

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

تخصص إدارة الأعمال

المعرفة التشاركية ودورها في التطوير الابتكاري لدى
العاملين من وجهة نظر عينة من عمال مؤسسة
اتصالات الجزائر - تيميمون -

تحت إشراف الدكتور:

❖ طروبيا نذير

من إعداد الطالبين:

❖ ميلودي نصرالدين

❖ الرحماني أحمد

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ مساعد "أ"	سعد الله مختاري
مقررا ومشرفا	أستاذ محاضر "أ"	د. طروبيا نذير
ممتحنا	أستاذ محاضر "أ"	د. بلبالي عبد السلام

الموسم الجامعي 2022/2021

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

تخصص إدارة الأعمال

المعرفة التشاركية ودورها في التطوير الابتكاري لدى
العاملين من وجهة نظر عينة من عمال مؤسسة
اتصالات الجزائر - تيميمون -

تحت إشراف الدكتور:

❖ طروبيا نذير

من إعداد الطالبين:

❖ ميلودي نصر الدين

❖ الرحماني أحمد

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ مساعد "أ"	سعد الله مختاري
مقررا ومشرفا	أستاذ محاضر "أ"	د. طروبيا نذير
ممتحنا	أستاذ محاضر "أ"	د. بلبالي عبد السلام

الموسم الجامعي 2022/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University Ahmed Draia of Adrar
The central library



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أحمد دراية- أدرار
المكتبة المركزية
مصلحة البحث البليوغرافي

شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): طروبيا ندير

المشرف على مذكرة الماستر الموسومة بـ : المعرفة التشاركية ودورها في التطوير الابتكاري لدى العاملين من وجهة نظر عينة من عمال مؤسسة اتصالات الجزائر تيمجون

من إنجاز :

الطالب(ة) ميلودي نصر الدين

الطالب(ة) الرحامي احمد

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

القسم : علوم التسيير

التخصص: إدارة الأعمال

تاريخ تقييم / مناقشة: 2022/06/01

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها. وبإمكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والإلكترونية (PDF).

امضاء المشرف:

08 JUN 2022

ادرار في :

مساعد رئيس القسم:

رئيس قسم علوم التسيير المكلف بـ
تسيير الشؤون والتوثيق الرقمي
د. بوشكري عبد الغني



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَقَدْ آتَيْنَاكَ الْحِكْمَةَ بِالْحِكْمَةِ
مُسَيِّدًا لَكُمْ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

سورة البقرة الآية: [32]

إهداء

أهدي تخريجي هذا إلى من لا توفيهم الكلمات وأكروفه حقهم
في البر والإحسان إلى من رضا الله في رضاهم وما توفيقني وسر
نجاحي إلا بدعائهموالداي أكيبان أطال الله في
عمرهما

إلى من رافقوني وشاركوني الأفراح والآلام إلى من ساندوني
وشجعوني طوال مسيرتي الدراسية.....أشقيائي
وشقيقتي

إلى حاملي لواء النور والسائرين في دربهم بإخلاص كل أساتذتي
وجميع طلاب العلم وأصدقائي وكل من قدم يد العون
والمساعدة في إنجاز المذكرة.

وغنما كل من نسيه قلبي ولم ينسه لساني

ميلاودي نصرالدين

إهداء

أهدي تخرجي هذا إلى من لا توفيهم الكلمات وأكروفه حقهم
في البر والإحسان إلى من رضا الله في رضاهم وما توفيقني وسر
تجاعي إلا بدعائهم والداي أكبيبان أطال الله في
عمرهما

إلى من رافقوني وشاركوني الأفراح والآلام إلى من ساندوني
وشجعوني طوال مسيرتي الدراسية..... أشقائي
وشقيقاتي

إلى حاملي لواء النور والسائرين في دربهم بإخلاص كل أساتذتي
وجميع طلاب العلم وأصدقائي وكل من قدم يد العون والمساعدة
في إنجاز المذكرة

وعتاما كل من نسيه قلبي ولم ينسه لساني

الردماني أحمد

كلمة شكر ونقصد

أحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيماً لشأنه وأشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه وأتباعه وسلم تسليماً .

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى من ساعدنا على إتمام هذا العمل المتواضع وبالأخص الأستاذ "طرويا نذير" الذي قبل تواضعا وكرامات الإشراف على هذا العمل ، بإرشاداته وتوجيهاته العلمية التي لا تقدر بثمن ونصائحه القيمة البارزة في أكثر من موقع في صفحات هذه المذكرة.

كما لا يفوتنا توجيه الشكر لكافة الأساتذة الكرام أعضاء الهيئات التدريسية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير "جامعة أدرار" وكل الإداريين والعاملين في الجامعة على حسن المعاملة وطيبها في إنجاز هذا الجهد سواء بالتشجيع أو المساندة.

كما نتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد على إنجاز وإتمام هذا العمل.

* إلى كل هؤلاء نقول شكرا جزيلا *

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

آية قرآنية

الإهداء

شكر وتقدير

I.....	الفهرس
III.....	قائمة الجداول
IV.....	قائمة الأشكال
IV.....	قائمة الملاحق
أ.....	مقدمة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

1.....	تمهيد
2.....	المبحث الأول: مدخل إلى المعرفة التشاركية
2.....	المطلب الأول: الإطار العام للمعرفة والمعرفة التشاركية
4.....	المطلب الثاني: مستويات وأهمية المعرفة التشاركية
4.....	المطلب الثالث: معوقات وأبعاد المعرفة التشاركية
6.....	المبحث الثاني: مدخل إلى التطوير الإبتكاري
6.....	المطلب الأول: السياق النظري لعملية التطوير الإبتكاري
8.....	المطلب الثاني: أهمية ومجالات الإبتكار في المنظمة
10.....	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في الابتكار
13.....	المبحث الثالث: العلاقة بين المعرفة التشاركية والتطوير الإبتكاري

15..... خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: الدراسات السابقة في الموضوع

16..... تمهيد

17..... المبحث الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل المعرفة التشاركية

17..... المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

19..... المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

20..... المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع التطوير الابتكاري

20..... المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

22..... المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

23..... المبحث الثالث: مقارنة الدراسة مع الدراسات السابقة

23..... المطلب الأول: أوجه التشابه

23..... المطلب الثاني: أوجه الاختلاف

24..... المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية

25..... خلاصة الفصل الثاني

الفصل الثالث: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - تيميمون -

26..... تمهيد

27..... المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

27..... المطلب الأول: طريقة إجراء الدراسة الميدانية

30..... المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

39..... المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة المتوصل إليها ومناقشتها وتحليلها

39.....	المطلب الأول: نتائج التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة.....
49.....	المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات.....
56.....	خلاصة الفصل الثالث.....
57.....	خاتمة.....
60.....	قائمة المصادر والمراجع.....
65.....	الملاحق.....
84.....	الملخص.....

قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
29	تداول الاستمارة	1
32	يوضح طول الخلايا حسب مقياس ليكرت الخماسي	2
33-32	يمثل معامل ارتباط بيرسون لبعده الثقة	3
33	معامل ارتباط بيرسون لبعده الخبرة	4
34	معامل ارتباط بيرسون لبعده الحوافز	5
35-34	معامل ارتباط بيرسون لبعده الاتصالات	6
36-35	معامل ارتباط بيرسون لبعده الابتكار الإداري	7
36	معامل ارتباط بيرسون لبعده الابتكار التقني	8
37	معامل ارتباط بيرسون لبعده الابتكار الإضافي	9
38	نتيجة إختبار ثبات أداة القياس	10
39	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	11
40	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	12
41	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	13
42	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى	14
43	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة	15
45-44	يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة نحو المتغير المستقل المعرفة التشاركية	16
48-47	يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة نحو المتغير التابع التطوير الابتكاري	17
50-49	نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية	18
50	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري	19
51	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين عامل الثقة والتطوير الابتكاري	20
52	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين عامل الخبرة والتطوير الابتكاري	21
53	نتائج الانحدار الخطي البسيط بين عامل الحوافز والتطوير الابتكاري	22
54	نتائج الانحدار الخطي البسيط للاتصالات والتطوير الابتكاري	23

قائمة الأشكال والرسوم

النوعية

قائمة الأشكال والرسوم التوضيحية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
10	العوامل في المؤثرة في الابتكار	1
30	النموذج الافتراضي للدراسة	2
40	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	3
40	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	4
41	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	5
42	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى	6
43	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة	7

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
65	قائمة الأساتذة المحكمين	1
69-66	استبانة الدراسة	2
83-70	مخرجات برنامج Spss v26	3

قائمة المحتويات والرموز

قائمة المختصرات والرموز

المختصرات	الوصف الكامل
SPSS	Statistical Package for Social Sciences

مفكرة

تمهيد

إن تزايد اهتمام المنظمات بمفهوم إدارة المعرفة وفي ظل التغيرات والتحديات الجديدة التي تحيط بالمنظمة أدت بشكل كبير إلى ضرورة تماشي مع هاته التغيرات من أجل تحقيق الأهداف المنشودة والاستمرارية هنا يبرز دور الجماعة الأكثر إنتاجا للمعرفة والاستثمار فيها (توليد المعرفة ونشرها) فهي العملية التي تحقق بها المؤسسات قيمة من عناصرها الفكرية (بن عبد الرحمان و بوشري، 2021، صفحة 139)، حيث تعتبر المعرفة التشاركية من عناصر إدارة المعرفة التي يجب أن يتمتع بها العاملين داخل المنظمة، باعتبار أن طبيعة مهامهم ووظائفهم تتطلب التشارك المستمر للمعارف والمعلومات سواء بين الموظفين أنفسهم أو الموظفين والزبائن (مالكي، 2020، صفحة 50).

أن عملية الإستفادة من المعلومة من أجل الوصول إلى قيمة مضافة مرتبطة بمدى استغلال الفرد لها بالطريقة المثلى، فإن ظهور عملية الابتكار لدى الإنسان على العموم وداخل المنظمات على الخصوص لن تكن بالأمر الجديد ولكن زيادة توفر المعلومة وتنوعها، وتجول المعلومة إلى أصل حيوي ذي قيمة داخل المنظمة (بيدار و بيشار، 2010، صفحة 33)، كل هذا أدى إلى ضرورة الإهتمام بعملية التطوير الإبتكاري داخل المنظمات.

كما أصبح على منظمات الأعمال البحث عن الطرق والوسائل التي تمكنها من تطوير وتغيير ودعم وضعيتها التنافسية والإستفادة من المعرفة، لأن عملية التطوير الإبتكاري بمختلف أشكاله يعتبر أفضل طريقة لتجسيد المعرفة وتطبيقها من أجل تحقيق الأداء الأمثل الذي يميز المنظمة عن غيرها.

