

تشخيص مستوى التشارك المعرفي بمؤسسة ليند غاز ورقلة

Diagnosis of the Level of knowledge sharing Case study in Linde Gas Ouargla

خولة واصل

ريم مدوش

خالد رجم*

جامعة ورقلة، الجزائر

جامعة البليدة 2، الجزائر

جامعة ورقلة، الجزائر

khaoula.ouacel@gmail.com

r.madouche@univ-blida2.dz

Redjemkhaled@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/12/31

تاريخ القبول: 2020/12/10

تاريخ الاستلام: 2020/09/25

Abstract:

The aim of this study was to diagnose the reality of knowledge sharing at the Lind gas-Ouargla. The descriptive methodology was used based on both the interview tool and the questionnaire, we distributed to a random sample of 55 employees. We found in this study that the level of knowledge sharing in the institution under study is medium and did not reach the level intended by officials and this is due to the culture of the institution, although it has provided means of communication to facilitate the process.

Keywords: knowledge transfer, knowledge exchange, knowledge transfer.

مستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع التشارك المعرفي بمؤسسة ليند غاز-ورقلة، إذ تم استخدام المنهج الوصفي بالاعتماد على كل من أداة المقابلة مع إطارات المؤسسة وكذا الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة عشوائية من الموظفين قدرها 55 موظف. توصلنا في هذه الدراسة إلى أن مساوى التشارك المعرفي في المؤسسة محل الدراسة متوسط ولم يصل إلى المستوى الذي يهدف إليه المسؤولون وهذا راجع إلى ثقافة المؤسسة، مع أنها وفرت وسائل الاتصال لتسهيل العملية. كلمات مفتاحية: نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة.

JEL Classification Codes : D83; M12

* المؤلف المراسل.

مقدمة:

تعتبر المعرفة حاليا من أبرز عوامل نجاح المؤسسات على المدى البعيد بوصفها المصدر الرئيسي للميزة التنافسية والبقاء والاستمرارية، وأضحت إدارة تلك المعرفة والاستثمار في رأس المال المعرفي من خلال نشر المعرفة ومشاركتها بين أعضاء المؤسسة عاملا حاسما في النجاح التنظيمي. ومن ثم برزت إدارة المعرفة كمدخل استراتيجي أمام المؤسسات المختلفة، يمكن أن يسهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق قيمة مضافة لها من خلال استخدام المعرفة والتشارك بها كأحد أبرز عمليات إدارة المعرفة ويتضح من هذا أن مشاركة المعرفة (التشارك المعرفي) تمثل إحدى العمليات الأساسية لإدارة المعرفة، حيث انه من أجل تحويل المعرفة إلى أصول تنظيمية ذات قيمة فإن الأمر يستلزم مشاركة هذه المعرفة بين العاملين بشرط توفير البيات ووسائل مشاركة المعرفة. وعليه نطرح الإشكالية التالية:

ما مستوى التشارك المعرفي في مؤسسة ليند غاز من وجهة نظر الموظفين؟

فرضيات الدراسة:

- 1- هناك مستوى مقبول لعمليات نقل المعرفة.
- 2- هناك مستوى مقبول لعمليات تبادل المعرفة.
- 3- هناك مستوى مقبول لعمليات تحويل المعرفة.

أهداف الدراسة:

- 1- تحديد البيات التشارك المعرفي في المؤسسة؛
- 2- محاولة تشخيص مستوى تشارك المعرفة بين الموظفين؛
- 3- تقييم الوسائل التي توفرها المؤسسة من اجل تسهيل عمليات التشارك المعرفي.

منهج وأدوات الدراسة:

تم الاعتماد في دراستنا على المنهج الوصفي وذلك باستخدام كل من أداة المقابلة مع عينة من اطارت المؤسسة، بالإضافة الى توزيع استبيان على عينة عشوائية من الموظفين قدرها 55 موظف.

