بعد ظهور المصطلح الجديد المسمى اقتصاد المعرفة الذي يركز على الموارد المعرفية، فتعتبر المعرفة الجديدة قوة لدى المنظمات تمكنها من تحقيق أهدافها المرجوة، فمشكلة البحث حددت من خلال استطلاع أولي للمنظمة المدروسة وتمثل في عدم استفادة المنظمة من المعرفة التي في عقول أفرادها والمعارف المخزنة لديها من التجارب والأبحاث التي تقوم

بها لأن إدارة المنظمة لا تعطي أهمية لاستخدام المعرفة رغم أنها تملك قدرة في تعزيز الفاعلية التنظيمية ربما لجهلها للأثر عملية توليد المعرفة ومن هنا بناء على ما سبق نطرح السؤال التالي:

ما دور توليد المعرفة في تحقيق فاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات

المتجددة؟

ولإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي لاستعراض أدبيات ومفاهيم الدراسة وهذا باعتماد على عدد من المراجع العلمية.

2.1. فرضيات الدراسة: يمكن الاعتماد في الدراسة على الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسة الأولى: هناك تطبيق عملية توليد المعرفة بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر أساتذة الباحثين؛

- الفرضية الرئيسة الثانية: هناك التزام بتحقيق الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في للطاقات المتجددة من وجهة نظر أساتذة الباحثين؛

- الفرضية الرئيسة الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين توليد المعرفة وتحقيق فاعلية التنظيمية من وجهة نظر أساتذة الباحثين، ويتفرع منها ثلاثة فرضيات فرعية كالتالي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنشئة الاجتماعية على الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛

- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحسيد المعرفة على الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛

- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستيعاب المعرفة على الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛

- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتجميع المعرفة على الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛

3.1 أهمية الدراسة:

أ-المساهمة في توفير معلومات للباحثين والمهتمين بأثر عملية توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة.

دور عملية توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية
دراسة حالة وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية

- إن الدراسة لها أهمية علمية كونها تبحث في موضوع عملية توليد المعرفة التي تفقدها أغلب الدراسات إلى حد ما كونها ترتبط بمفهوم عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية دراسة الحالة في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة حيث تعد مهمة في معرفة أهمية أبعاد عملية توليد المعرفة وتأثيرها بشكل إيجابي من أجل تحقيق الهدف.

ب-الأهمية العلمية:

- تقديم توصيات لمتخذي القرارات في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بناء على نتائج دراسة المرتبطة بأهمية أثر عملية توليد المعرفة على الفاعلية التنظيمية.
- أهميتها في الموضوع الذي تطرحه الدراسة في معرفة مدى وجود أثر لأبعاد توليد المعرفة (التنشئة الاجتماعية، التحسيد، الاستيعاب، التجميع) في فاعلية التنظيمية.
- تكمل أهمية الدراسة من خلال إبراز أثر أبعاد التي تجعل المنظمات قادرة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية وتزويد المنظمات ببيانات ونتائج تساعد على بتحقيق فاعليتها التنظيمية.

4.1- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل أساسي إلى إبراز أثر عملية توليد المعرفة على فاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة وذلك من خلال من خلال دراسة وتحقيق الأهداف التالية:
- تبيان مستوى عملية توليد المعرفة بأبعادها (التنشئة الاجتماعية، التحسيد، الاستيعاب، التجميع) بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة.

-إبراز واقع تطبيق عملية توليد المعرفة في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة.

-تبيان المعوقات التي تحول دون وجود عملية توليد المعرفة في المؤسسة المدروسة

5- منهج الدراسة: تم الاعتماد على دراسة ميدانية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية بهدف الوقوف على دور توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية.

6.الدراسات السابقة:

1.6دراسة رشيدة زيلان: دور التمكين الإداري في تحسين الأداء المؤسسي (دراسة حالة شركة سي إبراهيم بريك للفلاحة SPA-بئر خليفة) تناولت هذه الدراسة العلاقة بين التمكين الإداري والأداء المؤسسي وتم الاعتماد على المقابلة كأداة لجمع البيانات بحيث كانت عينة الدراسة المقتصرة على محاسب الشركة والمسير المالي، وبعد التحليل توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة تأثيرية بين

التمكين الإداري وتحسين أداء المؤسسة، كما أوصت الدراسة بالعمل على نشر وتدعيم تبني ثقافة التمكين الإداري داخل المؤسسة وتطوير وتعزيز سياسة المؤسسة في مجال اتخاذ القرار والمشاركة فيه من خلال العمل بروح الفريق لدعم أجواء الثقة والتعاون وتنمية القدرات الإبداعية للأفراد. (Kaur, 2013)

2.6 دراسة **Gurvinder Kaur**: Employees Empotement and Organisationnel Effectives A Comparative Staudt of Public Privat and Forligna Banks In Somes Norah Indiana States

تهدف إلى دراسة العلاقة بين التمكين بأبعاده النفسي والهيكلية على الفعالية التنظيمية دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة الأجنبية حيث أظهرت نتائج عينة 645 بنك بنسبة 215 لكل نوع من البنوك أن مستوى التمكين في البنوك المدروسة كان مرتفع وأن هناك علاقة إيجابية بين مستوى التمكين والفاعلية في البنوك. (زبلان، 2019)

2. توليد المعرفة:

1.2 مفهوم المعرفة: أن المعرفة هي الأصل الجديد، وهي من أحدث عوامل الإنتاج التي تعرف بها كمورد أساسي لإنشاء الثروة في الاقتصاد، والمصدر الأساسي المتميز في الإدارة فالإقتصاد التقليدي قام على افتراض أن عوامل الإنتاج (الأرض، العمل، رأس المال) هي العوامل التي تنشئ الثروة كما أصبحت المنظمات اليوم تعتمد على المعرفة وتتحول شيئاً فشيئاً إلى منظمات قائمة عليها بما تقتضي هذه الأخيرة من أهمية بالغة.