أولاً: إشكالية الدراسة

وبناء عليه سنسعى من هذه الدراسة إلى معرفة دور المعرفة التشاركية في التطوير الإبتكاري لدى العاملين داخل المنظمة بمؤسسة اتصالات الجزائر دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بتيميمون، وعلى ضوء هذا الطرح تم صياغة إشكالية هذا البحث كما يلي:

فيما يتمثل دور المعرفة التشاركية في التطوير الإبتكاري لدى العاملين داخل مؤسسة اتصالات الجزائر - تيميمون -؟

الأسئلة الفرعية: وللإحاطة بالموضوع أكثر تم تجزئة الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين عامل الثقة والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين عامل الخبرة والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين عامل الحوافز والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ؟
- هل توجد علاقة ارتباط بين الاتصالات والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ؟

ثانيا: فرضيات الدراسة: وللوصول إلى نتائج تخدم البحث تم وضع فرضية رئيسية وهي كما يلي:

- يوجد علاقة ارتباط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

وتتدرج تحت هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية نوجزها كالآتي:

- توجد علاقة ارتباط بين عامل الثقة والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.
- توجد علاقة ارتباط بين عامل الخبرة والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.
- توجد علاقة ارتباط بين عامل الحوافز والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.
- توجد علاقة ارتباط بين الاتصالات والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ثالثا: أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من ما يلي:

1- الأهمية النظرية:

- الحاجة إلى المعرفة التشاركية من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري وقياس مدى تأثيرها من خلال أبعادها.

- تحديد مفهوم التشارك المعرفي والتطوير الابتكاري كأحد أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة.

2- الأهمية التطبيقية:

- يساعد التشارك المعرفي والابتكار على اكتشاف معارف وخبرات جديدة.

- تساعد المعرفة التشاركية على تطوير مهارات الموظفين.

رابعا: أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق الآتي:

- التعرف على دور المعرفة التشاركية ومساهمتها في التطوير الابتكاري لدى العاملين داخل المنظمة.

- توضيح العلاقة التي تربط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري باعتبارهما عاملان مهمان يساعدان منظمات الأعمال على التعرف على بيئتها الداخلية والخارجية بالإضافة إلى تأثيرهم على سلوك العاملين.

- توضيح الأثر بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري لدى العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر - بتيميمون-. من خلال تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات تساهم إيجابيا في توفير المقومات الأساسية للتشارك المعرفي والتطوير الابتكاري.

خامسا: مبررات اختيار الموضوع: هناك عدة مبررات دفعتنا لاختيار هذا الموضوع أهمها:

- يتماشى الموضوع مع طبيعة التخصص الذي تلقيناه، حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الأعمال.

- الاهتمام بالمواضيع الحديثة والرغبة في البحث والإطلاع على هكذا مواضيع.

- زيادة المراجع المتعلقة بإدارة المعرفة بمكتبة الجامعة.

سادسا: حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة في مؤسسة اتصالات الجزائر -بتيميمون-

الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة ميدانيا في السداسي الثاني للسنة الجامعية 2021/2022.

الحدود البشرية: اقتصرته هاته الدراسة على عينة من الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر -تيميمون-

سابعاً: المنهج المتبع

تم الاستناد في تحليلنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي من خلال شرح وتحليل مختلف المفاهيم المرتبطة بالمعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري في الجانب النظري، ومن ثم استخدام المنهج التحليلي في تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات وتحليل نتائج الدراسة الميدانية في الجانب التطبيقي مخرجات برنامج SPSS.V26.

ثامناً: نموذج الدراسة:



تاسعاً: هيكلية البحث:

تم تقسيم البحث إلى ثلاث جوانب جانب نظري وجانب خاص بالدراسات السابقة في الموضوع وجانب تطبيقي:

- الجانب الأول النظري والمتمثل في الفصل الأول ويتكون من ثلاث مباحث:

المبحث الأول والمعنون بمدخل إلى المعرفة التشاركية ويتضمن ثلاثة مطالب في المطلب الأول تم التطرق الإطار العام للمعرفة والمعرفة التشاركية، وأشرنا في المطلب الثاني إلى مستويات وأهمية المعرفة التشاركية، كما أشرنا في المطلب الثالث إلى معوقات وأبعاد المعرفة التشاركية، أما في المبحث الثاني المعنون بمدخل إلى التطوير الابتكاري ويتضمن ثلاث مطالب في المطلب الأول تم الإشارة إلى السياق النظري لعملية التطوير الابتكاري، أما في المطلب الثاني قمنا بإبراز أهمية ومجالات الابتكار في المنظمة، وأخيراً في المطلب الثالث تطرقنا إلى العوامل المؤثرة في الابتكار، أما في المبحث الثالث تم توضيح العلاقة بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري

- الجانب الثاني والمتمثل في الفصل الثاني الدراسات السابقة في الموضوع ويتضمن ثلاث مباحث:

المبحث الأول المعنون الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل المعرفة التشاركية وتضمن مطلبين قي المطلب الأول تم التطرق للدراسات باللغة العربية، أما في المطلب الثاني تم التطرق للدراسات باللغة الأجنبية، وفي المبحث الثاني المعنون الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع للتطوير الإبتكاري تضمن مطلبين قي المطلب الأول تم التطرق للدراسات باللغة العربية، أما في المطلب الثاني تم التطرق للدراسات باللغة الأجنبية، أما المبحث الثالث مقارنة الدراسة مع الدراسات السابقة ويتضمن مطلبين المطلب الأول أوجه التشابه أما المطلب الثاني أوجه الإختلاف

• الجانب الثالث التطبيقي ويتمثل في الفصل الثالث المتعلق بالدراسة الميدانية والذي ينقسم بدوره إلى مبحثين:

بحيث يحتوي المبحث الأول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية ويتضمن مطلبين المطلب الأول طريقة إجراء الدراسة الميدانية أما المطلب الثاني تضمن الأدوات المستخدمة وفي المبحث الثاني عرض نتائج الدراسة المتوصل إليها ومناقشتها وتحليلها ويتضمن مطلبين المطلب الأول نتائج التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة وفي المطلب الثاني عرض وتحليل النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات.

الفصل الأول : الأحيات

النظرية والنمطية

تمهيد:

يبرز دور المعرفة لمنظمات الأعمال فيما تشكله من إضافة قيمة لها أولاً ، وفي الدور الذي تؤديه في تحول المنظمة إلى الاقتصاد الجديد المبني على اقتصاد المعرفة ، والذي يتم التأكيد من خلاله على رأس المال الفكري والتنافس من خلال القدرات البشرية ثانياً (سعيد و حسين، 2015، صفحة 355).

لذا فإن تطبيق المعرفة التشاركية في المؤسسات قد يعزز من قدراتها ومكانتها ، من خلالها تسعى إلى تحقيق التطور والابتكار لدى العاملين في مختلف أنشطة ومجالات عملها كضرورة من أجل التوسع والاستمرارية (بن عبد الرحمان و بوشري، 2021، صفحة 176).

ورغبة للوصول إلى الأهداف المسطرة للدراسة سيتم التطرق في هذا الفصل إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في المعرفة التشاركية بالإضافة إلى التطوير والابتكار مروراً إلى العلاقة بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري لدى العاملين داخل المنظمة وهذا ضمن ثلاث مباحث:

المبحث الأول: مدخل إلى المعرفة التشاركية.

المبحث الثاني: مدخل إلى التطوير الابتكاري.

المبحث الثالث: العلاقة بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري.

❖ المبحث الأول : مدخل إلى المعرفة التشاركية .

تعتبر مشاركة المعرفة من أهم عمليات إدارة المعرفة التي لها دور كبير في تطور المنظمات وتقدمها، وتجدر الإشارة هنا إلى أن مصطلح المشاركة مصطلح قديم تعود جذوره إلى بداية نشأة الحضارة الإنسانية فمعظم الحضارات الناجحة اعتمدت على أسلوب التشارك والتعاون لتقييم بنائها وأسس حضارتها (الحوامدة، نضال، القوالة، و أروي، 2006، الصفحات 369-382).

المطلب الأول: الإطار العام للمعرفة والمعرفة التشاركية

من بين الأسباب التي دفعتنا لتوضيح كل مفهوم على حدا توضيح وإعطاء نظرة شاملة حول لب الموضوع حتى يتسنى للقارئ استيعاب أفكاره وفهم أسسه من خلال التعاريف التالية:

1-تعريف المعرفة :

يرى معظم الباحثين والكتاب أن المعرفة التشاركية مرتبطة بالمعرفة عامة، وهو ما يمكن اكتسابه من خلال التجارب السابقة حسب تعريف الكبيسي والذي مضمونه أن المعرفة بصفة عامة هي حصيلة التعلم عبر العصور (الكبيسي، 2005، صفحة 8)

كما يربط طرف آخر من الباحثين المعرفة بمصطلحات أخرى ألا وهي البيانات والمعلومات، من خلال تعريف خلاصي الذي يعرف المعرفة على أنها : استخدام للمعلومات والبيانات بشكل مكثف والتي ترتبط بقدرات الإنسان الأصلية والمكتسبة ، والتي توفر له الإدراك والتصور والفهم من المعلومات التي يتم التوصل إليها عن طريق البيانات (خلاصي، 2016، صفحة 5).

هذا الارتباط بين المصطلحات يقودنا إلى ضرورة التفرقة بينهم من خلال توضيح معنى كل مصطلح على حدا من خلال ما يلي:

-البيانات: هي عبارة عن أرقام أو حقائق أو حروف ليس لها معنى إلا بعد إجراء عملية المعالجة عليها والاستفادة منها ، كما أنها تعتبر المادة الخام للمعلومات والتي تكون عادة مبهمة وغير مفهومة للجنس البشري (خضر و طيطي، 2010، صفحة 56).

- المعلومات: هي نتائج معالجة المعلومات يدويا أو حاسوبيا أو بالحالتين معا ، بحيث يجب أن يكون لها سياق محدد ، وانتظام داخلي ومستوى عالي من الدقة والموثوقية (خضير و سعود، من 1-4 نوفمبر 2009، صفحة 13).

إذن فالمعرفة هي ما يمتلكه الأفراد من خبرات مكتسبة من خلالها يتمكنون من خلق أو إضافة أو ابتكار أفكار جديدة في السوق.

2- تعريف إدارة المعرفة: هي التجميع المنظم للمعلومات وتحليلها وتفسيرها واستنتاج مؤشرات ودلالات تستخدم في توجيه إثراء العمليات في المنظمة وتحسين الأداء، والارتقاء إلى مستويات أعلى من الإنجاز (السلمي، 2004، صفحة 48).

تعددت وتنوعت المصادر والمراجع التي تتناول موضوع المعرفة التشاركية، فحاولنا في هذا المبحث الاقتصار على ثلاث تعريفات وهي كالاتي:

يعرفها بوخلوه وآخرون على أنها "عملية تحويل ونقل المهارات والخبرات والمفاهيم من فرد إلى آخر في المؤسسة ، كما تعرف بأنها عملية تفاعلية بين الأفراد يتم من خلالها تبادل ونقل المعرفة سواء داخل المؤسسة أو خارجها (بوخلوه، بن عمارة، و رجم، 2020، صفحة 12) فالهدف منها هو تبادل الأفكار ونشرها رغبة لتطويرها والانتفاع بها مستقبلا.