1- الإطار النظري:

1- مفهوم إدارة المعرفة:

لقد تعددت التعاريف التي وردت لإدارة المعرفة حسب مذهب كل باحث ووجهة نظره، وقد يعود السبب أيضا إلى اختلاف مفهوم المعرفة لدى كل منهم. ومن هذه التعاريف ما يلي:

عرفت إدارة المعرفة على أنها عملية منظمة للبحث عن المعلومات واختيارها وتنظيمها وتصنيفها بطريقة تزيد عن مستوى فهم العاملين لهم وتخزينها بشكل يحسن مستوى ذكاء المؤسسة ويوفر لها المرونة اللازمة في

العمل ويحافظ على الأصول الفكرية من الضياع ويسهل عملية الاستفادة منها من أجل اتخاذ القرارات والتعلم من الخبرات التي تمر بها. (الأمين حلموس، 2017، ص 49)

كما يمكن تعريفها على أنها "الإدارة الواضحة والنظامية للمعرفة الحيوية وما يرتبط بها من عمليات الإنشاء، التنظيم، النشر، الاستخدام والاستغلال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة" (بن وارث حكيمة، بوعشة مبارك، 2017، ص156).

وتشير أيضا إلى استراتيجيات والتراكيب التي تعظم من الموارد الفكرية والمعلوماتية، من خلال قيامها بعمليات شفافة وتكنولوجية تتعلق بإيجاد وجمع ومشاركة وإعادة تجميع وإعادة استخدام المعرفة، بهدف إيجاد قيمة جديدة من خلال تحسين الكفاءات والفعالية الفردية والتعاون في عمل المعرفة لزيادة الابتكار واتخاذ القرار. (عبد الستار العلي واخرون، 2012، ص26)

2- مفهوم التشارك المعرفي:

يعتبر التشارك المعرفي من أهم وأكثر العمليات الحرجة في إدارة المعرفة، حيث يعرف على أنها العملية التي يتم من خلالها إيصال المعرفة الضمنية أو الصريحة إلى الآخرين، إذ يقصد بالمعرفة الضمنية المعرفة الموجودة في عقول الأفراد والتي يصعب نقلها، أما المعرفة الصريحة فهي المعرفة التي يمكن حفظها في أرشيف المؤسسة. (عادل بن عمارة، 2020، ص 44)

يعرف التشارك المعرفي بالعلاقة التي تنشأ بين طرفين على الأقل، فالطرف الأول هو الذي يمتلك المعرفة ويعبر عنها بوعي وطوعية، أما الطرف الآخر هو الذي يكتسب المعرفة ويدركها (عبد المالك ججيق، سارة عبيدات، 2014، ص 129)

كما يعرف على أن التشارك المعرفي هو أحد أهم أنشطة الإدارة الديناميكية للمعرفة، هدفها تطوير القدرات الفكرية للموارد البشرية، وتدعيم المخزون المعرفي للمؤسسة من خلال نقل وتبادل المعرفة الضمنية والظاهرة. (عبد المالك ججيق، سارة عبيدات، 2014، ص 130)

3- أهمية التشارك المعرفي:

يمكن تلخيص أهمية التشارك المعرفي فيما يلي:

أولاً: الأهمية الفردية: (عبد المالك ججيق، سارة عبيدات، 2014، ص 130)

- مساعدة الأفراد على أداء وظائفهم على نحو أكثر فعالية؛
- مساعدة الأفراد على البقاء في وظائفهم؛
- يعزز التشارك المعرفي التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي؛
- يجلب المكافآت ومزيدا من التقدير الشخصي؛

- دعم تحقيق الأهداف الفردية والجماعية من خلال التشارك المعرفي؛
 - شعور الموظفين بالارتياح نتيجة مساهمتهم بمعارفهم الشخصية؛
 - دعم أواصر التعاون والتآزر بين الموظفين داخل المؤسسة.
- ثانيا: الأهمية التنظيمية: (ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، 2015، ص54)
- يمكن التشارك المعرفي المؤسسة من تحسين الكفاءة؛
 - تخفيض تكاليف التدريب؛
 - الحد من المخاطر الناتجة عن عدم التأكد؛
 - هو ذلك المكون من إدارة المعرفة الأقل تركيزا على التكنولوجيا في المؤسسات والأكثر اتصالا بالعلاقات بين زملاء العمل، والذي يعزز تبادل المعلومات والتعلم.