- يعرفها مصطفي بأنها: تراكمات متنوعة للمعلومات في مجالات وتطبيقات مختلفة بحيث تصبح ذات نفع وفعالية لكل من المستخدم والمنتج لهذه التراكمات الجديدة للمعلومات، وعندما يكتسب هذا النوع عمقا تاريخيا تصبح أكثر تأثيرا وفعالية للاستقراء المستقبل والتنبؤ بأحداثه. (مصطفي، 2002، صفحة 19)
-عرفها بزنادر أنها: مجموعة الوقائع والحقائق والمعتقدات والمفاهيم والتصورات والإحكام والمنهجيات ومعرفة الكيف والبارعات (تابت عبد الرحمان، 2005، صفحة 68)

-من خلال ما سبق نستنتج أن المعرفة هي مجموعة من أفكار والأحكام وقدرات الذهنية التي يملكها الفرد والموجودة في الوثائق المخزنة بهدف الاستفادة منها عند الحاجة إليها.

2. 2 إدارة المعرفة: من مصطلحات الحديثة للمعرفة:

- حسب Hampe فإدارة المعرفة هي " حزمة أنشطة الاستقطاب، امتلاك، نشر، تكوين، ابتكار المعرفة واستخدامها في أنشطة الأعمال الأساسية من خلال الفرد، فرق عمل، عبر مجالات الوظيفية والتنظيمية،

بمعنى آخر تهتم باستمرار أصول المعرفة، اكتساب القيم الحقيقية وغير الملموسة للأصول المعرفية الموجودة في المنظمة. (سعيد، 2007، صفحة 41)

● مجموعة من العمليات التي تطور في المنظمة عمليات ابتكار، وتجميع، والتخزين، وصيانة، وتطبيق معرفة المنظمة. (فرحاني، 2016، صفحة 37)

3.2 عمليات إدارة المعرفة: تتكون عمليات إدارة المعرفة من العناصر الآتية (توليد المعرفة، حزن المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) وهي تساعد في إيجاد آلية رشيدة لاستخدام الفعالة لإدارة تضم المعرفة، كما يمكن أن تسهل عمليات المنظمة الداخلية للعمل بسهولة وبسرعة والسماح للمؤسسة أن تتخذ الإجراء السريع نحو ملاحظات العميل وتدعيم قدرة المؤسسة لرد على منافسيها بالطريقة المناسبة وتمكن العمل بالمعرفة إدارة الأعمال براعة. (كبيسي، 2004، صفحة 62)

4.2 توليد المعرفة: وفق Resto فان توليد المعرفة الجديدة يتم من خلال أقسام البحث والتطوير والتجريب وتعلم دروس والتفكير الإبداعي. (عبد نايف، 2013، الصفحات 25-26)

- يعرف (جرادات، 2011) عملية توليد المعرفة بأنها دورة تحويل المعرفة داخل المنظمة من معرفة ضمنية إلى معرفة ضمنية أو من معرفة ضمنية إلى معرفة صريحة أو من معرفة صريحة إلى معرفة صريحة أو من معرفة صريحة إلى معرفة ضمنية، وتضمن دورة تحويل المعرفة عمليات تنشئة، وتجسد، وربط المعرفة على التوالي وذلك بهدف تحويلها من شكل لأخر للاستفادة منها ومشاركتها بين الأفراد داخل المنظمة.

- تعرف بأنها: هي القدرة على إنتاج وتقديم أفكار ومعارف جديدة وابتكار حلول للمشكلات والمواقف التي تعيشها وهذا من خلال توظيف المعارف الضمنية والصريحة الداخلية والخارجية، واكتشاف روابط جديدة بينها من خلال الممارسات والأنشطة المختلفة ما يؤدي إلى تطوير مهارات الأفراد وتحسين أدائهم وطريقة تعاملهم مع المشكلات وهذه العملية لا تقتصر على فرع إداري أو فئة معينة بل الكل معني بها، لذا يتوجب توفير البيئة المناسبة التي تحفز النشاطات وممارسات توليد المعرفة. (حرب، 2013)

- وفقا للتعرف السابقة فإن توليد المعرفة هي ممارسات والأفعال التي بموجبها مزج بين المعرفة الضمنية والصريحة في المنظمة وإنتاج معارف جديدة.

5.2 مبادئ توليد المعرفة: إن المبدأ الأساسي لمفهوم توليد المعرفة هو أنه ينبغي مشاركة المعرفة وإدارتها لضمان كفاءة وفعالية الأداء مع توليد معرفة جديدة وتدفع مستمر لها.