يرى الشويخي وخالد على أن المعرفة التشاركية هي نقل المعرفة بصفة عامة من المصدر إلى المستلم عبر وسيلة نقل ثم اكتساب هذه المعرفة من قبل المستلم مما يترتب على هذه العملية إما تغيير سلوك أو تطوير معرفة جديدة (الشويخي و رواسكي، 2018، صفحة 33).

وفي سياق آخر يتفق كل من دحماني ونفيسة على أنها عملية تبادلية تكون بين طرفين أو أكثر من خلالها يتم إعادة تشكيل وخلق معارف جديدة (دحماني و ناصري، 2019، صفحة 355)

من خلال التعاريف السابقة الذكر نستنتج أن المعرفة التشاركية هي أساس تبادل كل المعارف بين الأفراد المتواجدين داخل المنظمة وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة بأقصى قدر من الكفاءة والفاعلية.

المطلب الثاني: مستويات وأهمية المعرفة التشاركية

أولاً: مستويات المعرفة التشاركية :

يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات لمشاركة المعرفة وهي كالاتي (سعيد و حسين، 2015، صفحة 362):

-المستوى الفردي: تعتبر هاته المرحلة مهمة جدا للمنظمة ، ويتطلب هنا فهم ما يحتاجه الأفراد وما يرغبون به داخل المنظمة، لكي تتمكن من دعم مهامهم في مجال تطوير معارفهم ، ومشاركتها مع زملائهم.

-المستوى الجماعي: يهتم ويدرس بمشاركة المعرفة على مستوى الجماعات داخل المنظمة ، وعلى مستوى المنظمة والتي تتطلع من خلاله المنظمة إلى مشاركة المعرفة في مجالات تحقق المنافع الإستراتيجية الحالية والمستقبلية التي تضمن لها الترابط بين الأفراد والجماعات والمنظمة .

ثانياً: أهمية المعرفة التشاركية :

نشاط مشاركة المعرفة مهم لدرجة أنه يضمن انفراد المؤسسة في السوق أو السيطرة عليه من خلال التميز بالقيمة عن طريق توليد معرفة جديدة ويتأتى ذلك بتطوير وتدعيم عملية الإبداع في المؤسسة.

مشاركة المعرفة إحدى العمليات الأساس في إدارة المعرفة ذات الأهمية القصوى في لزيادة المعارف ، فالغرض منها هو إيصال المعرفة للأفراد في الوقت المناسب.(Odell & Grayson, 1998, p. 56)

كذلك تمكن العاملين من الإسهام في تحقيق تنافسية المنظمة من خلال مشاركة وتطبيق المعرفة التي لها إمكانية تقديم إبداعات وإنتاج معارف جديدة (Jackson & Klobas, 2008, p. 76).

المطلب الثالث: معوقات وأبعاد المعرفة التشاركية

أولاً: معوقات المعرفة التشاركية

يتفق أغلب الباحثين على تقسيم معوقات مشاركة المعرفة إلى ثلاث أقسام ومن بينهم ماريان كوكو حيث ربط هاته المعوقات بالمستوى الفردي ثم المنظمي وأخيرا بالتقني وهي كالتالي (مالكي، 2020، الصفحات 64-65):

- **معوقات على المستوى الفردي:** وتضم ضيق الوقت، والمشكلات اللغوية، ونقص الثقة وانخفاض الوعي بأهمية معالجة المعرفة، وقصور الشبكات الاجتماعية وعدم وجود علاقات قوية.
- **معوقات على مستوى المنظمة:** وتشمل تكامل أهداف ومشاركة المعرفة، وقصور البنية التحتية اللازمة لمشاركة المعرفة وضعف شبكات الاتصال، والصراع بين فرق العمل والتعقيدات المتزايدة، وتباعد المسافات.
- **معوقات على المستوى التقني:** تتطوي المعوقات على المستوى التقني في الافتقار إلى التدريب، وضيق الوقت وضعف الإفادة من التقنيات التي يتم اختيارها.

ثانياً: أبعاد المعرفة التشاركية

يتفق معظم الباحثين في مجال إدارة المعرفة حول دراساتهم على قياس المعرفة التشاركية من خلال تقسيمها إلى أبعاد، هذه الأبعاد تقيس الجزء بالكل كما يلي:

1. **الثقة: (Trust):** يمكن اعتبار الثقة على أنها عملية فردية أو تنظيمية تهدف إلى إشباع الحاجات غير القابلة للإشباع، حيث تبدأ بالوعي وإدراك وجود حاجات غير مشبعة، يتم إشباعها من طرف آخر بالبحث عنها، واختيار الطرف الآخر يكون بناء على تحليل المعلومات المتاحة المتعلقة بالآخرين، بغرض تقدير مقدرة الطرف الآخر. (مالكي، 2020، صفحة 59)
2. **الخبرة: (Expertise):** ينطبق ضمن مصطلح الخبرة مفهوم المعرفة أو القدرة على الملاحظة "المهارة"، وذلك بأسلوب فطري عفوي، ويكتسبها الفرد من خلال المداومة على نشاط أو عمل معين، وأن تكرار هذا العمل يؤدي إلى زيادة هذه الخبرة واكتسابها بشكل واسع. فالخبرة هي معرفة أدائية أو معرفة خاصة تكتسب من خلال الممارسة أو عن طريق التجربة (بن صالح، 2012، صفحة 24).
3. **نظام الحوافز: (Reward System):** هي مجموعة من المؤثرات الخارجية التي تشجع الإنسان وتحفزه لتحسين أدائه وتطويره، ويمكن استخدامها من قبل الإدارة في جذب الأفراد الأكفاء للعمل لديها. (آرده وان، 2016، صفحة 10).
4. **الاتصالات:** هو الوسيلة التي تنتقل عبرها المعلومات المتعلقة بالقرارات كما تعرف أيضاً بشبكة العمل في سبيل تحقيق الأهداف الرئيسية التي تدخل ضمن أولويات عمل المؤسسة وضمان نجاحها (مالكي، 2020، صفحة 61).

❖ المبحث الثاني: مدخل إلى التطوير الابتكاري

يرتبط الابتكار ارتباط وثيقا بكل نواحي المنظمة، فهي عملية تؤسسها وتتبناها الإدارة العليا وتعمل على توفير الإمكانيات اللازمة لتجسيد التفكير الابتكاري فيها (بوبة، 2012، صفحة 15)، ويتسم هذا المفهوم بالكثير من الغموض والتداخل مع بعض المصطلحات ذات الصلة كالإبداع والاختراع، مما ينتج عنه وجود تصنيفات لمفهوم الابتكار.

المطلب الأول: السياق النظري لعملية التطوير الابتكاري

1- ماهية التطوير والابتكار :

أصبحت مهارات الإبداع بشكل عام والتطوير الابتكاري بشكل خاص من أهم مكونات النجاح الفردي والمؤسسي على حد سواء، وعلى رغم اعتقادنا أنه دائما يعوزنا الإبداع والابتكار إلا أننا نمارسه يوميا (جوعانة وحنانيا، 2013).

- مفهوم التطوير:

يعرف التطوير حسب كامل محمد المغربي على أنه إحداث تعديلات في أهداف وسياسات الإدارة أو في أي عنصر من عناصر العمل التنظيمي (فارسي و كريم، 2019، صفحة 101).

فالتطوير بصفة عامة في نظر عمر وصفي عقيلي "هو نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في بعض أو جميع العناصر التي تتكون منها المنظمة من أجل مواجهة بعض التغيرات والأحداث المؤثرة فيها والتي تحدث بداخلها أو خارجها وذلك من أجل تحسين قدرتها على حل المشكلات وتطوير نفسها والتكيف مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية (فارسي و كريم، 2019، صفحة 102).

- مفهوم الابتكار:

تعددت واختلفت الآراء حول مصطلح الابتكار وبعض المصطلحات ذات العلاقة كالإبداع والاختراع والتجديد، فمعظم الباحثين والمختصين وحتى عامة الناس لا يفرقون بين هذه المصطلحات ويستخدمونها للدلالة على نفس الشيء، حيث نجد أن هناك من يترجم مصطلح (innovation) إلى كلمة إبداع ، في حين أن المرادف الصحيح لهذا المصطلح في اللغة العربية هو كلمة الابتكار. وهو ابتكار منتج جديد ، أي شيء جديد مختلف عن المؤلف أو التقليدي (صافي، 2021، صفحة 277).

يرى بعض الكتاب المتخصصين أنه يجب التفريق بين الابتكار والإبداع ، فالابتكار يتعلق باكتشاف فكرة جديدة مميزة، بينما الإبداع يتعلق بوضع الفكرة موضع التنفيذ على شكل عملية أو سلعة أو خدمة تقدمها المؤسسة لربائنها ، لكن هذا خطأ لأن الإبداع والابتكار وجهان لعملة واحدة.

الإبداع هو قدرة الفرد على أن يرى في الشيء ما لا يستطيع آخرون رؤيته ، فهو ينظر للشيء بطريقة ما لا ينظر بها غيره فينظر بأسلوب مميز وجديد وذلك لما يوجد به من صفة إبداعية بداخله ، أما الابتكار هو قيام الفرد بعمل شيء جديد يختلف عن الأشياء الأخرى التقليدية، فيمكن أن يستخدم نفس الشيء لكن بطريقة الخاصة (Joanna Oleśków, Agnieszka, glaya, & Marek, 27-30/06/2017, p. 2204).

إذا كان الابتكار عام يتعلق بالأشخاص فإن الإبداع يتعلق بالمؤسسة وبنشاطها الإنتاجي والتسويقي، ومن بين الفروق الموجودة بين المصطلحين أن التفكير الابتكاري يمكن تعلمه والتدريب عليه ، وهو بصفة عامة يسبق الإبداع ويقف كأحد شروط نجاحه (صافي، 2021، صفحة 279).

حيث يشير التعريف السابق إلى وجود علاقة تلازمية بين الابتكار والإبداع ، أي أن وجود أفكار مبدعة لا يكون إلا من خلال أفراد مبتكرين وفرق عمل، حيث أنهم أساس عملية الابتكار ووجودهم ضروري فيها (نجم، 2003، الصفحات 16-17-20).

الابتكار = الإبداع + التطبيق

الابتكار في المنظمات هو "عملية التغيير والابتكار والهدم الخلاق في طرق عمل الإدارة ، تماشياً مع المستجدات التقنية والتكنولوجية الهادفة إلى خلق إضافات بناء على المعرفة المتجددة للزبون"، وبالتالي فالابتكار في المنظمات يظهر في شكل ابتكارات إدارية أو تقنية ، أو إضافية داخل المنظمة (تياوي، 2011، صفحة 14).

