

دور التمكين في مشاركة المعرفة بين العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الوادي

The role of empowerment on knowledge sharing among the employees, a field study of the Algerian Water Corporation Unit of eloued

حسين بقاط^{1*}، بوبكر نعرورة²

¹ مخبر النمو والتنمية الاقتصادية في الدول العربية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي (الجزائر)،

beggat-hocine@univ-eloued.dz

² جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي (الجزائر)، naroura-boubaker@univ-eloued.dz

تاريخ النشر: 2021/09/15

تاريخ القبول: 2021/06/27

تاريخ الاستلام: 2021/05/24

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التمكين في مشاركة المعرفة بين العاملين بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الوادي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه المناسب لموضوع الدراسة. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين بأبعاده (المشاركة في اتخاذ القرارات وفرق العمل والتدريب) في مشاركة المعرفة بين العاملين، حيث أن قوة العلاقة الارتباطية الموجبة للتدريب كانت أكبر من المشاركة في اتخاذ القرارات وفرق العمل.

كلمات مفتاحية: تمكين، مشاركة معرفة، جزائرية للمياه.

تصنيف JEL: M54، D8.

Abstract:

This study aims to identify the relationship of the effect of empowerment on knowledge sharing among the employees of the Algerian Water Corporation -Unit of eloued, and it was relied on the descriptive analytical approach in order to achieve the objectives this study.

The study concluded that there is a positive correlation between empowerment in its dimensions in sharing knowledge among workers, as the strength of the positive correlational relationship for training was greater than participation in decision-making and work teams.

Keywords: Empowerment; Sharing knowledge; Algerian Water.

Jel Classification Codes: M54, D8.

* المؤلف المرسل.

1. مقدمة:

أدت التطورات المذهلة التي نتجت عن ثورة التكنولوجيا والمعلومات إلى ضرورة تطبيق أساليب إدارية حديثة عند ممارسة مختلف الأنشطة التي تقوم بها المؤسسات، وتعتبر إدارة المعرفة من بين الأساليب التي ساهمت في سرعة تأقلم هذه المؤسسات مع التغيرات المتسارعة التي شهدتها بيئة الأعمال من خلال توفير المعرفة التي أصبحت مورد مهم يساهم في التغلب على المنافسة، وذلك بالاعتماد على مشاركة المعرفة بين العاملين التي تتطلب وجود قيادات فعالة تسعى إلى تحفيزهم على تبادل الخبرات فيما بينهم، وتعتبر القيادة التحويلية أحد الأنماط القيادية الحديثة التي تعزز سلوك التشارك المعرفي من خلال تطبيق أبعاد مهمة.

ويعتبر التمكين أحد أبعاد القيادة التحويلية الذي استحوذ على اهتمام العديد من الكتاب والباحثين، وذلك بسبب أهميته في منح العاملين حرية التصرف من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات التي تهم عملهم وتشجيعهم على العمل ضمن فريق العمل وتحفيزهم على التدريب المستمر لمواكبة التطورات الحاصلة في ميدان عملهم، ويعد التمكين أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في ظل تبني أسلوب مشاركة المعرفة بين العاملين.

ومن هنا نطرح الإشكالية التالية: - ما هو دور التمكين في مشاركة المعرفة بين العاملين بمؤسسة الجزائرية للمياه

وحدة الوادي؟

ولتبسيط الإجابة على الإشكالية الرئيسية نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

- هل توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

- هل توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟

ولمحاولة الإجابة على التساؤلات الفرعية نقترح الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على مستوى التمكين ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛

- التعرف على دور أبعاد التمكين (المشاركة في اتخاذ القرارات، فرق العمل، التدريب) في مشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

- منهج الدراسة:

من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لتناسبه مع طبيعة

موضوع الدراسة.

- الدراسات السابقة:

- دراسة (2012 مفتاح المجذوب ناصر وحسب الله عبد الحفيظ علي) بعنوان: أثر المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الأداء الوظيفي دراسة على عينة من الشركات العاملة في قطاع البترول بالسودان: هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الأداء الوظيفي في شركات البترول، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، ونظرا لطبيعة الدراسة تم الاعتماد على العينة القصدية بحيث صممت استبانة لجمع البيانات وتم توزيع 173 استبانة واسترجع منها 116 استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة 67 % ، كما تم استخدام برنامج spss لتحليل البيانات ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة بين المشاركة المعرفية وتمكين العاملين والأداء الوظيفي.