4-أهداف لتشارك المعرفي:

- من أهداف التشارك في المعرفة: تطوير موضوعي للمفاهيم؛ إنشاء فضاء للتفكير؛ تصميم مجالات لقاءات؛ إنتاج المعارف المساعدة على التغيير .
- كما أن لتشارك المعرفي يهدف إلى تطوير المسار المهني للفرد من خلال: كسب سمعة مهنية واعتراف داخل المنظمة، نتيجة تشاركه بمعارفه مع الآخرين؛ الاستفادة من معارف الآخرين في تحسين الأداء، أنه يهدف إلى كل من تفعيل التشارك في مجالات الخبرة بين الزبون وفرق العمل، تحديد احتياجات الأنظمة البرمجية في المنظمة، جذب معارف جديدة من قبل أعضاء الفريق، جمع المعارف الموجودة لدى أفراد موزعين لتشكيل مستودع للمعرفة التنظيمية، الحفاظ على المعرفة التي يمكن فقدانها بخروج الموظفين ذوي الخبرات المتنوعة، وتحسين نشر المعرفة التنظيمية. (أقطى جوهرة، 2014، ص48)

5-أبعاد التشارك المعرفي:

- يمر التشارك المعرفي بين الأفراد، الجماعات والأقسام داخل المؤسسة بمجموعة من العمليات منها: عملية نقل المعرفة، وتبادل المعرفة وتحويل المعرفة من ضمنية إلى ظاهرة والعكس، ولتوضيح أثر هذه العمليات نشرحها على النحو التالي:
- أ- نقل المعرفة: تسعى عملية نقل المعرفة إلى ابتكار، تنظيم، توزيع واستقبال المعرفة والتأكد من توفرها للمستخدمين الجدد. ولا يمكننا اعتبار عملية نقل المعرفة على أنها عملية انتشار تلقائية، ولكنها تعتبر عملية تحتاج إلى تخطيط مستمر، وتعتمد في نجاحها على مدى خبرة الأشخاص المشاركين فيها. (مركز الدراسات الاستراتيجية، 2012، ص09)
- ب- تبادل المعرفة: تسهل عملية تبادل المعرفة نقلها ومشاركتها الصريحة بين الأفراد، كما أنها حديثة عندما يكون الفرد على استعداد للمساعدة، وكذا عندما يكون على استعداد للتعلم من الآخرين بهدف تطوير

مهارات جديدة. كما أن تبادل المعرفة بين الأفراد يمكنهم من تعزيز كفاءاتهم وتنمية معارفهم. (عادل بن عمارة، احمد دربان، 2020، ص45)
ت- تحويل المعرفة: هو عملية نقل المعارف بين مختلف الوحدات، الأقسام، أو المؤسسات. (أقطى جوهرة، 2014، ص48)

6- أشكال التشارك المعرفي:

تتمثل أشكال التشارك المعرفي فيما يلي: (Marquardt Michael, 2002, p110)

6-1 التشارك المقصود:

- الاتصالات الفردية المبرمجة؛
- الأساليب المكتوبة: مذكرات، تقارير، نشرات دورية ومختلف المطبوعات الداخلية، الأشرطة الصوتية، الفيديو، عقد المؤتمرات والندوات الداخلية، برامج التدريب، إجراء التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء؛

6-2 التشارك الغير المقصود:

- الشبكات غير الرسمية.