يمكن القول إجمالاً أن الابتكارات الهادفة تقوم على الجدية ، كما أن قيام المنظمات الابتكارية على مبادئ تتماشى مع عصر المعرفة والابتكار وبقاء المنظمات في ظل المنافسة الشديدة، كما يساهم الابتكار في المنظمات في إدخال مفاهيم جديدة تعمل على تحسين البيئة الداخلية وأداء المنظمة، مما يساعد هذا في أن يظل الابتكار المصدر المتجدد للميزة التنافسية في المنظمات الرائدة ليظل الابتكار ضرورة لا بد منها ومصدراً قوياً ومتجدداً حاضراً ومستقبلاً (تياوي، 2011، صفحة 14).

2- صفات العمل (التصرف) الابتكاري :

قام بعض الكتاب بوضع مجموعة من الصفات والخصائص والتي يمكن من خلالها معرفة فيما إذا كان تصرف معين ابتكار أم لا. وأي عمل توفرت فيه هذه الصفات يعتبر ابتكار من وجهة نظرهم وهي كالاتي (سليمانى، 2007، صفحة 31):

- ينبغي أن يمثل الابتكار شيئاً جديداً بالنسبة للمجتمع المزمع تطبيقه فيه حتى لو لم يكن جديداً بالضرورة للفرد أو الذين يقومون بتطبيقه.
- يجب أن يكون الابتكار شيئاً مقصوداً وليس أمراً عارضاً.
- ينبغي أن يكون الابتكار مجرد تغيير روتيني.
- يجب أن يهدف الابتكار إلى تحقيق فائدة للمنظمة ، أو بعض أقسامها الفرعية أو المجتمع الأوسع.
- ينبغي أن يتسم الابتكار بعمومية آثاره.

المطلب الثاني : أهمية ومجالات الابتكار في المنظمة

أولاً: أهمية الابتكار في المنظمة

يمكن توضيح أهم النقاط الابتكار التي يهتم بها عنصر الابتكار داخل المنظمة من خلال ما يلي (سليمانى، 2007، صفحة 36):

- ينمي الابتكار المهارات الشخصية ويراكمها في التفكير و التفاعل الجماعي من خلال فرق العصف الذهني.
- يزيد من جودة القرارات التي تصنع لمعالجة المشكلات على مستوى المنظمة أو على مستوى قطاعاتها وإداراتها في المجالات المختلفة.
- يحسن من جودة المنتجات .
- يساعد على تقليل الفترة بين تقديم منتج جديد وآخر مما يسهم في تميز المنظمة من حيث التنافس بالوقت.
- يساعد على إيجاد سبل لتفعيل وزيادة حجم المبيعات .
- يساعد على تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة .
- إعطاء صورة ذهنية طيبة عن المؤسسة لدى عملائها بشكل معزز.

ثانياً: مجالات الابتكار في المنظمات

بصفة عامة تأخذ الابتكارات ثلاث أشكال وهي (عزاوي و وآخرون، 08-09 مارس 2005، صفحة 489):

✓ الابتكار في الإدارة وهيكل المنظمة (Administration Innovation)

✓ الابتكار التقني (Technology Innovation)

✓ الابتكار الإضافي (Ancillary Innovation)

1- الابتكار الإداري:

يعد الابتكار الإداري من المجالات التي يغطيها الابتكار حيث يعرف على أنه "التوصل إلى المفاهيم الجديدة القابلة للتحويل إلى سياسات وتنظيمات وطرق تساهم في تطور الأداء في المنظمة (نجم، 2003، صفحة 345).

يعرف الابتكار الإداري على أنه "ابتكار في الأداء والسلوك الإداري كما في الابتكار تقنيات جديدة ، طرائق تدريب حديثة وابتكار الحلول الفريدة لبعض المشكلات الإنسانية والمادية (Ruth Alas, 2008, p. 208).

2- الابتكار التقني :

يعرف (Daft) الابتكار التقني على أنه "عملية فعالة من أسفل لأعلى حيث يتم توليد الإبداعات ودعمها من قبل طبقة الموظفين الدنيا ذوي الخبرة الفنية" (عبوي، 2006، صفحة 130) وأشار (Danial Robey) إلى أن الابتكار التقني هو تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو تغييرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة وتغييرات في أساليب إنتاج وإدخال الأسلوب في العمل وغيرها.

ومن ناحية أخرى يعرف (Schumpeter) الابتكار التقني بأنه يقتصر على المنتجات والعمليات المبتكرة التي تجد التطبيق في القطاع الخاص ،....، وبناء عليه اجمع الباحثون أن عملية الابتكار ديناميكية لا خطية ، فالأفكار المبتكرة يجب أن تثبت فائدتها إلى الزبائن داخل المنظمة (تقاوي، 2011، صفحة 17).

3- الابتكار الإضافي :

يعرف الابتكار الإضافي على بأنه: "الابتكار الذي يذهب إلى ما وراء الوظائف التقليدية" كأن يقوم محترفو التسويق بتطوير برنامج تسويقي بمساعدة الزبائن ، وتعزيز برنامج خدمة عامة فريدة (شيشة، 2017،

صفحة 139)، وفي نفس السياق يشير (Alas, et al) إلى أن الابتكار الإضافي هو "ابتكارات مساعدة وأنها تمتد عبر حدود البيئة التنظيمية وتتجاوز وظائف العمل الأساسية للمنظمة".

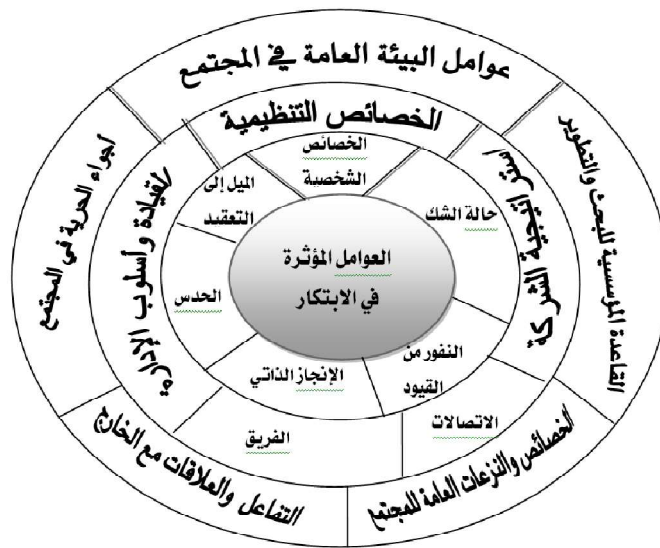
ويؤكد (West, et al) أن هذا الابتكار يتعلق بالبرامج والخدمات التي تتجاوز النشاطات الوظيفية الأساسية للمنظمة ، مثل برامج تنمية الوظائف التعليمية والمكاتب العامة ، وبذلك نجد أن هذه الابتكارات تحدث تغيرات في أهداف المهام ، فالابتكارات الإضافية تتعدى حدود ما وقفت عنده الابتكارات الإدارية والتقنية ، وذلك من خلال المحافظة على الزبون وضمان تقديم السلع والخدمات بالطريقة الجيدة التي تجعل الزبون راضيا ومتفاعلا مع المنظمة ، فكل الخدمات الإضافية هي التي تحدد الميزة التنافسية للمنظمة وتضمن زيادة رأس مالها الزبون (تياوي، 2011، صفحة 17).

المطلب الثالث : العوامل المؤثرة في الابتكار

تناولت جل الدراسات موضوع الابتكار والنشاط الابتكاري وقد ساهمت في تحديد الكثير من العوامل المؤثرة فيه وهناك ثلاث مجموعات من العوامل المترابطة وذات التأثير المتبادل المؤثرة على الابتكار وهي: مجموعة الخصائص الشخصية على مستوى الفرد المبتكر، مجموعة الخصائص التنظيمية في المؤسسة ومجموعة عوامل البيئة العامة في المجتمع (بوبعة، 2012، الصفحات 40-41).

والشكل التالي يوضح العوامل المؤثرة في الابتكار:

الشكل رقم (1) :العوامل في المؤثرة في الابتكار



المصدر: الصرن، رعد حسن، إدارة الإبداع والابتكار، دار الرضا، أب، عدن، الجزء الأول، 2000، ص130.

أولاً: مجموعة الخصائص الشخصية

يعتبر الفرد المبتكر لب عملية الابتكار داخل المؤسسة ونقطة البدء، حيث أثبتت الدراسات الحديثة أن الابتكار هو ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد (مدحت، 2004، صفحة 90)، لكن هذا لا ينفي وجود حد أدنى من الصفات الشخصية التي يجب أن تتوفر في الفرد المبتكر، وهناك مجموعة من السمات والخصائص التي تظهر في حالات كثيرة على الأفراد المبتكرين وهي (نجم، 2003، صفحة 129):

1- الميل إلى التعقيد: وذلك من خلال تفكيرهم بأشياء غير مألوفة لحل المشاكل الصعبة والمعقدة بخلاف الأفراد العاديين.

2- حالة الشك: وهي مرتبطة بالخاصية الأولى، مما يؤدي ذلك إلى طرح أسئلة غير مألوفة عن كل شيء ربما قد تطل هذه الأسئلة حتى البديهيات إلى أن يصل للنتيجة التي لا بد منها والمتمثلة في إيجاد حل لمشكلة معينة أو تفسيرات جديدة للظواهر القديمة أو التوصل إلى الجديد الذي لم يظهر إلا في تساؤلاته.

3- الحدس: هو الاستبطان الذاتي والنظر إلى الأشياء بعيداً أو خارج علاقتها الموضوعية الصلبة من أجل تصحيح المسار، بالاستفادة من طاقاتهم الكامنة الفطرية والمكتسبة.

4- الإنجاز الذاتي: يتسم المبتكر بأنه محفز بالإنجاز الذاتي، فالمحرك الذاتي لديه هو الدافعية وحب ما يقوم به، فالتحفيز الذاتي يقترن بتحقيق الذات حسب سلم ماسلو (Maslow) للحاجات الإنسانية، ويعتبر تحقيق الذات أعلى أنواع الحاجات الإنسانية أرقاها (عبيدات، 2002، صفحة 95).

5- النفور من المحددات والقيود: ينفر الكثير من المبتكرين عن المحددات والقيود التي تواجههم، ويجدون في القدرة الذهنية المركزة عمقا وامتسح ما لا يمكن أن يحدها شيء، فهم لا يعترفون بالحدود الاختصاصية والمهنية التي تقيد مجالهم المعرفي.

ثانياً: مجموعة العوامل التنظيمية

أثبتت الدراسات أن الظروف التنظيمية داخل المؤسسة تؤثر على الجهد الإبتكاري من خلال تأثيرها على الأفراد ذوي الخصائص الإبتكارية، وفيما يلي أهم العوامل التنظيمية المؤثرة في الإبتكار (نجم، 2003، الصفحات 135-139):

1- إستراتيجية المؤسسة:

يمكن التمييز بين نمطين من المؤسسات، مؤسسات تتبع استراتيجية ابتكارية وهي التي تجعل من الابتكار مصدرا لميزتها التنافسية في السوق، ومؤسسات تتبع إستراتيجية موجهة نحو الحالة القائمة أي التكنولوجيا والمنتجات والخدمات الحالية.