- إن توليد المعرفة الجديدة يمكن أن يضم المراحل الخمسة التالية وفق (Memon, 2015)

- المشاركة الأولية في المعرفة، الخبرات والمهارات بين أعضاء الفريق بالمؤسسة.
 - تطبيق مفهوم الشراكة بالمعرفة واعتماد أساسا على توليد الخدمة والمنتج الجديد.
 - ضبط تلك المفاهيم وتعميقها في مجالات علمية مثل دراسات السوق، اجتماعات اقتصادية، مقابلات بناءة، قواعد المقارنة واستراتيجية المؤسسة.
 - إعداد نموذج للمنتج والخدمة الأساسية التي تقدمها المؤسسة.
- 6.2 . أبعاد توليد المعرفة:** إن أبعاد توليد المعرفة هي نفسها الطرق التي يتم بها توليد المعرفة من خلال التفاعل بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة وفق ثلاث مستويات الفرد والجماعة والمنظمة كما ذكرتها (سميرة، 2013) في دراسة دور توليد المعرفة في تحقيق الأداء البشري وهذه الطرق هي:
- 1.6.2. التنشئة الاجتماعية:** وفقا لدراسة (الحارثي، 2017) أن عملية تتمحور على تفاعل المعرفي والمعلومات من الضمنية بين الأفراد داخل المنظمة، ويكسب الأفراد المهارات من بعضهم البعض من خلال تبادل الخبرات والرؤية الذاتية، والحدس وكل ما هو متصل في العمل الفردي، كما يتم أيضا تبادل القيم والمعتقدات ووجهات النظر وغير ذلك، مما يساعد في تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة لدى أفراد.
- 2.6.2. التجسيد:** وفقا لدراسة (سميرة، 2013) هذه العملية هي الشرح المعرفة الضمنية وإيضاح مفهوم من قبل الفرد، وبالتالي يفسرها للآخرين لتصبح واضحة المفهوم فتكون معرفة صريحة مشتركة مع الآخرين، بذلك أساسا لمعرفة جديدة من خلال الحوار أو التفكير الجماعي، ويتم بعد صياغتها على شكل مفاهيم ومصطلحات، وصور، ووثائق وغير ذلك كأن تتجسد معرفة الشخص من خلال وثائق معينة.
- 3.6.2 الاستيعاب:** وفقا لدراسة (Berraies & Chaher, 2014) تتكون هذه العملية من خلال تحويل المعرفة الصريحة إلى ضمنية، ويكون ذلك على سبيل المثال برامج التدريب، والمحكاة، والتجارب، والقراءة واستخدام الوثائق حول مهام العمل والتناوب الوظيفي هي أدوات لاستيعاب المعرفة الداخلية وغير ذلك، وباستخدام دليل إجرائي الذي يسرد التجارب الصريحة من الموظفين، يمكن للفرد تحويل هذه المعرفة الصريحة إلى معرفة ضمنية بمجرد استيعابها وبذلك بداية دوامة جديدة من خلق المعرفة.
- 4.6.2. التجميع:** وفقا لدراسة (Bihamta & Nawzari, 2012) أن عملية التجميع هي يتم فيها دمج المعرفة الصريحة المتوفرة مع معرفة أخرى صريحة متوفرة ترتبط بأغراض العمل داخل المنظمة وتكون في شكل جديدة كدليل إجراءات أو الكتب أو غير ذلك، وتم من خلال الاتصال بين الجماعات وغيرها.

7.2. أهمية توليد المعرفة: تكمن أهمية توليد المعرفة في تحسين أداء المنظمات، وسرعة الاستجابة للمتغيرات في السوق، وتؤثر أيضا على كفاءة العمليات مما يترتب عليها أرباح ومن رفع الجانب التنافسي. (عبد العال، 2014)

3. الفاعلية التنظيمية:

1.3 مفهوم الفاعلية التنظيمية: يعرفها (السالم، 2008، صفحة 48) بأنها: «استعداد وطاقات المؤسسة في الاستغلال الأفضل للموارد المتاحة لها ويمكن التعبير عنها بالإنتاجية، وكذلك ترتبط بتقييم التحكم بمؤسسة في العمليات من ناحية تقنية واقتصادية».

- يرى (Jaradat & Alawwan, 2012). الفاعلية التنظيمية بأنها هي القدرة المنظمة على توفير الموارد المختلفة واستخدامها لتحقيق أهداف محددة ومقارنة الوسائل بالهدف بكفاءة.
- من خلال التعارف لا يوجد تعريف واحد لفاعلية التنظيمية وهذا راجع إلى التنوع ووجهات النظر للباحثين فهناك مزج بين الكفاءة والفاعلية التنظيمية.

2.3 عناصر الفاعلية التنظيمية: تعددت عناصر الفاعلية التنظيمية وفقا لتحديد المفهوم غير أنه يمكن حصر العناصر فيما يلي (أحمد و طالب، 2018)

-الاستراتيجية -المهيكل والدور والقدرة -القيادة -عمليات وأنظمة إدارة الأفراد-القيم والثقافة:

3.3مداخل الفاعلية التنظيمية : الفاعلية التنظيمية هي مقياس الأداء المنظمة وقدرتها، وإن الاهتمام بالفاعلية أدى إلى تعدد طرق قياسها وتنوع مناهج البحث فيها، وتباين الأساليب ونتجه عنه ظهور مداخل تباينت في اتجاهاتها ومن أبرزها :

1.3.3 مدخل تحقيق الأهداف : تعرف بأنها "النتيجة التي تسعى إليها المنظمة إلى تحقيقها ضمن فترة زمنية معينة، فالأهداف التي تحدد الطرق والتي توجب التعاون الإنساني من تحقيق هدف مشترك فلا يكفي تحديد الهدف للوصول إليه يجب وضع خطة لتحديد الطرق والاستراتيجيات التي تؤدي إليه (Jason, 2016)

2.3.3 مدخل الموارد المنظمة : تعرف الفاعلية وفقا لهذا المنظور بأنها قابلية المنظمة في الحصول على الموارد ذات قيمة والندرة بشكل نسبي أو مطلق والنجاح في عملية دمجها وأدائها، ويهتم بتشخيص وتطوير موارد المنظمة من كل الجهود والمهارات والتطورات والمعرفة والموارد البشرية (جنابي، 2017)

3.3.3 مدخل العملية الداخلية : ركز هذا المدخل على جودة العملية الداخلية للمنظمة في تقدير الفاعلية ولا يهتم بعلاقة المنظمة ببيئتها الخارجية (مطوف، 2016) وتتم بوجهة نظر العاملين في المنظمة ويهتم بمدى كفاءة العمليات التشغيلية في المنظمة.