7-مراحل التشارك المعرفي:

يتميز التشارك في المعرفة داخل المنظمة عن طريق المرور بعدة مراحل تتمثل في:

- 1- مرحلة اللإيقين: في هذه المرحلة المنظمة لا تدرك قيمة المساهمة المحتملة للمعرفة في قدرتها التنافسية، كما لم تعالج التشارك في المعرفة في الرؤية التنظيمية أو الاستراتيجية لها؛
- 2- مرحلة مستودع المعرفة: في هذه المرحلة تنطبق على المنظمات التي أصبحت تدرك القيمة المحتملة للمعلومات والمعرفة، وأصبحت تولي في استراتيجيتها اهتمام لإدارة المعلومات وأنها على استعداد للاستثمار في نظم المعلومات؛
- 3- مرحلة خطة مسار المعرفة: في هذه المرحلة تكون المنظمة على دراية كبيرة بمنافع وفوائد المعرفة وتعمل بجهد متزايد على تعزيز التشارك في المعرفة، كما أن هذه المرحلة لا تركز فقط على تشارك المعرفة الصريحة ولكن أيضا على تشارك المعرفة الضمنية؛
- 4- مرحلة الرصيف التعاونية: المنظمات في هذه المرحلة تستخدم المعرفة في زيادة تنافسها في سوق العمل، تركز طريق العمل على المشاركة والتعاون، صنع القرار والتعلم معا، على سبيل المثال مجتمعات الممارسة؛
- 5- مرحلة التعلم التنظيمي: يكون التعلم عن طريق التجربة والخطأ وتحقق المزايا التنافسية من خلال التعلم الجماعي في المنظمة من خلال التنسيق بين مجموعة من الكفاءات والمهارات والتقنيات. (Paul Brink, 2001, p05)

8-- متطلبات ومعوقات التشارك المعرفي:

سنرى في الجدول الموالي أهم متطلبات ومعوقات التشارك المعرفي.

الجدول رقم (01): متطلبات ومعوقات التشارك المعرفي

متطلبات التشارك المعرفي	معوقات التشارك المعرفي
الهيكل التنظيمي المناسب	الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة على المكاسب المادية.
القيادة الفعالة	مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة، وبالذات ما يمتلكونه من معرفة ضمنية.
فرق العمل	معوقات مرتبطة بالنواحي الفردية والتنافسية.
مخازن المعرفة	مشاركة المعرفة الخطأ وتعريض المنظمة والآخرين للضرر
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	الشعور بالغبين والاضرار بالمصلحة الشخصية، فالإفراد الذين هم على استعداد لإشراك الآخرين فيما لديهم من معرفة يرغبون بالحصول على فائدة من المشاركة، وقد يحجموا عن إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة إذا اشعروا بأنه ليس هناك فائدة أو تعويضاً ينتظرهم
التدريب والتعليم المستمر	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على: (إسمهان ماجد الطاهر، 2009، ص11، 13)

II- الإطار التطبيقي:

1- نتائج الدراسة الميدانية:

1-1 ثبات أداة الدراسة:

الجدول رقم(2): معامل ألفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل الفا كرومباخ
12	0.845

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نجد ان معامل الثبات يساوي 0.845 بالمئة وهو مقبول احصائيا لإجراء الدراسة.

2-1 الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

1-2-1 توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	43	78.2%
أنثى	12	21.8%
المجموع	55	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث حيث قدرت نسبة الذكور ب 78.2% أي ما يعادل 43 ذكرا من مجموع 55 مستجوبا، أما نسبة الإناث فقدت ب 21.8% وهذا ما يساوي 12 أنثى حيث تعتبر نسبة صغيرة مقارنة مع نسبة الذكور وهذا راجع لطبيعة القطاع ونشاط المؤسسة المتخصصة في انتاج الغازات الصناعية.

2-2-1 توزيع أفراد العينة حسب العمر

الجدول رقم(4): توزيع أفراد العينة حسب العمر

الفئة العمرية	العدد	النسبة
اقل من 30 سنة	31	56.4%
من 30 إلى 40 سنة	16	29.1%
من 40 إلى اقل من 50 سنة	8	14.5%
من 50 سنة فأكثر	0	0%
المجموع	55	100%

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS

يبين الشكل اعلاه أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ عددهم 31 مستجوبا أي بنسبة 56.4% في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى 40 سنة بلغ عددهم 16 مستجوبا، أي ما يعادل 29.1% أما العمال البالغ أعمارهم من 40 الى أقل من 50 سنة بلغ عددهم 8 مستجوبا بنسبة 14.5% أما الفئة التالية فلم تضم أي عامل من الفئة المستجوبة، وعليه نلاحظ انه يغلب على افراد العينة عنصر الشباب وهذه الخاصية قد تكون لها أثر على مستوى التشارك المعرفي.