- دراسة (2012 Temtim Assefa & Monica Garfield & Million Meshesha) بعنوان: العوامل التمكينية لمشاركة المعرفة بين العاملين في مكان العمل: هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة العوامل التمكينية التي تعزز مشاركة المعرفة بين الموظفين في مكان العمل، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة 35 موظفا من مختلف الأقسام كما تم استخدام برنامج NVIVO الإصدار 9، واستخدمت هذه الدراسة طريقة دراسة الحالة الاستكشافية التي تسمح بتفسير أعمق للنتائج وذلك بالاعتماد على المقابلة والملاحظة ومراجعة الوثائق، وأظهرت نتائج الدراسة أن العوامل الفردية والتنظيمية والتكنولوجية وخصائص المهام تعتبر من العوامل الرئيسية التي تؤثر على مشاركة المعرفة كما أن التوجيه والمشاركة في أنشطة مشاركة المعرفة يكون في المهام التي تتسم بدرجة عالية من عدم اليقين والتعقيد.

- دراسة (2016 مريم فيها خير و رشيد مناصرية) بعنوان: أثر تمكين العاملين على فعالية تطبيق إدارة المعرفة بالمؤسسة دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج سونطراك حاسي مسعود: هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثير تمكين العاملين على عمليات إدارة المعرفة (توليد المعرفة، مشاركة المعرفة، تطبيق المعرفة) في المديرية الجهوية للإنتاج سونطراك حاسي مسعود، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وشملت عينة الدراسة 50 موظفا، كما تم استخدام أدوات المقابلة والاستبيان والقيام بالمعالجة الإحصائية عن طريق برنامج SPSS النسخة 20 لتحليل الظاهرة، وخلصت نتيجة الدراسة إلى أن لتمكين العاملين تأثير كبير على تطبيق إدارة المعرفة في المديرية الجهوية للإنتاج - سونطراك حاسي مسعود من خلال التحفيز والاتصال الفعال.

- دراسة (2016 Paul Mc Manus & Mohamed Ragab & Amr Arisha & Sue Mulhall) بعنوان :مراجعة العوامل التي تؤثر على رغبة الموظفين في مشاركة المعرفة: هدفت هذه الدراسة إلى تقييم العوامل الجماعية التي تدعم رغبة الموظفين في مشاركة المعرفة، ولتحقيق الهدف البحثي تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، كما تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين إضافة إلى القيام بالمعالجة الإحصائية عن طريق برنامج SPSS لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن تمكين العمال من مشاركة المعرفة بين مختلف أجزاء المؤسسة تمكنهم من مواجهة تحديات عدم اليقين والتعقيد، كما أن مشاركة المعرفة لا يمكن إجبارها أو تفويضها بدلاً من تعزيزها من أجل تحفيز الموظفين على مشاركة معارفهم الضمنية، ويعتبر التقدم التكنولوجي أيضاً عامل تمكين لأنه يمكن أن يساعد في كل من المشاركة المباشرة وغير المباشرة للمعرفة.

- دراسة (2020 Fuzhen Liu & Patrick Fong & Xiao Huang) بعنوان: تأثير الحوافز التعاونية داخل المجموعة على نتائج أداء مشاركة المعرفة: هدفت هذه الدراسة للتعرف على آثار الحوافز المختلفة على أداء المجموعة في مشاركة المعرفة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت عينة الدراسة في 195 طالب جامعي، كما تم استخدام طريقة دراسة الحالة من خلال الاعتماد على الاستبيان، وقد تم استخدام برنامج spss لتحليل البيانات، وتظهر نتائج الدراسة بأن داخل المجموعة يمكن أن يكون التعاون مفيداً لتحسين أداء الطلاب من خلال مشاركة المعرفة بينهم، ويعتبر تشكيل المجموعات من خلال فرق العمل أفضل طريقة لتقوية مشاركة المعرفة بين الطلاب ضمن المجموعات الموجهة نحو المهام، ويمكن أن تشجع الحوافز المنافسة بين مجموعات الطلاب على تعميق التعاون داخل المجموعة وبالتالي تحسين أداء المجموعة بشكل فعال في إطار شروط المنافسة الخارجية.