2- القيادة وأسلوب الإدارة:

تلعب القيادة دورا فعالا في تحفيز أو إعاقة الابتكار داخل المؤسسة، كما تتميز القيادة الابتكارية بالأسلوب الديمقراطي الذي يقوم على تشجيع جو الابتكار وتمكين الحوافز داخل مكان العمل.

3- الفريق:

يعرف الفريق على أنه: "تجمع لفردين أو أكثر في تفاعل منتظم مستقر على مدى فترة زمنية معينة لتجسيد اهتمام مشترك وتحقيق هدف مشترك (سيد مصطفى، 2002، صفحة 419)، حيث أوضحت تجارب المؤسسات الناجحة أن التحول من الهيكل التنظيمي التقليدي إلى استخدام فرق العمل يمكن أن يشكل المناخ الأكثر ملائمة لتعزيز ودعم الابتكار.

4- ثقافة المؤسسة:

تعرف ثقافة المؤسسة على أنها: "مجموعة القيم والعادات والمفاهيم والطقوس التي تكونت عبر الفترة الماضية والتي تعطي للمؤسسة تميزا معيناً في عمل الأشياء" (نجم، 2003، صفحة 137)، فعموماً يجب على المؤسسات القائمة على الابتكار التميز بقدرة عالية على الابتكار الثقافي بهدف إدخال تغييرات مهمة على الهياكل والسياسات والمفاهيم الحالية لصالح التغيير الثقافي.

5- العمل المؤثر:

يتأثر الابتكار في المؤسسة بالعامل المؤثر الذي يمكن أن يحفز على الابتكار أو يعيقه، لذا يجب على المؤسسة مراعاة العامل المؤثر في كل ابتكار لضمان الظروف التنظيمية الملائمة للابتكار.

6- الاتصالات:

تلعب الاتصالات دورا هاما داخل هيكل الإدارة والقيادة، فهي تحافظ على تدفق وانسياب العمل داخلها، فكلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات كلما زادت كفاءة الأداء (بن سليمان الرشيد، 2004، صفحة 39)،

وتعتبر الاتصالات وسيلة القادة في إدارة أنشطتهم وتحقيق أهداف العمل، وبالتالي فإن الاتصالات تختلف حسب نوع القيادة ونمط المؤسسة.

ثالثاً: مجموعة عوامل البيئة العامة في المجتمع

يتأثر الأفراد بل وحتى المؤسسات بالعوامل البيئية العامة في المجتمع، من بين هاته العوامل نجد:

1- الخصائص والنزعات السائدة في المجتمع: وتتمثل في:

- **العوامل الاجتماعية والثقافية:** تحدد شخصية المبتكر وسلوكه من خلال تفاعله مع الجماعة، ويبدأ على مستوى الأسرة والتي تشكل البيئة الاجتماعية الأولى للفرد المبتكر، ومن ثم يأتي دور المؤسسات التعليمية والثقافية في تحفيز الفرد على الاهتمام بالإبداع والابتكار.
- **العوامل السياسية:** تعتبر عنصراً حاسماً في عملية الابتكار، فالدعم المستمر من القيادات السياسية للابتكار في المجتمع يؤدي إلى تفجير الطاقات المتجددة من مستوى الفرد إلى مستوى المؤسسة والمجتمع.

2- القاعدة المؤسسية للبحث والتطوير في المجتمع:

من بين العوامل المؤثرة في هذه القاعدة نجد:

- **مراكز البحث والجامعات:** فهي تساعد على تطوير رصيد المجتمع من الابتكارات العملية (التكنولوجيا) والمنتجات كما لها دور في خلق وتعزيز المكانة للباحثين المتميزين والمبتكرين (بيدار و بيشار، 2010، صفحة 67).
- **نظام البراءة:** يلعب نظام براءة الحقوق الفكرية وبراءة الاختراع دوراً فعالاً في إيجاد البعد المؤسسي لحماية حقوق المبتكرين والمؤسسات الابتكارية، فهو يعطي لصاحبه حق الاحتكار المحمي بالقانون من المقلدين.

❖ المبحث الثالث : علاقة المعرفة التشاركية بالتطوير الإبتكاري:

ترتبط المعرفة التشاركية في المؤسسات وتتكامل من خلال الاتصال وتبادل المعلومات بين العاملين مع بعضهم البعض وبين البيئة المحيطة بالمنظمة مما يؤدي إلى تطوير عملية الابتكار بمختلف مجالاته، فالمنظمات التي تسعى للتميز من خلال المعرفة التشاركية بوسعها التطوير من خلال زيادة المعرفة التبادلية بين

أعضائها والتي تسهل تحديد وحل المشكلات والتنبؤ بنتائج الحل الممكنة باعتبار أن التغيير الحقيقي وتمكين عنصر الابتكار في المنظمة يستوجب نقل المعرفة والمشاركة فيها.

تعد المعرفة التشاركية من بين العناصر المهمة في إدارة المعرفة فهي تمثل الأساس في اكتساب الأصول المعرفية ومشاركتها، كما أن معظم الدراسات الأكاديمية أثبتت أن هناك ارتباطا وثيقا وعلاقة سببية إيجابية بين مشاركة المعرفة وقدرتها على توليد الابتكار بمختلف مجالاته في المنظمة، وتأكيد أن هناك آثار إيجابية بينهما، فالابتكار يعتمد اعتمادا شديدا على توافر المعرفة، ويمكن توضيح هذا الأثر من خلال ما يلي (باجي و خليفي، 2018، صفحة 180):

- إتاحة الفرصة لتبادل المعارف والتمكين من التعاون: وذلك في إطار الحدود التنظيمية لضمان تحقيق الابتكار، فالمعرفة التشاركية تيسر هذا التعاون وتوثق العلاقات وتنشط عملية التعلم التنظيمي، فتقاسم المعرفة ينمي المهارات ويحفز على عملية الابتكار داخل المنظمة باعتبارها مورد حقيقي.
- المساهمة في صنع القرار الصحيح: من خلال تعزيز القدرة على التحسين المستمر لنوعية صنع القرارات الإستراتيجية في مجال الابتكار والذي يكفل مساهمة الأصول الفكرية وفعاليتها في المشاركة في صنع هذه القرارات.
- خلق ثقافة تقاسم المعرفة وتهيئة بيئة مناسبة لاكتساب مهارات وكفاءات تساعد على الابتكار: فالعلاقة الإيجابية بين المعرفة التشاركية والابتكار والممارسات الإدارية تساعد في بناء ثقافة المنظمة من أجل تعظيم أداء الابتكار والذي يخلق ميزة تنافسية.
- كفاءة التعلم وخلق المزيد من القيمة: إن تطبيق المعرفة التشاركية لصالح عملية الابتكار هو تكامل المعرفة الداخلية والخارجية للمنظمة والذي يجعلها أكثر إتاحة وتوفرا في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات ويجعل عملية الابتكار أكثر فعالية.
- خلق ذاكرة تنظيمية لتفعيل عملية الابتكار: يمكن لعملية الابتكار أن تتدفق بيسر عبر الحدود التنظيمية والفنية، من خلال تسهيل عملية التعاون الداخلي والخارجي، وبناء الكفاءات المطلوبة في عملية الابتكار، كما يضمن تدفق المعارف ضمن السياق التنظيمي قاعدة معرفة واسعة تسمح بابتكارات أكثر فعالية.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم التطرق فيه إلى الجانب النظري لمفهوم المعرفة وإدارة المعرفة بصفة عامة وللمعرفة التشاركية بصفة خاصة، من خلال الوقوف على مستوياتها، ومعوقاتهما، كما تم التركيز على توضيح وإبراز أهمية مشاركة المعرفة من خلال أبعادها، تطرقنا كذلك إلى مفهوم التطوير الابتكاري مع توضيح العلاقة التي تربطه بالمعرفة التشاركية، وذكر مجالاته داخل المنظمة، مع التحدث عن أهميته فرديا وجماعيا، وصولا إلى الأشكال والعوامل المؤثرة في التطوير الابتكاري.

الفصل الثاني : الدراسات

السابقة في الموضوع

تمهيد:

يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة في تعزيز وإثراء البحث من خلال تدعيمه بمعلومات تكسب العملية البحثية قيمتها، كما تعطي للباحث القدرة على اختصار الزمن الذي يستغرقه البحث، والمساعدة على توليد وصقل الأفكار البحثية، وعليه حاولنا قدر الإمكان التطرق للدراسات التي تناولت موضوع المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري كلا على حدة والمقارنة كذلك بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة مع توضيح واقع الدراسة الحالية في الموضوع.

سيتم التطرق في هذا الفصل لعرض مختلف الدراسات العربية والأجنبية لمتغيرات الدراسة، وإبراز ما تتسم به دراستنا عن هاته الدراسات وهذا ضمن ثلاث مباحث كما يلي:

المبحث الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل المعرفة التشاركية

المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع التطوير الابتكاري

المبحث الثالث: مقارنة الدراسة مع الدراسات السابقة

❖ المبحث الأول: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل المعرفة التشاركية

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

- دراسة (بن الدين و بن ديدة، 2018) بعنوان أثر التشارك المعرفي على تطوير الكفاءات -دراسة حالة- شركة الإسمنت بني صاف SCIBS (2018).

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز وتحليل العلاقة ودرجة التأثير بين التشارك المعرفي بأبعاده (الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، التكوين، تكنولوجيا المعلومات والاتصال) وتطوير الكفاءات وكذا العلاقة الإرتباطية والتأثيرية لكل بعد من الأبعاد على تطوير الكفاءات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي بأبعاده على تطوير الكفاءات باختلاف درجة التأثير من بعد لآخر، من بين التوصيات المقترحة في هاته الدراسة تتمثل في مواصلة الاهتمام بالقيادة الداعمة، أي تبني النمط القيادي الذي يحفز التشارك وتبادل المعارف والآراء، واختيار فرق العمل كأسلوب مثالي لأداء الأعمال، زيادة الاهتمام بنظام الحوافز.

- دراسة (مالكي، 2020) بعنوان: أثر الهيكل التنظيمي على المعرفة التشاركية في المنظمات "دراسة ميدانية"(2020).

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الهيكل التنظيمي بأبعاده الأربعة "التخصص، التعقيد، الرسمية، المركزية" بصفة مباشرة في المنظمات ودوره في تعزيز المعرفة التشاركية، وأيضاً في إبراز أثر الهيكل التنظيمي بصفة غير مباشرة في ظل وجود عمليات إدارة المعرفة متغيراً وسيطياً، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، تم توزيع استبانة على المستجيبين الموظفين بالمؤسسة الجامعية ببشار ضمت العينة 257 مفردة من مجتمع مكون من عاملين وأساتذة الجامعة، وتم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية، تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات أهمها: توفير هيكل تنظيمي ذو أبعاد متناسبة ورؤية أبعاد الجامعة الجزائرية، حماية صناعات المعرفة بغية خلق بيئة تدفع إلى الابداع وتدرک تكاليفه.