3-2-1 توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الجدول رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	العدد	المستوى التعليمي
23.6%	13	ثانوي فاقل
50.9%	28	مهني
18.2%	10	ليسانس
7.3%	4	دراسات عليا
100%	55	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية الفئة من صنف المهنيين حيث قدر عددهم ب 28 عامل أي ما يعادل نسبة 50.9%، ثم تليها مباشرة فئة العاملين الذين مستواهم ثانوي فاقل فكان عددهم 13 عاملا وقدرت نسبتهم ب 23.6%، أما بالنسبة للفئة الذين يملكون شهادة ليسانس فقد قدر عددهم ب 10 مستجوبين أي ما يقارب نسبة 18.2%. وأخيرا وجد أن نسبة العاملين الذين قاموا بدراسات عليا ضئيلة جدا مقارنة بالفئات الأخرى فقدر عددهم ب 4 عاملين من 55 مستجوبا ونسبتهم 7.3%، وهذا منطقي بسبب طبيعة نشاط المؤسسة التي تعتمد على المهنيين أكثر.

4-2-1 توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الجدول رقم (6): خصائص افراج العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
56.4%	31	اقل من 5 سنوات
27.3%	15	من 5 الى اقل من 10 سنوات
16.4%	9	من 10 إلى اقل من 20 سنة
0%	0	20 سنة فأكثر
100%	55	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ أن الأفراد الذين لديهم خبرة تقل عن 5 سنوات يبلغ 31 مستجوبا أي بنسبة 56.4% أما العمال الذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 15 مستجوبا، أي بنسبة 27.3% في حين أن المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة يبلغ عددهم 9 مستجوبا،

أي بنسبة 16.4%. وأخيرا لاحظنا انعدام المستجوبين بالنسبة للفئة الذين لديهم خبرة مهنية تفوق 20 سنة فأكثر.

2- نتائج الاستبيان:

1-2 البعد الأول: نقل المعرفة

الجدول رقم(7): نتائج البعد الأول (نقل المعرفة)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	البعد الأول: نقل المعرفة
1	محايد	0.84	2.32	1-أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها إلى زملائي
3	محايد	0.78	2.25	2-أبدي تعاوننا واضحا مع زملائي الآخرين من خلال المعرفة المتاحة لدي.
4	محايد	0.84	2.23	3-نقل المعرفة بنوعها الضمنية والظاهرة دافع أكسبني التميز وتحقيق الذات.
2	محايد	0.85	2.29	4-من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائي يمكنني اكتساب خبرات ومعارف جديدة.
	محايد	0.82	2.27	نتائج البعد الأول

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ أن جميع عبارات بعد نقل المعرفة جاءت بتوجه متوسط وهذا ما يوضحه لنا المتوسط المرجح الإجمالي لإجابات أفراد العينة حيث قدر المتوسط المرجح للبعد الرابع ب(2.27)، و كان انحراف المعياري (0.82). كما نلاحظ أن العبارة الأولى(أحرص على نقل المعرفة التي أمتلكها إلى زملائي) تحصلت على أكبر نسبة محايد لتحصلها على أعلى متوسط مرجح قدره (2.32) و انحراف معياري تمثل في (0.84) ، كما تحصلت العبارة الثالثة (نقل المعرفة بنوعها الضمنية والظاهرة دافع أكسبني التميز وتحقيق الذات) على الرتبة الأخيرة بمتوسط مرجح يعادل(2.23).