4.3.3 مدخل أصحاب المصلحة : هي فاعلية المنظمة على إشباع طلبات المتفاعلين في بيئتها، وهي مجموعة تقع خارج أو داخل بيئتها، التي لها منفعة في أداء المنظمة مثل الدائنين، الموردين، والمنظمات الحكومية وهيئات حماية البيئة والمستهلك. (Hisrich, Michael P, & Dean A, 2017)

4 مجتمع وعينة الدراسة:

1.4 مجتمع الدراسة وعيناتها:

قام الباحثان باختيار عينة عشوائية تقدر ب 100 أستاذ باحث من موظفي وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية المقدر عددهم ب (180)، وبعد توزيع الاستمارات، استرجعت منها 85 استمارة بنسبة استرجاع تقدر ب: 85 بالمائة للدراسة والقابلة للتحليل الإحصائي.

2.4 أداة الدراسة وأدوات التحليل الإحصائي

أ. أداة الدراسة: اعتمدنا على الاستبيان لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة، واشتمل الاستبيان على رسالة وجهت إلى المبحوثين أو أفراد العينة لحثهم على الإجابة بكل دقة وموضوعية، بينما تناول الجزء الثاني أسئلة القياس وصممت إجابات هذه الفقرات على أساس مقياس ليكرث الحماسي الذي يتضمن خمسة مستويات أداها 1 وأعلىها 5 وتم تقسيم الاستبيان كالتالي:

- القسم الأول: اشتمل على البيانات الشخصية الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

- القسم الثاني: اشتمل على الأسئلة الخاصة بالاستبيان تجزئته إلى ثلاث أجزاء:

- الجزء الأول: عملية توليد المعرفة واشتمل ستة وعشرون عبارة.

-الجزء الثاني: فاعلية التنظيمية واشتمل على ثماني عبارات.

ب أدوات التحليل الإحصائي: بعد أن تم تبويب البيانات وإدخالها في الحاسب الآلي باستخدام برنامج

الحزم الإحصائية (SPSS) إصدار 21 وتم الاعتماد على أساليب الإحصائية التالية لتحليل البيانات:

-معامل الثبات (Alpha Colbach s): الذي يعكس استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه،

أين يعطي نفس النتائج في حالة إعادة تطبيقه على نفس العينة.

دور عملية توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية
دراسة حالة وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية

- **المتوسط الحسابي:** للحصول على متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان، أي احتساب القيمة التي يعطيها أفراد مجتمع الدراسة لكل عبارة أو مجموعة من العبارات.
- **الانحراف المعياري:** الذي يمكن من معرفة مدى التشتت المطلق بين أوساطها الحسابية.
- **الانحدار الخطي المتعدد:** تم استخدامه بغرض قياس دور أبعاد توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية

- **ثبات الأداة:** قام الباحثان بالتأكد من ثبات الاستبيان وذلك بتطبيقها على أفراد عينة الدراسة بطريقة معامل ألفا كرونباخ وكانت النتائج كما هي في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: معامل ثبات ألفا كرونباخ ونسبة كل بعد من أبعاد الاستبيان

ألفا كرونباخ	الأسئلة	المتغيرات
,756	26	عملية توليد المعرفة
,696	08	الفاعلية التنظيمية
,811	34	المتغيرات الكلية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS نسخة 21 من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل ثبات الأداة ألفا كرونباخ بلغت 0.811 للمتغيرات ككل وهي نسبة مقبولة إحصائياً تجاوزت 60% مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية تفي بأغراض الدراسة، بينما بلغت قيمة ألفا كرونباخ لمحور عملية توليد المعرفة 0.576 وقيمة ألفا كرونباخ لمحور الفاعلية التنظيمية 0,696 وهي نسب مقبولة إحصائياً.

ج- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمحور عملية توليد المعرفة:

أعطى برنامج إحصائي SPSS النتائج الخاصة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور عملية توليد المعرفة مثلما هي ظاهرة في الجدول.