- دراسة (بن عمرة، 2020) بعنوان: أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي - دراسة ميدانية- بمؤسسة إنجاز القنوات قنغازي ببومرداس (2020).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التشارك المعرفي بأبعاده "تبادل المعرفة، تدريب العاملين" في تعزيز التعلم التنظيمي في مؤسسة إنجاز القنوات ببومرداس "الجزائر" حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، تم توزيع 82 استبانة على موظفي المؤسسة محل الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي وأبعاده (تدريب العاملين وفرق العمل) في تعزيز التعلم التنظيمي-عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعده تبادل المعرفة في تعزيز التعلم التنظيمي. كما تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات منها: التأكيد على ضرورة زيادة اهتمام الإدارة العليا بالتعلم التنظيمي وتبني كل الآليات الممكنة لتعزيزه بالمؤسسة، العمل على تشجيع التشارك المعرفي بالمؤسسة من خلال تشجيع وترسيخ ثقافة تبادل المعرفة بين الأفراد والجماعات، وتصميم إستراتيجية فعالة لتدريب وتطوير العاملين، بالإضافة إلى التركيز على بناء فرق عمل فعالة وناجحة.

- دراسة (عطيه و الفايدي، 2021) بعنوان: "مشاركة المعرفة والعمل الإداري": مراجعة علمية.(2021).

حيث هدفت الدراسة إلى التطرق لأهمية إدارة المعرفة بشكل عام ومشاركة المعرفة بشكل خاص في المنظمات، وتأثيرها على العمل الإداري من خلال عرض الجهود البحثية التي تناولت الموضوع، تم الاستعانة بالعديد من قواعد البيانات الإلكترونية أجنبية وعربية "بحث استطلاعي"، وقد توصلت إلى بعض النتائج أهمها: بداية الإهتمام بمشاركة المعرفة في المنظمات من ثمانينات القرن الماضي، بالإضافة إلى العشر سنوات الأخيرة من 2011-2020 هي الفترة الذهبية للجهود البحثية المتعلقة بمشاركة المعرفة ودورها في المنظمات سواء على المستوى الأجنبي أو العربي. كما أوصت الدراسة بجملة من المقترحات منها تحديث قواعد البيانات العربية وتطويرها لتواكب الحاجة المستمرة إلى الوصول للمعلومة في عصر يتسم بالتغير والتطور السريع.

- دراسة (بن عبد الرحمان و بوشرى، 2021) بعنوان: دور المعرفة التشاركية في تعزيز التوجه الريادي لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أدرار (2021).

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد الدور الذي تلعبه المعرفة التشاركية في تعزيز التوجه الريادي لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة أحمد دراية ولاية أدرار، تم إسقاط الدراسة على عينة من الطلبة من خلال توزيع استبيانات كأداة لجمع البيانات واستخدام برنامج Smart PLS في التحليل الإحصائي، من بين النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة وجود علاقة معنوية بين المعرفة التشاركية والتوجه الريادي، تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات منها: ضرورة توفير بنية تحتية تساعد على تطبيق المعرفة التشاركية في مؤسسات التعليم العالي، وضع نظام حوافز مرتبط بالتميز في ممارسة التشارك المعرفي لتشجيع الأفراد على تبادل ومشاركة ما يمتلكونه من معارف ومهارات مع غيرهم.

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

- دراسة (Sharabati, 2018) بعنوان: The Impact of knowledge sharing through social Networks on students Academic Performance(2018).

أثر تبادل المعرفة من خلال الشبكات الاجتماعية على الأداء الأكاديمي للطلاب في جامعة فلسطين التقنية (2018).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على مشاركة المعرفة عبر شبكة facebook وتقييم تأثيرها على الأداء الأكاديمي للطلاب في البيئة التعليمية، تكونت عينة الدراسة من 60 طالبا وطالبة يحضرون محاضرات من أصول المحاسبة، تم تطبيق نموذج المعادلة الهيكلية لتحديد العوامل التي تحفز هؤلاء الطلاب لمشاركة معرفتهم عبر facebook لأغراض تعليمية، من بين النتائج المتوصل إليها: أن عامل الإيثار والكفاءة الذاتية يؤثران على الطلاب لمشاركة معرفتهم عبر facebook، وأن الثقة والسمعة ليسا محفزين للطلاب للقيام بذلك، مشاركة المعرفة عبر الشبكات الاجتماعية لها تأثير قوي على الأداء الأكاديمي للطلاب.

• دراسة (Syed Ali, Arsalan, & Qureshi, 2018) بعنوان: The impact of student attitude, trust, subjective norms, motivation and rewards on knowledge sharing attitudes among university students (2018).
تأثير موقف الطالب وثقته والمعايير الذاتية والتحفيز والمكافئات على مواقف مشاركة المعرفة بين طلاب الجامعة - مدينة كراتشي - باكستان" (2018).

الهدف من الدراسة هو فحص تأثير موقف الطلاب وثقتهم ومعاييرهم الذاتية ودوافعهم ومكافئاتهم على تبادل المعرفة بين طلاب الجامعة من مدينة كراتشي بباكستان، تم جمع البيانات من 350 طالبا جامعيًا، يحتوي الإستبيان على 27 فقرة تم اعتمادها من الأوراق السابقة، تم تلخيص النتيجة وتفسير البيانات بمساعدة Smart PLS، كما أوضحت نتائج الدراسة على أن سلوك مشاركة المعرفة يتأثر أكثر بموقف الطالب حيث أن كل سلوك فردي له سلوك مختلف، حالة ذهنية توجه انتباه الشخص إلى شيء معين من أجل تحقيق أهداف مشتركة. ومن جهة أخرى أوصت الدراسة على الأخذ بعين الاعتبار الدور الذي تلعبه مشاركة المعرفة في كل مجال.

• دراسة (Farhan & Muhaimin, 2019) بعنوان: Impacts of knowledge sharing a review and direction for futur research (2019).
آثار تبادل المعرفة: مراجعة وتوجيهات للبحث في المستقبل (2019).

هدفت هذه الدراسة إلى إسهام مشاركة المعرفة في نجاح أي مؤسسة بطرق مختلفة من خلال تلخيص نتائج الأبحاث السابقة حول نتائج مشاركة المعرفة في المنظمات واقتراح اتجاهات واعدة في المستقبل، تم إجراء التحليل الموضوعي على 61 دراسة، وقد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج أهمها: أن أكثر العوامل المدروسة شيوعًا تتأثر بمشاركة المعرفة وهي "الإبداع، التعلم، الأداء"، مشاركة المعرفة لها بعض التأثيرات المتعلقة بالعمل خارج نطاق العمل مثل التي تؤثر على رضا العاملين، مناخ الفريق.

❖ المبحث الثاني: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع التطوير الابتكاري

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

- دراسة (تيقاوي، 2011) بعنوان: دور التغيير التنظيمي في تطوير الابتكارات داخل منظمات الاتصالات الجزائرية (اتصالات الجزائر، الوطنية للاتصالات الجزائرية (نجمة)، أوراسكوم تليكوم الجزائر) من وجهة نظر العاملين بها (2011).

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة بلغ عددها 75 مفردة من أفراد عينة الدراسة، واستخدم في التحليل الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك دور إيجابي لعملية التغيير التنظيمي في دعم وتطوير الابتكارات التنظيمية (الإداري، التقني، الإضافي)، كما اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات أبرزها العمل على تطوير وابتكار خدمات جديدة للحصول على اختراعات تتميز بها عن المنافسين.

- دراسة (شيثة، 2017) بعنوان: أثر التغيير التنظيمي على الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة- (2017).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التغيير التنظيمي وعلاقته بالابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال قدرة المؤسسة على ابتكار أفكار جديدة وافتقارها لعنصر المورد المالي (مشاكل التمويل) أو التسيير، وتوفير عاملي التغيير التنظيمي والابتكار في هاته المؤسسات كفيل أن يغير من مجرى تطويرها، من بين النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة: الابتكار عامل مهم للتطور في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وله علاقة مباشرة مع التغيير التنظيمي، هناك علاقة قوية وموجبة وذو دلالة إحصائية بين المتغيرين.

- دراسة (فراح و قنور، 2017) بعنوان: إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الابتكار لدى منظمات الأعمال (2017).

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح دور إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار لدى منظمات الأعمال وذلك من أجل تحقيق الأداء الأمثل الذي يميز المنظمة عن غيرها، من بين النتائج المتوصل إليها في هاته الدراسة أن للمعرفة دور كبير وأهمية واضحة على كفاءة وفعالية أنشطة منظمات الأعمال، وجود علاقة جد وثيقة بين إدارة المعرفة والابتكار، إدارة المعرفة تساهم في تحقيق الابتكار للمنظمة من خلال تأثيرها على الأبعاد المختلفة كالأفراد والعمليات والمنتجات.

- دراسة (القادري، 1442هـ/2021م) بعنوان: دور إدارة المواهب البشرية في تحسين مستوى الابتكار التنظيمي -دراسة ميدانية على وزارة التنمية الاجتماعية المحافظات الجنوبية - (1442هـ-2021).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسة أبعاد إدارة المواهب البشرية في تحسين الابتكار التنظيمي، حيث تمت الدراسة على مجتمع متكون من جميع العاملين في الوزارة في فلسطين البالغ عددهم 264 موظفا وموظفة، وباستخدام أسلوب الحصر الشامل تم توزيع 264 استبانة واستردد 202 منهم صالحة لغايات التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحليل البيانات، من بين النتائج المتوصل إليها في هاته الدراسة: وجود علاقة موجبة وقوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة إدارة المواهب البشرية والابتكار التنظيمي بمعمل ارتباط قوي، كما تقترح الدراسة جملة من التوصيات من أهمها تشجيع العاملين من ذوي الموهبة على التفكير خارج الصندوق وتوليد الأفكار المبتكرة لحل مشكلات العمل وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

- دراسة (أبو حشيش، 2021) بعنوان: أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة - دراسة ميدانية- (2021).

تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة بشكل أفضل انطلاقا من التأثيرات المباشرة لأبعاد التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة، أجريت الدراسة على عينة متكونة من 77 مديرا يعملون في شركات دولية في مصر، من بين النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل الانحدار المتعدد القياسي أن الأبعاد الأربعة للتوافق بين الفرد وبيئة العمل أثرت بشكل إيجابي على الأداء الابتكاري للمنظمة.

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

- دراسة (Mashrab & Sirojiddin, 2018) بعنوان: Challenges of innovative development within the national Economy (2018).

تحديات التطور الابتكاري في الاقتصاد الوطني -طاجاكستان- (2018).