2-2 نتائج البعد الثاني: تبادل المعرفة

الجدول رقم(8): نتائج البعد الثاني (تبادل المعرفة)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	البعد الثاني: تبادل المعرفة
5	محايد	0.79	1.96	1-توفر لنا المؤسسة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بيننا
4	محايد	0.84	2.05	2-أتمكن من الوصول بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي توفرها المؤسسة
3	محايد	0.87	2.07	3-أتبادل بشكل طوعي الخبرة الفردية والدراية بالمعلومات والمعرفة التي أحصل عليها مع زملائي
2	محايد	0.79	2.09	4-أتعاون مع زملائي في العمل وأتواصل معهم لتبادل المعلومات والمعرفة داخل المؤسسة
1	محايد	0.87	2.10	5-تتيح لي أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات مع زملائي
	محايد	0.83	2.05	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ أن جميع عبارات بعد تبادل المعرفة جاءت بتوجه محايد وهذا ما يوضحه لنا المتوسط المرجح الإجمالي لإجابات أفراد العينة حيث قدر المتوسط المرجح للبعد الرابع ب(2.05)، و كان انحراف المعياري(0.83). كما نلاحظ أن العبارة الخامسة (تتيح لي أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات مع زملائي) تحصلت على أكبر نسبة محايد لتحصلها على أعلى متوسط مرجح قدره (2.10) وانحراف معياري تمثل في (0.87) ، كما تحصلت العبارة الأولى (توفر لنا المؤسسة وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بيننا) على الرتبة الأخيرة بمتوسط مرجح يعادل(1.96) وانحراف معياري قدره (0.79).

3-2 نتائج البعد الثالث: تحويل المعرفة

الجدول رقم(9): نتائج البعد الثالث (تحويل المعرفة)

الرتبة	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	البعد الثالث: تحويل المعرفة
3	محايد	0.87	2.20	1-أتفاعل من حين لآخر مع زملائي لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف
1	محايد	0.86	2.27	2-من خلال التدريب الذي تلقيته يمكنني تحويل المعارف التي لدي إلى معارف متاحة للجميع
2	محايد	0.78	2.21	3-أثناء الاجتماعات يتم طرح أفكار ومعلومات جديدة لم تكن متاحة من قبل
	محايد	0.83	2.22	نتائج البعد الثالث
	محايد	0.82	2.18	نتائج المحور

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ أن العبارة الثانية (من خلال التدريب الذي تلقيته يمكنني تحويل المعارف التي لدي إلى معارف متاحة للجميع) تحصلت على أكبر نسبة محايد وذلك لتحصلها على أعلى متوسط مرجح قدره (2.27) وانحراف معياري تمثل في (0.86)، كما تحصلت العبارة الأولى (أتفاعل من حين لآخر مع زملائي لتحويل المعلومات التي أمتلكها إلى معارف) على الرتبة الأخيرة بمتوسط مرجح يعادل(2.10) وانحراف معياري قدره (0.87).

3-مناقشة النتائج:

3-1 مناقشة نتائج البعد الأول (نقل المعرفة)

من خلال ما تم جمعه من معلومات عن طريق الاستبيان والمقابلة تم التوصل إلى عدم اتفاق أفراد العينة حول عمليات نقل المعرفة حيث التزم أفراد العينة بالحياد حول مجموع فقرات البعد فقدر المتوسط المرجح لبعد نقل المعرفة ب 2.27 فمفهم من يرى انه يبدي تعاوناً واضحاً مع زملاءه من خلال المعارف المتاحة لديه ومنهم من يرى أن كل فرد في المؤسسة لديه المؤهلات اللازمة للقيام بمهامه فلا داعي لتبادل المعارف أما بالنسبة لمدير مصلحة المعلوماتية فقد صرح انه يبدي تعاونه مع جميع الموظفين الذين يؤدون أعمالهم عبر الحواسيب ويشاركهم معارفه الخاصة لتعميم المعرفة و انجاز أعمالهم بدقة وأسهل الطرق.

3-2 مناقشة نتائج البعد الثاني (تبادل المعرفة)

من خلال ما تم استخلاصه من المقابلة والاستبيان يمكن القول انه على الرغم من استخدام وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بمشاركة وتبادل المعرفة بين العاملين إلا أنهم لا يتمكنون من الوصول بحرية إلى

غالبية المعلومات والوثائق ويفسر ذلك بسبب فلسفة الإدارة التي تعتبر بعض المعلومات فيها نوع من السرية ونسب عالية من الأهمية.