- دراسة (2020 بونار عمر) بعنوان: أثر إدارة المعرفة على تمكين العاملين في الجماعات المحلية الجزائرية: هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع ممارسات إدارة المعرفة وتأثيرها على تمكين العاملين، وتمثلت عينة الدراسة في 106 مفردة من موظفي الجماعات المحلية. وقد تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spssV26، كما تم استخدام المنهج الوصفي من خلال الاعتماد على أساليب الإحصاء الوصفي وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد. وتوصلت الدراسة إلى وجود ممارسات متوسطة لإدارة المعرفة وتمكين العاملين بالجماعات المحلية عينة الدراسة وكذا إلى الأثر الإيجابي لإدارة المعرفة بأبعدها الأربعة (اكتساب وتوليد المعرفة تخزين المعرفة مشاركة المعرفة وتطبيق المعرفة) على تمكين العاملين لتقترح في الأخير مجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة إعادة النظر في نظام الحوافز وتحيينه بما يتوافق مع طموحات الموظفين.

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2 التمكين:

1.1.2 تعريف التمكين:

لقد صار التمكين (Empowerment) أحد أبرز العناصر الأساسية ذات الصلة بتنظيم الأفراد وتحفيزهم نحو الإنجاز المتميز ورقابة أدايمهم على المستوى الفردي والجماعي والمنظمي. (جواد و حسين، 2007، صفحة 12) حيث عرفه (Daft) بأنه: "عملية تشارك و تفويض السلطة إلى المرؤوسين في المؤسسة." (ماجد و بدرابي، 2013، صفحة 66)

كما عرفه (Brown & Harvey) بأنه: "إستراتيجية حديثة تهدف إلى إطلاق الطاقات الكامنة للأفراد في المؤسسة ومشاركتهم بتحديد الرؤية المستقبلية لها ، وذلك لأن نجاح المؤسسة يعتمد على كيفية تكامل حاجات الأفراد مع رؤية المؤسسة وأهدافها." (عبد الحسين، 2012، صفحة 264)

ويعرفه (cole) بأنه : " عبارة عن عملية اكتساب القوة اللازمة لاتخاذ القرارات والإسهام في وضع الخطط، خاصة تلك التي تمس وظيفة الفرد واستخدام الخبرة الموجودة لدى الأفراد لتحسين أداء المؤسسة." (المهيرات، 2014، صفحة 61) ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص أن : " التمكين هو منح بعض الصلاحيات للعاملين من خلال إشراكهم في وضع الخطط المتعلقة بوظائفهم قصد تحسين أداء المؤسسة ."

2.1.2 أبعاد التمكين:

تعددت آراء الكتاب والباحثين في تحديد أبعاد التمكين، وبعد مراجعة الدراسات السابقة سننتمد على الأبعاد التالية:

- المشاركة في اتخاذ القرارات:

اللامركزية والمشاركة في اتخاذ القرارات هي الطريق الصحيح للنجاح والتميز، ولقد وجد أن الشركات الناجحة تعتبر العامل مديرا في موقعه وتمكنه من اتخاذ ما يراه مناسبا من قرارات تساعد على مواجهة ما يتعرض له من مواقف، كما أن المشاركة في اتخاذ القرارات تزيد الرضا الوظيفي والإنتاجية. (فضيلة، 2020، صفحة 293)

- فرق العمل:

تُعرف جيسكا Jessica وجيفري Jeffrey فريق العمل بأنه مجموعة من الأعضاء ذوي تخصصات مهنية متنوعة تم اختيارهم بشكل مدروس للقيام بمهمة أو مهام معينة في زمن محدد. (أبو النصر، 2015، صفحة 39)

- التدريب :

هو نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فاعل ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بأعلى كفاءة ممكنة. (عودة، 2015، صفحة 41)

2.2 . مشاركة المعرفة:

1.2.2 تعريف مشاركة المعرفة:

تقوم المؤسسة على نحو واعي وشامل بجمع المعرفة وتنظيمها ومشاركتها وتحليلها من حيث الموارد والوثائق ومهارات الأفراد. (بن زين و طيار، 2020، صفحة 42)،
وتعتبر مشاركة المعرفة (Knowledge Sharing) من أهم وأكثر العمليات الحرجة في إدارة المعرفة، وهي المحدد الأساسي للميزة التنافسية. (بن عمرة و دربان، 2020، صفحة 44)
حيث يعرفها Bircham-Connoly, Corner and Bowden بأنها: "عملية التقاط المعرفة أو انتقال المعرفة من وحدة المصدر إلى وحدة المستلم." (jain, 2007, p. 23)
كما عرفت بأنها: "العملية التي يتم من خلالها إيصال المعرفة الضمنية و الصريحة إلى الآخرين." (طيبي، 2010، صفحة 104)
أما Manaf & Marzuki فعرفها بأنها: "عملية تعلم من خلال تبادل للأفكار، المعارف، الخبرات، المعلومات، وترتبط بقدرة الفرد على تحويل معارفه الظاهرة والضمنية للآخرين." (الزهراني، 2020، صفحة 357)
ويعرفها Reinholt بأنها: "عملية يحدث فيها التبرع بالمعرفة من طرف مالكي المعرفة الذين يوفرون معرفتهم للآخرين مما يمكن ذلك متلقي المعرفة من اكتساب معارف جديدة." (LiWu & Chih Lee, 2020, p. 4)
ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص أن: "مشاركة المعرفة هي عملية انتقال المعرفة الضمنية والصريحة بين العاملين في المؤسسة قصد اكتساب معارف جديدة."
2.2.2 عمليات مشاركة المعرفة: وتتمثل فيما يلي:

- نقل المعرفة :

هو إيصال المعرفة المناسبة للشخص المناسب وفي الوقت المناسب وضمن الشكل المناسب وبالتكلفة المناسبة. (ججيق و عبيدات، 2014، صفحة 129)

- تبادل المعرفة:

يشير مصطلح تبادل المعرفة إلى توفير معلومات مهمة لمساعدة الآخرين والتعاون مع الآخرين لحل المشكلات أو تطوير أفكار جديدة أو تنفيذ السياسات أو الإجراءات. (Wang & Raymond, 2010, p. 117)
وتبادل المعرفة يحدث عندما يكون العاملون على استعداد للمساعدة وكذلك للتعلم من الآخرين في تطوير كفاءات جديدة. (طه الملا و محسن، 2015، صفحة 154)

- تحويل المعرفة :

أي تحويل المعرفة من صريحة إلى ضمنية والعكس. (بورغدة و دريس، 2015، صفحة 843)

3. الجانب التطبيقي للدراسة:

1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة في جميع عمال مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الوادي، وقد تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 66 فردا، وتم استرداد 58 استمارة، وقد تم استبعاد واحدة منها لأنها غير صالحة للدراسة، مما يعني أن الاستمارات الصالحة للدراسة 57 استمارة.

2.3 أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، حيث تضمن المحور الأول البيانات الشخصية، وأما المحور الثاني يحتوي على (12) عبارة خاصة بالمتغير المستقل (التمكين)، و أما المحور الثالث يحتوي على (08) عبارات خاصة بالمتغير التابع (مشاركة المعرفة بين العاملين)، وتم اعتماد مقياس ليكارت الخماسي للإجابة على عبارات الاستبيان.

3.3 صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بقياس الصدق الظاهري للاستبيان، حيث قمنا بتوزيعه على مجموعة من الأساتذة المحكمين من أجل الأخذ بأرائهم من حيث مدى مناسبة العبارات المقترحة ومدى سلامة صياغتها، وبالاعتماد على الملاحظات والتوجهات التي أبدتها المحكمون قمنا بإجراء التعديلات التي اتفق عليها أغلبهم.