الجدول رقم (02): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة الخاصة بعملية توليد المعرفة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	البعد الخاص بعملية توليد المعرفة
1,270	3,800	تشجيع المنظمة الأفراد على مشاركة معلوماتهم ومعارفهم وخبراتهم مع الآخرين	

1,214	2,976	تتبنى إدارة المنظمة خطط تدوير الوظيفي عبر إدارة المختلفة سنويا	التنشئة الاجتماعية
1,201	3,494	تحرص المنظمة على تشكيل فرق عمل متخصصة لتوليد المعرفة بشكل مستمر	
1,244	3,211	تتوفر بالمنظمة وسائل الاتصال والتكنولوجيا المتطورة لنشر المعرفة بين الأفراد	
3,430	3,670	تتبنى إدارة المنظمة الاجتماعات لمناقشة القضايا المختلفة	
1,264	3,141	تحرص إدارة المنظمة على توجيه الموظفين للطرق الصحيحة في أداء الأعمال بشكل دوري	التجسيد
1,230	3,282	تسعى المنظمة إلى توليد معرفة جديدة من خبرات المتراكمة لديها	
1,204	2,752	تشارك إدارة المنظمة الموظفين في اتخاذ القرارات	
1,220	2,717	تتبادل إدارة المنظمة الأفكار مع أصحاب المصالح أثناء اتخاذ القرار	
1,238	2,964	تهدف المنظمة إلى حزن المعرفة وتسهيل الوصول لها ومشاركتها بسهولة	
1,172	2,870	توفر المنظمة بيئة حوار لتشارك المعارف والمهارات والخبرات	
1,286	2,847	تحفز إدارة المنظمة الموظفين على تقديم المبادرات لتحسين مستوى الإدارة	
1,198	3,050	تتمت المنظمة بتحقيق التفاعل بين الموظفين لأيجاد الحلول إبداعية للمشاكل المطروحة	
1,191	3,494	تتيح المنظمة للموظفين إمكانية الاطلاع على المكتبات العالمية وقواعد البحث الإلكترونية لاكتساب المعرفة وتوليدها	الاستيعاب
1,102	3,211	تتيح إدارة المنظمة نظام تفاعلي بين الإدارة والموظفين	
1,229	2,988	تعمل إدارة المنظمة على المعارف والمهارات الجديدة بكامل الإدارة	
1,362	2,894	تشارك المنظمة الموظفين في صناعة الرؤية	
1,276	3,035	تحرص المنظمة على نشر وتبادل المعرفة بين الأفراد والجماعات	
1,186	3,141	توفر المنظمة وسائل الاتصال والتكنولوجيا المناسبة لنشر المعارف بين الأفراد	
1,142	3,200	تعمل المنظمة على نقل المعارف ومعالجتها من خلال الاجتماعات	تجميع
1,058	3,423	توفر المنظمة الأدوات اللازمة لحزن المعارف وإعادة الاستفادة منها مرة أخرى	
1,206	3,141	تعمل المنظمة على بناء قواعد خاصة بخبرتها ويتم توصيلها للمستفيد	
1,258	3,188	تستفيد إدارة المنظمة من البحوث المنشورة وتقارير العمل لتطوير سياستها وأهدافها	
1,158	3,423	تقوم المنظمة بحزن معارف فرادها الكترونيا	
1,092	3,388	توثق المنظمة الخدمات التي تقدمها	
1,133	3,388	تقوم المنظمة بتوثيق وتنظيم معارف وخبرات وخزنها للمحافظة عليها	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء من مخرجات SPSS نسخة 21

دور عملية توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية
دراسة حالة وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية

-يشير الجدول (2) أن الإجابات أساتذة في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة عن الجزء الأول الخاص بعملية توليد المعرفة البعد الأول الذي يمثل التنشئة الاجتماعية جاءت أغلبيتها عند الدرجة موافق حيث تراوح المتوسط الحسابي لهذه العبارات بين 2,976 كحد أدنى و 3,800 كحد أعلى وإحرف معياري يتراوح بين 1,201 و 3,430 بمعنى أساتذة موافقون لمضمون هذا البعد جاءت أغلب إجابات أساتذة عن البعد الثاني الذي يمثل التجسيد عند درجة موافق وتراوح المتوسط الحسابي لهذا البعد ما بين 2,717 كحد أدنى و 3,282 كحد أعلى أما انحراف معياري فتراوح ما بين 1,172 و 1,286 أما البعد الثالث والخاص بالاستيعاب جاءت النتائج في أغلبيتها عند درجة محايد وتراوح المتوسط الحسابي لهذا البعد بين 2.894 كحد أدنى و 3,494 كحد أعلى أما انحراف المعياري فتراوح بين 1,102 و 1.89 و 2.362 وجاء البعد الرابع الخاص بالتجميع أغلبية عباراته عند درجة محايد وتراوح متوسط الحسابي بين 3,188 كحد أدنى و 3,423 كحد أعلى وتراوح الانحراف المعياري ما بين 1,058 و 1,258 وهذا راجع إلى ميل أفراد العينة لتجميع المعرفة بدرجة متوسطة أما فيما يتعلق بنتائج عبارات البعد ككل فقد كانت على نحو التالي

الجدول (3): إجابات أفراد العينة الإجمالية لكل بعد من أبعاد عملية توليد المعرفة

البعد الخاص بتوليد المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التنشئة الاجتماعية	3,382	,984
التجسيد	2,927	,774
الاستيعاب	3,127	,696
تجميع المعرفة	3,307	,665
المتوسط العام لعملية توليد المعرفة	3,186	,515

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS نسخة 21

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد العينة الدراسة موافقون على أن هناك عملية توليد للمعرفة بمتوسط حسابي عام يقدر ب 3,186 وهو متوسط يقع في خيار محايد مما يعني أن عملية توليد المعرفة في

المؤسسة المدروسة متوسط ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في واقع عملية توليد المعرفة في الوحدة البحث التطبيقي من وجهة نظر أفراد العينة حيث جاءت التنشئة الاجتماعية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3,382 تاليها تجميع المعرفة بمتوسط حسابي 3,307 تم الاستيعاب بمتوسط حسابي 3,127 وجاء التجسيد بمتوسط حسابي 2,927 وجميع تقع في الفئة الثالثة من فئات المقاس الخماسي والتي تشير إلى خيار محايد والذي يعني أن عملية توليد المعرفة في هذا البعد متوسط.