حيث تهدف الدراسة إلى توضيح المشكلات الرئيسية للتنمية المبتكرة مع مراعاة الظروف الاجتماعية والاقتصادية للأعمال المبتكرة وآليات توسيع العمليات الابتكارية داخل الاقتصاد الوطني في طاجاكستان، من بين النتائج المتوصل إليها في هاته الدراسة: تطبيق نهج متكامل للنظام الابتكاري الوطني للدولة مع مراعاة تكوين

وتطوير الأعمال المبتكرة، زيادة التركيز على حل المشكلات الأساسية للأعمال المبتكرة المتعلقة بتطوير سياسة ابتكارية طويلة الأجل.

- دراسة (Eglantina & Egl, 2020) بعنوان: The Entrepreneurs Role in innovation: Developed versus Developing countries (2020). دور رواد الأعمال في الابتكار: البلدان المتقدمة مقابل البلدان النامية (2020).

الهدف من هذه الدراسة النظرية هو معرفة الدور الذي يلعبه رائد الأعمال في تعزيز عملية الابتكار من خلال إعادة تصميمه بإضافة مكون مهم آخر في إطار العمل الخاص به بالاعتماد على أربعة أبعاد أساسية وهي: قدرات ريادة الأعمال، الفرص الإنتاجية، الابتكار الصغير، الهيكل التنظيمي. وذلك من أجل مقارنة مستويات الابتكار والإجابة على سؤال الاختلاف بين البلدان النامية والمتقدمة، من بين النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة: وجود صعوبات تواجه البلدان النامية في فرص الإنتاجية والهيكل التنظيمية، بالإضافة إلى عدم شعور الموظفين في البلدان النامية بالحافز للانخراط في الأفكار الإبداعية أو متابعة الأنشطة المبتكرة.

- دراسة (Andreja & Maruska, 2020) بعنوان: Mentoring dimensions in knowledge and innovation development (2020). أبعاد التوجيه في تطوير المعرفة والابتكار (2020).

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى تزايد القدرة التنافسية للمؤسسة الحديثة بشكل متزايد على أصولها الفكرية انطلاقاً من عمليات نقل المعرفة وتطوير الابتكار وتحويلها إلى الصناعة والعمليات التعليمية الجامعية باعتبارها قضية سائدة، من أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة: يتأثر التصور بالسياق الاجتماعي والثقافي والاختلافات الفردية بين الطلاب وأساليب التوجيه، كما أن التوجيه عملية تسهل تقدم الفرد وكذلك المنظمات من خلال تحفيز وتطوير المعرفة وعمليات الابتكار، وتوسيعها والاعتراف بها في المجتمع.

❖ المبحث الثالث: مقارنة الدراسة مع الدراسات السابقة

في هذا المبحث سيتم التفصيل حول نقاط التشابه ونقاط الاختلاف والتعقيب على الدراسات السابقة ومقارنتها مع الدراسة الحالية، وذلك من جوانب عدة كالمغيرات والعينة، وكأخر نقطة ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

المطلب الأول: أوجه التشابه

تتمثل أهم أوجه التشابه في النقاط التالية:

- توافق معظم الدراسات السابقة والدراسة الحالية في استخدام أداة التحليل ألا وهي أداة الاستبيان.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لمتغيري الدراسة وهما المعرفة التشاركية بأبعادها (الثقة، الخبرة، التحفيز، الاتصالات) والتطوير الابتكاري بأبعاده (الابتكار الإداري، الابتكار التقني، الابتكار الإضافي).

المطلب الثاني: أوجه الإختلاف

أبرز أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة تتمثل في النقاط التالية:

- وجود اختلاف في الأبعاد التي تقيس المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري في معظم الدراسات السابقة نظرا لطبيعة الموضوع وموقعه.
- أغلب الدراسات التي باللغة الأجنبية كانت دراسة نوعية على خلاف الدراسة الحالية التي تجمع أو تربط بين النظري والتطبيقي.
- الدراسة الحالية تناولت موضوع المعرفة التشاركية ودورها في التطوير الابتكاري لدى العاملين داخل المنظمة، بينما الدراسات السابقة فتناولت متغيرات أخرى.
- اختلاف في أهداف الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
- أجريت الدراسة الحالية في سنة 2022م بينما الدراسات السابقة أجريت في سنوات سابقة.
- أجريت الدراسة الحالية في ولاية تيميمون بالجزائر بينما الدراسات السابقة تمت في مناطق ودول مختلفة.

* مجال الاستفادة من الدراسات السابقة:

تساهم الدراسات السابقة في إبراز مجموعة من الخصائص والإضافات للبحث ومن بين هذه النقاط نجد:

- المساعدة في وضع الفرضيات.
- الحصول على المراجع المناسبة.
- الاستفادة من المقترحات والتوصيات.
- المساعدة في كيفية وضع أسئلة الاستبيان وصياغته.
- المساهمة في تحديد التعاريف الإجرائية.

المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية

تتفرد هذه الدراسة عن الدراسات السابقة كونها تبحث عن أهم عنصر في إدارة المعرفة ألا وهي المعرفة التشاركية، فهي تعمل على طريقة تطبيق عملية التشارك في المعرفة ودورها في تطوير الابتكارات لدى العاملين وذلك من أجل تحفيز العاملين على مشاركة معارفهم وإبداعاتهم وتطوير خبراتهم في المجال.

ركزت هذه الدراسة كذلك في عملية البحث على العملاء في مؤسسة اتصالات الجزائر بالإضافة إلى باقي الموظفين من ذوي الخبرة وأصحاب القرار في المؤسسة.

الاعتماد بتصميم أداة الدراسة (الاستبانة) بالإضافة إلى المقابلة مع الموظفين قصد تقريب وجهات النظر والتأكد من الفهم الجيد للأسئلة، وهذا ما يميز هذه الدراسة.

تركيز الدراسة على اكتشاف العلاقة بين متغير المعرفة التشاركية ومتغير التطوير الابتكاري وتحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss وليس إثبات نظرية.

خلاصة:

تم التطرق في هذا الفصل إلى الدراسات السابقة العربية والأجنبية لمتغيرات الدراسة المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري حيث استفادت الدراسة الحالية منها في بعض الجوانب كالجانب النظري والمنهجية العلمية المستخدمة والأساليب الإحصائية، ومقارنة الدراسة مع الدراسات السابقة وكأخر عنصر ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، بعد استعراض أوجه التشابه والاختلاف والمتغيرات والعينة، والأدوات المستعملة والأبعاد التي تقيس المتغيرات، باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

الفصل الثالث : الدراسة

الميكانيك

تمهيد:

سيتم في هذا الفصل الثالث إسقاط ما تم دراسته نظريا على مؤسسة اتصالات الجزائر بغية تحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة في المعرفة التشاركية ودورها في التطوير الابتكاري لدى العاملين داخل المنظمة دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر -تيميمون-.

بالإضافة إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة والتحقق من صحة الفرضيات من خلال عرض نتائج الدراسة الميدانية، كما تم الاستعانة ببرنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للمساعدة في التحليل الإحصائي لعينة الدراسة.

ومن أجل الوصول إلى النتائج المرجوة تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة المتوصل إليها ومناقشتها وتحليلها

❖ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين يعالج مضمونهما طريقة اختيار العينة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة وأدوات جمع وتحليل البيانات والمعلومات، وأخيرا الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: طريقة إجراء الدراسة الميدانية:

يتكون مجتمع دراستنا من مجموع عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بتيميمون وذلك من خلال استقصاء آراء العاملين حول معرفة دور المعرفة التشاركية في التطوير الابتكاري لديهم داخل المنظمة.

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

يلتزم الباحث عند إعدادة لأي دراسة بمجموعة من الخطوات والطرق تكون متناسقة وفق أسلوب منهجي وعلمي.

1- مجتمع الدراسة

📌 تقديم المؤسسة:

تم إنشاء مؤسسة اتصالات الجزائر التي اتخذت الشكل القانوني لشركة ذات أسهم، لتعمل على سوق شبكات وخدمات الاتصالات الالكترونية، ميلادها منصوص عليه في القانون 03/2000 بتاريخ 5 أوت 2000، المتعلق بإعادة هيكلة قطاع البريد والاتصالات الذي يفصل أنشطة البريد عن أنشطة الاتصالات. بدأت مؤسسة اتصالات الجزائر نشاطها رسميا في 1 يناير 2003 ودخلت في عالم تكنولوجيايات الإعلام والاتصال. أصبحت مؤسسة اتصالات الجزائر الممثل الرئيسي لتطبيق إستراتيجية إدخال التكنولوجيايات الجديدة للإعلام والاتصال في الجزائر مؤكدة بالتالي مساهمتها التامة في بناء مجتمع المعلومات الجزائري وهذا من خلال توفير أكبر نفاذ لشبكة الاتصالات، ويتكون الهيكل التنظيمي العام لمؤسسة اتصالات الجزائر من (08) مديريات إقليمية و50 وحدة عملياتية متواجدة في كامل ولايات الوطن، ووكالات تجارية موزعة على الدوائر التابعة للوحدات العملياتية بكل ولاية. (اتصالات الجزائر algeriatelecom، 2022)

وتعتبر وكالة تيميمون إحدى الوكالات التجارية الرئيسية لمؤسسة اتصالات الجزائر في أدرار وتصنف الثانية بعد وكالة أدرار، وتضم 4 دوائر و11 بلدية، تأسست سنة 2004 بهدف توسيع مجال نشاط المؤسسة وخدمة أكبر عدد ممكن من الزبائن الموجودين عبر كامل الولاية، ويشغل بها 14 عامل، بالإضافة إلى 23

عامل في الوحدة العملياتية (بحاجي، 2022)، تعمل على توفير جميع خدمات ومنتجات المؤسسة والمتمثلة في مختلف عروض الانترنت والهاتف.