4.3 ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة قمنا باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (1) معامل الثبات ألفا كرونباخ

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	معامل الصدق
التمكين	12	0.868	0.932
مشاركة المعرفة بين العاملين	08	0.915	0.956
مجموع العبارات	20	0.937	0.968

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.v27.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ الكلي تساوي 0.937 وهو معامل ثبات قوي، وكذلك كانت قيمته لمتغيري الدراسة مرتفعة، وهو ما يدل على أن الاستمارة تتميز بالثبات أي أنها تعطي نفس النتائج إذا ما تم استخدامها أكثر من مرة في ظروف مماثلة، وأما قيمة معامل الصدق الكلي فقد بلغت 0.968 وهو معامل صدق قوي، وهذا ما دعمته معاملات الصدق المرتفعة بالنسبة لمتغيري الدراسة مما يعني أن المقياس صادق. وهذا ما يؤهل الاستبيان ليكون أداة قياس مناسبة وفعالة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقه بثقة.

5.3 الخصائص الديمغرافية للعينة:

الجدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديمغرافية

المتغيرات الديمغرافية	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	50	87.7%
	أنثى	07	12.3%
	المجموع	57	100 %
العمر	أقل من 30 سنة	04	07%
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	27	47.4%
	من 40 إلى 50 سنة	20	35.1%
	أكثر من 50 سنة	06	10.5%
الاقدمية	المجموع	57	100 %
	أقل من 5 سنوات	10	17.5%
	من 5 إلى 10 سنوات	21	36.8%
	أكثر من 10 سنوات	26	45.6%
	المجموع	57	100 %

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.v27.

6.3 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

الجدول رقم (3) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور التمكين

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
01	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.94	0.098	03	مرتفع
02	فرق العمل	4.05	0.084	01	مرتفع
03	التدريب	4.04	0.038	02	مرتفع
	الاتجاه العام لمحور التمكين	4.01	0.063		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.v27.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن مستوى التمكين مرتفع وفقا لمقياس الدراسة، حيث أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة حول هذا المحور بجميع عباراته بشكل عام كان 4.01 وانحراف معياري يساوي 0.063.

7.3 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مشاركة المعرفة بين العاملين:

الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مشاركة المعرفة بين العاملين

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
01	مشاركة المعرفة بين العاملين	3.86	0.020	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.v27.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن المتوسط الحسابي لمحور مشاركة المعرفة بين العاملين يساوي 3.86 وانحراف معياري يساوي 0.020 وبمستوى مرتفع.

8.3 اختبار الفرضيات:

- اختبار الفرضية الرئيسية:

H0: لا توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5% .

H1: توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5% .

يوضح الجدول أسفله نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين:

الجدول رقم (5) نتائج اختبار أثر التمكين في مشاركة المعرفة بين العاملين

R	R Square	B	F	sig
0.859	0.737	1.094	154.195	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.v27.

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط (0.859) ، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.737) وقيمة F

(154.195).

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

H1: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة

محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

لاختبار هذه الفرضية نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:
الجدول رقم (6) نتائج اختبار أثر المشاركة في اتخاذ القرارات في مشاركة المعرفة بين العاملين

sig	F	B	R Square	R
0.000	66.209	0.673	0.546	0.739

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.v27.

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط (0.739)، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.546) وقيمة F (66.209).

- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

H1: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

لاختبار هذه الفرضية نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:
الجدول رقم (7) نتائج اختبار أثر فرق العمل في مشاركة المعرفة بين العاملين

sig	F	B	R Square	R
0.000	31.101	0.772	0.361	0.601

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.v27.

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط (0.601)، حين كانت قيمة معامل التحديد (0.361) وقيمة F (31.101).

- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

H1: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

لاختبار هذه الفرضية نستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:
الجدول رقم (8) نتائج اختبار أثر التدريب في مشاركة المعرفة بين العاملين

sig	F	B	R Square	R
0.000	89.131	0.833	0.618	0.786

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج spss.v27.

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط (0.786)، حين كانت قيمة معامل التحديد (0.618) وقيمة F (89.131).

4. تحليل النتائج :

- من حيث الجنس كانت نسبة الذكور تمثل (87.7%) بينما كانت نسبة الإناث تمثل (12.3%) وهذا راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة الذي يعتمد على الخرجات الميدانية لمراقبة القنوات، أما من ناحية العمر كانت أكبر نسبة للفئة العمرية من 30 إلى أقل من 40 سنة بـ (47.4%)، مما يدل على أن عمال المؤسسة محل الدراسة في أوج شبابهم وعطائهم، أما توزيع أفراد العينة من حيث الأقدمية في العمل كانت أكبر نسبة للفئة الأكثر من 10 سنوات بنسبة 45.6%، وهذا ما يفسر أقدمية

إنشاء مؤسسة الجزائرية للمياه على مستوى وطني إضافة للاستقرار الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة باعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي تمنح لعمالها امتيازات وتحفيزات معتبرة.