الجدول رقم(4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الخاصة ببعد الفاعلية التنظيمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	البعد الخاص بالفاعلية التنظيمية
1,109	3,404	تعتمد المنظمة في بناء أهدافها على استراتيجيتها	
1,325	3,294	توفر المنظمة مستلزمات تحقيق الأهداف	
1,159	3,435	تحرص المنظمة على الاستخدام الأفضل للموارد	
1,150	3,470	تستخدم المنظمة مواردها المالية لتحقيق أهدافها بكفاءة	
1,189	3,320	تحدد المنظمة المعايير التي تربط أداءها مع أهدافها	
1,173	3,294	تسعى المنظمة إلى تحقيق أهداف تنافسية في مخرجاتها	
1,183	2,929	تسعى المنظمة إلى تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين	
,666	2,988	توائم المنظمة بين أهدافها وأصحاب المصالح	

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS نسخة 21

يشير الجدول رقم (4) إلى إجابات أساتذة بالوحدة البحث التطبيقي عن عبارات الجزء الثاني الذي يمثل الفاعلية التنظيمية حيث جاءت إجابات أغلبيتها عند درجة محايد حيث تراوح متوسط الحسابي لهذه العبارات ب 2,929 كحد أدنى و 3,470 كحد أعلى وانحراف معياري ما بين 1,109 و 1,325 يعني أن أساتذة متفقين بدرجة متوسط على أن وحدة البحث التطبيقي تسعى إلى تحقيق الفاعلية التنظيمية

3.4- اختبار فرضيات الدراسة:

بعد أن قمنا باستخراج نتائج آراء وإجابات أفراد العينة من خلال استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار الفرضيات باستعمال اختبار العينة واحدة one sampler T-Test وعلى ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج حول هذه الدراسة يمكن اختبار الفرضيات المطروحة سبقا.

-الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي مفادها:

دور عملية توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية
دراسة حالة وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية

هناك تطبيق لعملية توليد المعرفة في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر الأساتذة الباحثين.

الفرضية الصفرية H_0 : ليس هناك تطبيق لعملية توليد المعرفة في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر أساتذة الباحثين.

تم اختبار هذه الفرضية بمقارنة الوسط الحسابي على جميع عبارات الاستبيان حول عملية توليد المعرفة في المؤسسة المدروسة مع المتوسط الحسابي لأداة وهو مقياس سلم ليكترث الخماسي.

الجدول رقم (5): يوضح نتائج اختبار T-Test الأحادي العينة محور عملية توليد المعرفة

قيمة الاختبار $T=3$					
عملية توليد المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المعنوية	درجة الحرية dt	مستوى المعنوية si
	3,186	0,515	3.335	84	0.01

المصدر: من إعداد الباحثين حسب مخرجات برنامج spss نسخة 21

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن متوسط الحسابي لكل عبارات الاستبيان حول هناك تطبيق لعملية توليد المعرفة في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر أساتذة الباحثين قدرت ب(3,186) وانحراف معياري (0,515) وهو أعلى من متوسط الحسابي الفرضي لدراسة المقدر ب (3) بالإضافة أن قيمة T المحسوبة 3,335 وهي أكبر من القيمة الجدولية 1,66 وأن مستوى الدلالة الإحصائية ($sig0,01$) أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: هناك تطبيق لعملية توليد المعرفة في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة.

–اختبار الفرضية الثانية التي مفادها:

هناك التزام بتحقيق الفاعلية التنظيمية في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر أساتذة الباحثين.

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد التزام بتحقيق الفاعلية التنظيمية في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر أساتذة الباحثين.

تم اختبار هذه الفرضية بمقارنة المتوسط الحسابي لإجابات على جميع عبارات الاستبيان حول التزام بتحقيق الفاعلية التنظيمية في المؤسسة المدروسة مع متوسط الحسابي لأداة.

الجدول رقم (6) يوضح نتائج اختبار T-Test الأحادي العينة عن التزام بتحقيق الفاعلية التنظيمية

قيمة الاختبار (T)=3					
الفاعلية التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	درجة حرية ddt	مستوى ال معنوية Si
	3,268	0,666	3.722	84	0.00

المصدر: من إعداد الباحثان حسب مخرجات برنامج spss نسخة 21

نلاحظ من خلال جدول رقم (6) يبين لنا أن قيمة (T) المحسوبة تساوي (3,722) أكبر من القيمة الجدولية (1,66) وأن مستوى الدلالة الإحصائية لمحور الفاعلية التنظيمية الخاص بالفرضية الثانية (0.00) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0,05) كما أن متوسط الحسابي لكل عبارات الاستبيان حول التزام أساتذة بتحقيق الفاعلية التنظيمية قدرت ب (3,268) وانحراف معياري ب (0,666) وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي لدراسة المقدر (3) وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة يوجد التزام بتحقيق الفاعلية التنظيمية في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر أساتذة الباحثين.

-الفرع الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة التي مفادها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين كل من عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر الأساتذة الباحثين.

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين كل من عملية توليد معرفة والفاعلية التنظيمية في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر أساتذة الباحثين.