3-3 مناقشة نتائج البعد الثالث (تحويل المعرفة)

من خلال ما تم استخلاصه من المقابلة والاستبيان يمكن القول انه فيما يخص بعد تحويل المعرفة متوافرة بمستوى متوسط هذا ما يدل على قلة التفاعل بين الزملاء لتحويل المعارف التي يمتلكونها حيث يرى أغلبية أفراد العينة أن هناك نقص في فرص التدريب مما يقلل اكتساب للمعارف الجديدة.

الخلاصة:

حاولنا في هذه الدراسة تشخيص واقع التشارك المعرفي في مؤسسة ليند غاز وهذا من اجل تحديد مستوى ذلك وقد اعتمدنا على أداة الاستبيان اذ ركزنا على عمليات التشارك المعرفي المتمثلة في نقل وتحويل وتبادل المعارف، وقد توصلنا الى النتائج الآتية:

- تتم عملية نقل المعرفة بين عمال مؤسسة ليند غاز أن لزم الأمر فقط فلا يتسارعون لنشر المعارف المتاحة لديهم.
- لا تهتم المؤسسة بتوفير البرامج الجديدة لتسهيل عمليات التواصل الداخلي والخارجي بين العمال؛
- لا يتبادل العمال فيما بينهم الخبرات طواعية؛
- لا يحولون المعارف المتحصل عليها أثناء التدريب فيما بينهم فيظن البعض من الموظفين انه كل سيتقى التدريب حسب حاجته؛
- تطرح أفكار جديدة فيما يخص تقسيم وتنظيم العمل فقط؛
- مستوى التشارك المعرفي في المؤسسة متوسط ولم يصل للمستوى المطلوب وفق المقابلة مع إدارات المؤسسة وهذا ما تتطابق مع نتائج الاستبيان.

قائمة المراجع

1. الأمين حلموس، 2017، مدى استعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتطبيق إدارة المعرفة، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، العدد 28، جامعة الاغواط، ص 49.
2. بن وارث حكيمة، بوعشة مبارك، ديسمبر 2017، دور إدارة المعرفة في تفعيل التجارة الالكترونية باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي: مدخل العميل، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 09، العدد 29، جامعة زيان عاشور الجلفة، ص156، الجزائر
3. عبد الستار العلي واخرون، 2012، المدخل إلى إدارة المعرفة، الطبعة الثالثة، دار المسيرة عمان، الأردن.

4. عادل بن عمارة، 2020، أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة إنجاز القنوات قنغاز ببيومرداس، مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، المجلد 06، العدد 03، جامعة الشلف، ص 44، الجزائر.
5. عبد المالك ججيق، سارة عبيدات، 2014، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية: دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 06، جامعة ورقلة، ص 129، الجزائر.
6. ثروت عبد الحميد عبد الحافظ، 2015، واقع ممارسة التشارك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على كليات التربية في بعض الجامعات العربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 16، جامعة القصيم، ص 54، المملكة السعودية.
7. أقطى جوهرة، 2014، أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة دراسة حالة مجموعة فنادق جزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 48، الجزائر.
8. مركز الدراسات الاستراتيجية، 2012، نقل المعرفة، ص 09، على الخط:
https://www.kau.edu.sa/Files/862/Files/147636_32%20%D9%86%D9%82%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%B1%D9%81%D8%A9.pdf , consulté le (16/09/2020 à 14h00).
9. Marquardt, Michael, J. 2002, **Building the learning Organization: Mastering the five Elements for corporate**, USA, Davis- Black publishing company. p110.
10. Paul Brink, 2001, **Measurement of conditions for knowledge sharing , proceedings 2nd European conference on knowledge management** , Delft university of technology and the Brink , the Netherlands, p5.
11. إسْمهان ماجد الطاهر، 2009، متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الاردنية، المؤتمر العلمي الثالث بعنوان إدارة المنظمات – التحديات العالمية المعاصرة-جامعة العلوم التطبيقية الخاصة الأردن، ص 11.