- مستوى التمكين مرتفع وفقا لمقياس الدراسة، حيث أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة حول هذا المحور بجميع عباراته بشكل عام كان 4.01 وبانحراف معياري يساوي 0.063، حيث احتل بعد فرق العمل المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة له وبمستوى مرتفع مما يدل على أن العاملين بالمؤسسة محل الدراسة يحبذون العمل الجماعي قصد مساعدة بعضهم في التغلب على المشاكل التي تواجههم أثناء تأدية عملهم، أما المرتبة الثانية فقد كانت لبعدهم التدريب وبمستوى مرتفع كذلك، وهذا راجع إلى مدى إدراك ووعي العاملين بالمؤسسة محل الدراسة بالدور الفعال للتدريب في تمكينهم من تحسين أدائهم، أما المرتبة الثالثة فقد كانت لبعدهم المشاركة في اتخاذ القرارات بمستوى مرتفع، وهذا ما يفسر بأن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم لها دور مهم في تطبيق هذه القرارات على أرض الواقع.

- مستوى مشاركة المعرفة بين العاملين مرتفع وفقا لمقياس الدراسة، حيث أن متوسطات إجابات أفراد العينة المبحوثة كلها ايجابية، حيث كان المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المحور 3.8618 وهو يقع في الاتجاه المرتفع وبانحراف معياري قدره 0.76826، وهذا ما يدل على أن هناك تشجيع للعمال من طرف المسؤولين بالمؤسسة محل الدراسة على مشاركة المعرفة بينهم قصد مساعدتهم على مواكبة التطورات الحاصلة في ميدان عملهم.

- هناك علاقة ارتباط بين التمكين ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.859) وهي تدل على وجود ارتباط قوي بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.737) وهي قيمة تدل على أن التمكين كمتغير مستقل يساهم بـ (73.7%) في مشاركة المعرفة بين العاملين، في حين أن باقي القيمة (26.3%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (154.195)، وقيمة مستوى المعنوية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود قيم معنوية دالة وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التمكين ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5% وعليه فان معادلة الانحدار الخطي البسيط هي كما يلي:

$$y = B + \beta \times X \text{ ومنه } y = -0.522 + 1.094 X$$

بمعنى أن كل زيادة بوحدة واحدة في التمكين سوف تؤدي إلى زيادة قدرها 1.094 في مشاركة المعرفة بين العاملين .

- هناك علاقة ارتباط بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.739) وهي تدل على وجود ارتباط قوي بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.546) وهي قيمة تدل على أن المشاركة في اتخاذ القرارات كمتغير مستقل يساهم بـ (54.6%) في مشاركة المعرفة بين العاملين، في حين أن باقي القيمة (45.4%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (66.209)، وقيمة مستوى المعنوية (0.000) وهي أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود قيم معنوية دالة وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%، وعليه فان معادلة الانحدار الخطي البسيط هي كما يلي:

$$y_1 = B + \beta_1 \times X_1 \text{ ومنه } y_1 = 1.209 + 0.673 X_1$$

بمعنى أن كل زيادة بوحدة واحدة في المشاركة في اتخاذ القرارات سوف تؤدي إلى زيادة قدرها 0.673 في مشاركة المعرفة بين العاملين .