الجدول رقم (7) تحليل الانحدار الخطي البسيط لعملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية

معلومات النموذج	معاملات الانحدار	اختبار T	قيمة الاحتمالية Si	التفسير
A	1,22	3,069	30,0	معنوي
A1	0,64	5,220	00,0	معنوي
معامل الارتباط	,497			
معامل التحديد	,247			

دور عملية توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية
دراسة حالة وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية

	27,248	اختبار
النموذج المعنوي	0.00	مستوى الدلالة

المصدر: من أعداد الباحثان حسب مخرجات برنامج SPSS نسخة 21

وقد تبين من الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي لعملية توليد المعرفة كوحدة واحدة (1.22) عندما تكون الفاعلية التنظيمية يساوي الصفر ويعني عند زيادة الفاعلية التنظيمية بوحدة واحدة تزيد عملية توليد المعرفة بنسبة معيارية (0.64) يوجد تأثير بين عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية وذلك راجع إلى القيمة الاحتمالية (0.03) وتشير قيمة الارتباط R إلى إن قوة العلاقة بين المتغيرين (0.64) مما يدل على أنه يوجد ارتباط بين عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية ويشير متغير عملية توليد المعرفة (24.7) من التباين في مستوى الفاعلية التنظيمية اعتمادا على معامل التحديد وبالتالي يؤثر على عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية وبلغت نسبة الدلالة (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على أن النموذج ككل دال وأنه هناك علاقة بين عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية وبلغت مستوى الدلالة F (0.00) وهي أقل من مستوى (0.05) مما يدل على أن النموذج ككل دال وأنه هناك علاقة بين عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر أساتذة الباحثين ونقبل الفرضية البديلة، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين كل من عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية في الوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر أساتذة الباحثين.

الجدول رقم (8) تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر أبعاد توليد المعرفة على الفاعلية التنظيمية في محل الدراسة

المغزير	R	R ²	F المحسوبة	D f	الدلالة	الأبعاد	B	t المحسوبة	دلالة T
الفاعلية التنظيمية	0,507	0,257	6,932	4	0,000	التنشقة الاجتماعية	0,189	2,736	0,08
				80		التجسيد	0,186	1,919	0,059
				84		الاستيعاب	0,169	1,572	0,120

0,553	0,595	0,061	التجميع						
-------	-------	-------	---------	--	--	--	--	--	--

المصدر: من إعداد الباحثان حسب برنامج spss نسخة 21

يتبين من خلال الجدول رقم (8) تحليل الانحدار بين توليد المعرفة في الفاعلية التنظيمية ويمكن توضيحها على النحو الآتي: تشير نتائج التحليل المتعدد إلى وجود تأثير للفاعلية التنظيمية في توليد المعرفة حيث بلغت قيمة الارتباط (0.507) وهو تأثير دال إحصائياً فقد بلغت قيمة (f) المحسوبة (6.932) وبمستوى دلالة (0.000) كما تشير قيمة معامل التحديد إلى أن (25.7%) من التباين في الفاعلية التنظيمية تعود إلى توليد المعرفة كما تشير نتائج التحليل إلى وجود تأثير دال إحصائياً لبعدها تنشئة الاجتماعية في الفاعلية التنظيمية حيث بلغت قيمة المحسوبة (2.736) والدلالة الإحصائية لها أقل من (0.05) وبناء على ذلك نرفض الفرضية الفرعية الأولى H_0 التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنشئة الاجتماعية في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية، ونقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتنشئة الاجتماعية في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛ كما تشير النتائج أيضاً إلى وجود تأثير دال إحصائياً لبعدها التجسيد في الفاعلية التنظيمية حيث بلغت قيمة المحسوبة (1.919) والدلالة الإحصائية لها أقل من (0.05) وبناء على ذلك نرفض الفرضية الفرعية الأولى H_0 التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتجسيد في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية، ونقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتجسيد في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛ وتشير النتائج أيضاً إلى عدم وجود تأثير دال إحصائياً لبعدها الاستيعاب في الفاعلية التنظيمية حيث بلغت قيمة المحسوبة (1.572) والدلالة الإحصائية لها أكبر من (0.05) وبناء على ذلك نقبل الفرضية الفرعية الأولى H_0 التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستيعاب في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية، ونرفض الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية لاستيعاب في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية كما تشير النتائج أيضاً إلى وجود تأثير دال إحصائياً لبعدها التجسيد في الفاعلية التنظيمية حيث بلغت قيمة

دور عملية توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية
دراسة حالة وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية

المحسوبة $t(0.061)$ والدلالة الإحصائية لها أكبر من (0.05) وبناء على ذلك نقبل الفرضية الفرعية H_0 التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتجميع المعرفة في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية، ونرفض الفرضية البديل H_1 التي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية لتجسيد في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛

5. خلاصة:

نستنتج بشكل عام أن المؤسسة محل الدراسة لها اهتمام بعملية توليد المعرفة على الفاعلية التنظيمية، فمعظم الإجابات التي تم استخلاصها من نتائج الاستبيان ترى أن هناك علاقة بين عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية ومن خلال نتائج المتوسطات الحسابية تبين أن هناك عملية توليد معرفة وفاعلية تنظيمية في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر الأساتذة الباحثين، بمتوسط حسابي قدر ب (3.186) وانحراف معياري قدر ب (0.515) لعملية توليد المعرفة أما الفاعلية التنظيمية فكان المتوسط الحسابي (3.268) والانحراف المعياري (0.666)

- هناك تطبيق لعملية توليد المعرفة في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر الأساتذة الباحثين.