- هناك علاقة ارتباط بين فرق العمل ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.601) وهي تدل على وجود ارتباط متوسط بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.361) وهي قيمة تدل على أن فرق العمل كمتغير مستقل يساهم بـ (36.1%) في مشاركة المعرفة بين العاملين، في حين أن باقي القيمة

(63.9%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (31.101)، وقيمة مستوى المعنوية (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود قيم معنوية دالة وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين فرق العمل ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%، وعليه فإن معادلة الانحدار الخطي البسيط هي كما يلي:

$$y_2 = 0.738 + 0.772 X_2 \quad \text{ومنه} \quad y_2 = B + \beta_2 \times X_2$$

بمعنى أن كل زيادة بوحدة واحدة في فرق العمل سوف تؤدي إلى زيادة قدرها 0.772 في مشاركة المعرفة بين العاملين. - هناك علاقة ارتباط بين التدريب ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط (0.786) وهي تدل على وجود ارتباط قوي بين المتغيرين، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.618) وهي قيمة تدل على أن التدريب كمتغير مستقل يساهم بـ (61.8%) في مشاركة المعرفة بين العاملين، في حين أن باقي القيمة (38.2%) تفسره عوامل أخرى، كما أن نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة اختبار F (89.131)، وقيمة مستوى المعنوية (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل على وجود قيم معنوية دالة وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومشاركة المعرفة بين العاملين في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%، وعليه فإن معادلة الانحدار الخطي البسيط هي كما يلي:

$$y_3 = 0.499 + 0.833 X_3 \quad \text{ومنه} \quad y_3 = B + \beta_3 \times X_3$$

بمعنى أن كل زيادة بوحدة واحدة في التدريب سوف تؤدي إلى زيادة قدرها 0.833 في مشاركة المعرفة بين العاملين.

5. خاتمة:

تسعى المؤسسات إلى الاهتمام بتمكين عمالها من خلال تطبيق عدة أبعاد مهمة، وذلك لما له من دور في تشجيع العاملين على مشاركة المعرفة بينهم، ولذا جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

- تتوفر مستويات مرتفعة من أبعاد التمكين (المشاركة في اتخاذ القرارات، فرق العمل، التدريب) بالمؤسسة محل الدراسة.
- توفر بعد فرق العمل بمستويات أكثر من بعد التدريب وبعد المشاركة في اتخاذ القرارات بالمؤسسة محل الدراسة.
- تتوفر مستويات مرتفعة لمشاركة المعرفة بين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.
- توجد علاقة ارتباط إيجابية بين المشاركة في اتخاذ القرارات ومشاركة المعرفة بين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.
- توجد علاقة ارتباط إيجابية بين فرق العمل ومشاركة المعرفة بين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.
- توجد علاقة ارتباط موجبة بين التدريب ومشاركة المعرفة بين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.
- أكثر أبعاد التمكين له علاقة ارتباط موجبة في مشاركة المعرفة بين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة هو بعد التدريب ثم يليه بعد المشاركة في اتخاذ القرارات ثم يليه بعد فرق العمل.
- هناك إستراتيجية متبعة للتدريب بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الوادي حيث يخضع العاملون بصفة مستمرة لدورات تدريبية بالمديرية العامة للمؤسسة قصد تجديد مهاراتهم وتطوير أدائهم.
- التوصيات والاقتراحات: بناء على النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة، نقترح التوصيات التالية:
- ضرورة الاهتمام أكثر ببناء إستراتيجية واضحة طويلة الأجل تعتمد على جعل تمكين العاملين في المؤسسة محل الدراسة يشكل جزءا من رؤيتها التي تقوم على أساس غرس الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين.
- منح العاملين بالمؤسسة محل الدراسة حرية أكثر في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم من خلال منحهم حرية التصرف والاستقلالية في حدود وظائفهم.
- تشجيع العاملين بالمؤسسة محل الدراسة على العمل ضمن الفريق باعتباره أسلوب مهم لتحسين أداء العاملين من خلال توفير الظروف الملائمة للعمل الجماعي.

- ضرورة التنوع في أبعاد تمكين العاملين من قبل المؤسسة محل الدراسة (المشاركة في اتخاذ القرارات، فرق العمل) مع التركيز على التدريب كأفضل أبعاد تمكين العاملين لتحقيق مشاركة فعالة للمعرفة بين العاملين.
- توفير أكبر قدر من متطلبات تمكين العاملين من قبل المؤسسة محل الدراسة وتعزيزها وحسن استغلالها بهدف تطوير أداء هذه المؤسسة.
- الاهتمام أكثر بالتدريب والعمل على تفعيله عمليا لأنه يساهم بشكل كبير في نجاح عملية مشاركة المعرفة بين العاملين، وذلك من خلال التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية لضمان مواكبة المؤسسة محل الدراسة للتطورات الحاصلة في ميدان عملها.
- ضرورة الاستغلال الأمثل لمختلف الوسائل المتوفرة بالمؤسسة محل الدراسة لتشجيع العاملين على مشاركة المعرفة بينهم قصد الاستفادة من الخبرات التي تملكها المؤسسة.
- العمل على تقليل المعوقات التي تحول دون مشاركة المعرفة بين العاملين عن طريق فتح مجال المبادرات وجعله ثقافة تنظيمية سائدة بالمؤسسة محل الدراسة.