- هناك التزام بتحقيق الفاعلية التنظيمية في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر الأساتذة الباحثين.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين كل من عملية توليد المعرفة والفاعلية التنظيمية في وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة من وجهة نظر الأساتذة الباحثين.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنشئة الاجتماعية في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتجسيد الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستيعاب في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتجميع في الفاعلية التنظيمية بوحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية؛

- مقترحات:

- من خلال النتائج المتوصل إليها من الدراسة النظرية والميدانية نقترح ما يلي:
- ضرورة اتاحة الفرصة أمام الأساتذة الباحثين في المنظمة في صياغة الأهداف التي تسعى إليها.
 - يجب نشر وتعزيز وعي الأساتذة الباحثين في الوحدة بهدف تطبيق أبعاد عملية توليد المعرفة بما يهمهم في تحسين وتطوير العمليات بأنواعها.
 - نقترح على إدارة المنظمة إيجاد الحلول للأسباب التي تؤدي إلى تخفيض الفاعلية التنظيمية ومعالجتها.
 - الاهتمام بعملية توليد المعرفة من قبل المسؤولين كونها تعد عاملا مهما في التأثير بفاعلية المنظمة مما يسهم في زيادتها.
 - متابعة عمل الأساتذة حول عملية توليد المعرفة والإشراف على مراكز البحث والتطوير من اجل ضمان جودة المعلومات.

6. المراجع:

- Berraies, S., & Chaher, M. (2014). Knowledge creation process and firms in novation performance(mediating effect of organizational learning. *International Journal of Human Resource Studies*, p. 4(1) 204.
- Bihamta, H., & Nawzari, D. (2012). Aderscriptive study on the inapct of knowledge creation Mechanism on Organiztional Performance(acase study in malaysion automotive indutry. *Journal of Academic Research in Business and Social*, p. 2(7)256.
- Hisrich, R., Michael P, P., & Dean A, S. (2017). *Eutrepreneurial*. New york: McGraw-Hill Education.
- Jaradat, M., & Alawwan, F. (2012). the Availability of components Accounting Responsibility. *European scientifis Journal*(26), p. 26.1857.7431.
- Jason, W. (2016, 3 5). *the3 spiritual steps to Achieving your dreams Goals*. Retrieved from www.mindbodygnee.com.
- Kaur, G. (2013). Empowerment and Organitonal Effectiveness,ACompative Study of Public Private and Foreign Banks in Some North Indian States. India. India.
- Memon, S. (2015). Relationship between organizationl culure and knowledge creation process in knowledge intensive banks(doctral dissertations). Edinburch: oueen Margaret university.
- ادريس تابت عبد الرحمان. (2005). نظم المعلومات الادارية في المنظمات المعاصرة. الاسكندرية.

دور عملية توليد المعرفة في تحقيق الفاعلية التنظيمية دراسة حالة وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة بغرداية

- أكرم سالم جنابي. (2017). الإدارة الاستراتيجية وتحديات القرن الحادي والعشرين: مفاهيم، نظريات، مداخل، عمليات، دراسة الحالة. عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.
- النعمي صلاح عبد نايف. (2013). دور عمليات إدارة المعرفة في تطوير الكفاءات الجوهرية (دراسة حالة). مجلة الدنانير الجامعة العراقية (4)، الصفحات 237-274.
- بلول أحمد، و نجيب طالب. (2018). قياس فاعلية التنظيمية. الخلفة، الجزائر: جامعة الخلفة.
- رشيدة زبلان. (2019). دور التمكين الإداري في تحسين الاداء المؤسسي (دراسة حالة مؤسسة سي ابراهيم بن بريك للفلاحة SPA. بئر خليفة، خميس مليانة: جامعة جيلالي بوعمامة خميس مليانة.
- رسمير اسماعيل محمد مصطفى. (2002). تحليل النظم، منظومة الادارة المعلومات (المجلد 1). مصر: دار الحرية للنشر والتوزيع.
- سهى عبد العال. (2014). أثر العبء الشخصي على وظيفة توليد المعرفة والتشارك بها في الشركات الصناعية في الاردن. مجلة اللقاء للبحوث والدراسات، الصفحات 46-17.
- صولح سميرة. (2013). دور إدارة المعرفة في تحسين الاداء البشري (رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة للحصول على درجة). كلية التسيير، الجزائر: جامعة بسكرة.
- عامر كبيسي. (2004). إدارة المعرفة وتطوير المنظمات. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- غالب ياسين سعيد. (2007). إدارة المعرفة، المفاهيم والنظم والتقنيات (المجلد 1). عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- لويزة فرحاني. (2016). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة. دراسة حالة شركة الاسمنت عين التوتة باتنه، بسكرة: جامعة محمد خيضر.
- محمد خميس حرب. (2013). تطبيق ادارة المعرفة بالجامعات لتحقيق التميز في البحث التربوي. مجلة كلية التربية جامعة الاسكندرية.
- محمد معيض الحارثي. (2017). توليد المعرفة في شركة الاتصالات السعودية دراسة أكتشافية (رسالة ماجستير). جامعة جدة.
- مؤيد سعيد السالم. (2008). نظر المنظمة و الهيكل والتصميم. عمان، الاردن: دار وائل للنشر.
- نوار علي مطوف. (2016). الرضا الوظيفي وأثره في الفاعلية التنظيمية (دراسة تطبيقية). مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية (كلية الإدارة والاقتصاد) (21).
- وأخرون جرادات. (2011). إدارة المعرفة. الاردن: دار أترأ للنشر والتوزيع.