6. قائمة المراجع:

• المؤلفات:

- 1- خضر مصباح اسماعيل طيبي. ادارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول. دار الحامد للنشر والتوزيع . عمان. 2010.
- 2- عماد علي المهيترات. أثر التمكين على فاعلية المنظمة . جليس الزمان للنشر والتوزيع. عمان. 2014.
- 3- مدحت محمد أبو النصر. فرق العمل الناجحة (البناء والنمو والادارة لانجاز المهام بشكل أفضل وأسهل) . القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر. القاهرة. 2015.
- 4- مقدس كامل عودة. دور وأثار التدريب في زيادة انتاجية القوى العاملة . مركز الكتاب الاكاديمي. عمان. 2015

• المقالات:

- 1- ابراهيم بن حنش سعيد الزهراني. القيادة التحويلية وعلاقتها بسلوك التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم والاداب بجامعة القصيم. مجلة العلوم التربوية، المجلد 3، العدد 11، 2020.
- 2- باسم عبد الحسين. أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الهيئة العامة للسود والخرانات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 31، 2012.
- 3- حسين الطيب برغدة، و ناريمان بشير دريس. أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية دراسة حالة انتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للالكترونيك بالجزائر. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 11، العدد 4، 2015.
- 4- زيد صادق ماجد، و عبد الرضا فرج بدر اوي. الانماط القيادية واثرها في الالتزام التنظيمي من خلال تمكين العاملين دراسة استطلاعية في عينة من منظمات الاعمال العراقية. مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 9، العدد 34، 2013.
- 5- عادل بن عمرة، أحمد دربان. أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي دراسة ميدانية بمؤسسة انجاز القنوات قنغاز بيومرداس. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 6، العدد 3 ، 2020.
- 6- عباس حسين جواد، و عبد السلام علي حسين. اثر استراتيجية التمكين في تنشيط رأس المال الفكري دراسة تحليلية لعينة من العاملين في بعض المصارف الخاصة. مجلة أهل البيت ، المجلد 1، العدد 5، 2007.

7- عبد الرحمن مصطفى طه الملا، و وسام ياسين محسن. متطلبات المشاركة بالمعرفة لتعزيز رقابة التدقيق في ديوان الرقابة المالية الاتحادي (بحث ميداني). مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد 21، العدد 86، 2015.

8- عبد المالك ججيق، و سارة عبيدات. تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، المجلد 3 ، العدد 6، 2014.

9- معمر قوادري فضيلة. تفعيل دور التمكين في التطوير التنظيمي دراسة ميدانية بمديرية التنظيم والشؤون العامة. مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، المجلد 6، العدد3، 2020.

10- وداد بن زين. احسن طيار .. إدارة المعرفة ونظام المعلومات المحاسبي في المنظمات: مدخل نظري لعلاقة التكامل. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 3، العدد3، 2020.

11-jain, k. k. knowledge Sharing Among Academic Staff:A Case Study of Business Schools in Klang Vally, Malaysia. journal of the Acoustical Society of America ,vol 102,N 2. 2007 .

12-Li Wu, W, & Chih Lee, Y. Do Work Engagement and Transformational. Journal of Environmental Research and Public Health ,vol 17 ,N 7. 2020.

13-Wang, S., & Raymond, A. Knowledge Sharing:A review and directions for future research. Journal of Human Resource Management Review ,vol 20 ,N 2. 2010.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

حسين بقاط، وآخرون (السنة 2021)، دور التمكين في مشاركة المعرفة بين العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الوادي، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، المجلد 04، العدد 02، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر، الصفحات 353-364.