🚩 مهام المؤسسة:

من بين المهام التي تقوم بها مؤسسة اتصالات الجزائر تتمثل في:

- تسويق كافة خدمات الاتصالات التي تساعد في الاتصالات الهاتفية والرسائل النصية إلى جانب الإعلام البصري والبيانات الرقمية.
 - التطوير لجميع الشبكات العمومية والتنمية والاستغلال لخدمات الاتصالات بشكل مهني.
 - تستهدف المنظمة زيادة معدل العرض للخدمات الهاتفية وتسهيل الدخول على كافة خدمات الاتصالات.
 - العمل على تطوير الخدمات التي تعرضها الشركة وتتميتها، وزيادة التشكيلة وجعلها أكثر تنافسية.
 - تطوير شبكة الاتصالات المحلية وجعلها أكثر مرونة والقدرة على الوصول إلى جميع المناطق.
- 🚩 أهداف مؤسسة اتصالات الجزائر:

وضعت إدارة مؤسسة اتصالات الجزائر في برنامجها منذ البداية ثلاث أهداف أساسية تقوم عليها وهما:

- **الجودة:** يقصد بها أيضا نوعية المنتج، وتمثل مجموعة الخصائص والميزات الخاصة بمنتج أو خدمة وبالتالي تسمح له بإرضاء حاجات ظاهرة أو كامنة (C, 1995)، وذلك من خلال تقديم منتجات وخدمات متميزة تتفرد بها عن المنافسين.
 - **الفعالية:** ويقصد بها قدرة التنظيم على التفاعل مع العوامل والقوى المؤثرة في بيئته، والاستفادة من طاقات أفراده لتحقيق أهدافه النهائية والمتمثلة في الاستمرارية والتطور (بوياية، 2004)، بمعنى آخر تحقيق نتائج مقارنة للنتيجة المرجوة وبعبارة أخرى تحقيق الهدف المسطر من خلال تكوين المستخدمين في المؤسسة (برشيد، 2022).
 - **نوعية الخدمات:** وذلك من خلال ترقية الخدمات المقدمة للزبائن، وتنويعها قصد جعلها تحديا حاسما لمستقبل المؤسسة في تطلعها المستمر إلى تلبية حاجات ورغبات وشكاوي المتعاملين.
- حيث سمحت هذه الأهداف الثلاثة التي سطرته اتصالات الجزائر ببقائها في الريادة وجعلها المتعامل رقم واحد في سوق الاتصالات بالجزائر (اتصالات الجزائر algerietelecom، 2022).

2- عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 50 عامل في مؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون، وشملت وحدات مجتمع الدراسة جميع العاملين داخل المؤسسة بما فيهم (المدرء، مسؤولي الوحدات والمصالح، الموظفين)، وذلك من أجل الوصول إلى أدق النتائج والجدول التالي يوضح تداول الاستمارة.

الجدول رقم (01): تداول الاستمارة

عدد الاستبانات	العدد	النسبة بالمئة
الموزعة	62	100 %
غير المسترجعة	8	13 %
الملغاة	4	6 %
الصالحة للتحليل	50	83 %

المصدر: من إعداد الطلبة

من خلال الجدول الموضح أعلاه يلاحظ أنه تم توزيع (62) استبانة بما يوافق مجتمع الدراسة، حيث لم يتم استرجاع (8) استبانة، أما المسترجعة بلغ عددها (54) منها (4) ملغاة، (50) استبانة صالحة للتحليل.

الفرع الثاني: متغيرات ونموذج الدراسة

1-متغيرات الدراسة:

سيتم التطرق في هذه الدراسة إلى العلاقة بين متغيرين

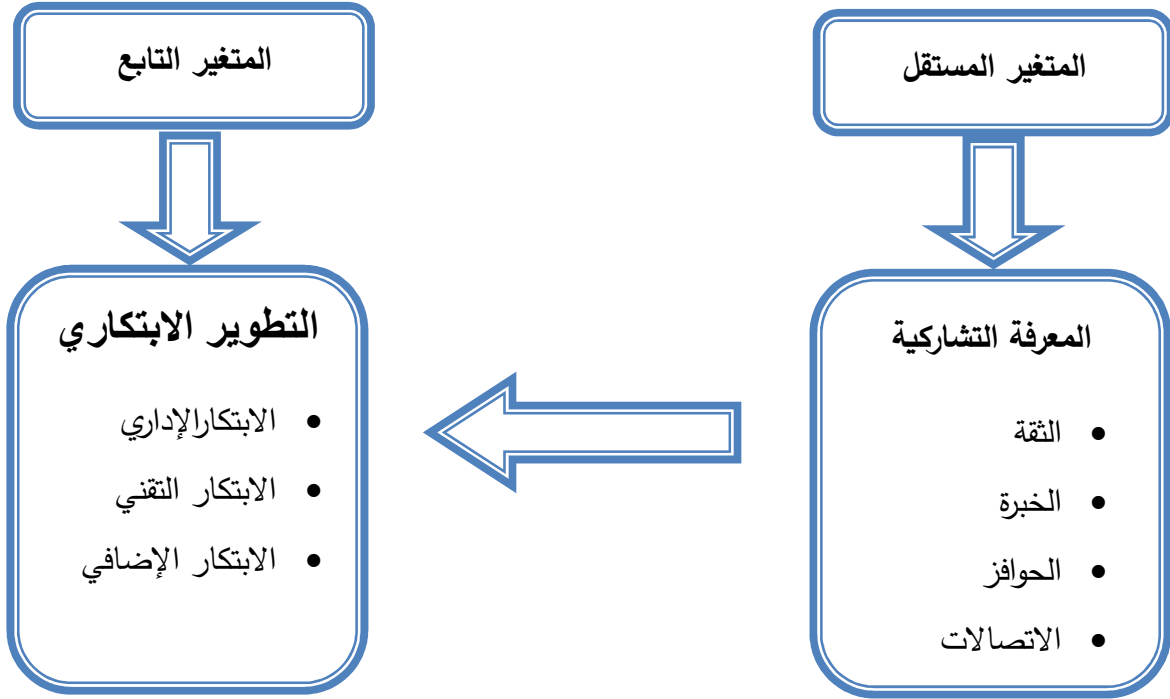
المتغير المستقل: المتمثل في المعرفة التشاركية. والذي يتضمن أربعة أبعاد (الثقة، الخبرة، الحوافز، الاتصالات).

المتغير التابع: والمتمثل في التطوير الابتكاري. والذي يتضمن ثلاث أبعاد (الابتكار الإداري، الابتكار التقني، الابتكار الإضافي).

المتغيرات الشخصية: وتشمل المتغيرات التالية:(الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المستوى العلمي، سنوات الخدمة).

2- نموذج الدراسة:

الشكل رقم (02): النموذج الافتراضي للدراسة



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

الفرع الأول: الأدوات

سنحاول في هذا المطلب توضيح مختلف الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة في معالجة البيانات المجمعة في الاستبيان.

1- تصميم الاستبيان

يجب على الباحث عند القيام بجمع البيانات أن يحدد الأدوات والتقنيات الخاصة بالدراسة من أجل القيام بالمعالجة التطبيقية للموضوع محل الدراسة، حيث تم تصميم الاستبيان في صورته الأولية بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، كذلك تم إجراء مقابلة مع مدير الوكالة التجارية لاتصالات الجزائر بتيميمون ومسؤول الوحدة العملياتية من أجل توضيح موضوع الدراسة والغاية منها، بغرض جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بأفراد عينة الدراسة.

2- محتويات الاستبيان

وقد تضمن الاستبيان محورين كما يلي:

المحور الأول: البيانات الشخصية والخصائص الوظيفية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة ويتكون من 5 فقرات.

المحور الثاني: يتكون من جزأين، الجزء الأول متعلق بالمتغير المستقل والمتمثل في المعرفة التشاركية والذي يتكون من 28 عبارة مقسمة على أربعة أبعاد وهي كالتالي:

- بعد الثقة يشمل (8) عبارات.
- بعد الخبرة ويشمل (7) عبارات.
- بعد الحوافز ويشمل (6) عبارات.
- بعد الاتصالات ويشمل (7) عبارات.

أما الجزء الثاني فهو متعلق بالمتغير التابع التطوير الابتكاري والذي يتكون من (20) عبارة مقسمة على ثلاث أبعاد وهي كالتالي:

- بعد الابتكار الإداري ويشمل (8) عبارات.
- بعد الابتكار التقني يشمل (5) عبارات.
- بعد الابتكار الإضافي يشمل (7) عبارات.

3- مقياس الدراسة

تم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي لتحويل إجابات أفراد عينة الدراسة إلى بيانات كمية وذلك بوضع مقياس يتراوح من (1 إلى 5) بحيث أنه كلما اقتربت الإجابة من (5) كلما كانت الموافقة مرتفعة، كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم (2): يوضح طول الخلايا حسب مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	الإتجاه	مجال المتوسط
منخفضة جدا	غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
منخفضة	غير موافق	من 1.80 إلى 2.60
متوسطة	محايد	من 2.60 إلى 3.40

عالية	موافق	من 3.40 إلى 4.20
عالية جدا	موافق بشدة	من 4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

4- صدق وثبات أداة البحث

4-1 صدق الأداة:

- **الصدق الظاهري:** ويقصد به التحقق من أن الأسئلة المقدمة في الاستبيان تستطيع قياس ما وضعت لأجله حيث تم التأكد من صدق الأداة بعرضها على محكمين من هيئة التدريس في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير المختصين في إدارة الأعمال ،وذلك لمعرفة آرائهم حول تناسق فقرات هذه الدراسة مع المتغيرات هذا البحث، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة وفقا لتوجيهاتهم تم إعداد الاستمارة النهائية لتقديمها للمستجوبين كما هو موضح في ملحق الدراسة .
- **الاتساق الداخلي:** تم التحقق من الصدق التطبيقي باستخدام معامل الارتباط بيرسون وحساب قيمة الارتباط لعبارات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه.

- الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول: المعرفة التشاركية

الجدول رقم(3): يمثل معامل ارتباط بيرسون لبعده الثقة

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	أداء المنظمة مرتبط بدرجة التشارك المعرفي بين أفرادها	*0.319	0.024
2	هناك نمو متزايد للثقة بين الأفراد العاملين داخل المنظمة	**0.576	0.000
3	يتمتع العاملون داخل المنظمة بثقافة تشارك المعارف	**0.712	0.000
4	تحمي المنظمة أفرادها من أي ضرر قد ينتج عن مشاركة المعرفة	**0.607	0.000
5	يتشارك الأفراد العاملين في المنظمة في اتخاذ القرارات	**0.646	0.000
6	تلتزم المنظمة أفرادها بمشاركة ما يملكونه من معارف فيما بينهم	**0.672	0.000
7	يتشارك العاملون في المنظمة معارفهم من أجل زيادة ولائهم	**0.561	0.000
8	يكتسب الأفراد في المنظمة معارفهم بالاعتماد على أنفسهم	**0.603	0.000

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

1- ** أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن جميع عبارات بعد الثقة ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها دالة إحصائياً، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها تتراوح بين 0.319 والتي ترمز إلى وجود علاقة طردية ضعيفة و 0.712 كحد أقصى، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى الدلالة في جميع عبارات بعد الثقة مما يدل على أنها صادقة ومتسقة داخلياً.

الجدول رقم (4): يمثل معامل ارتباط بيرسون لبعء الخبرة

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	تتميز المعرفة المراد مشاركتها بين العاملين بالوضوح والدقة	0.696 **	0.000
2	يوجد داخل المنظمة أفراد مؤهلين يتم الاعتماد على أفكارهم وتوقعاتهم	0.634 **	0.000
3	تقيم المنظمة دورات تكوينية تهدف لتعزيز تشارك المعرفة	0.643 **	0.000
4	لا أجد مانعا في حل المشاكل بالاعتماد على خبرة الزملاء	0.654 **	0.000
5	تواكب المنظمة تطوير المعارف لدى الأفراد وتشجعهم على ابتكار معارف جديدة	0.805 **	0.000
6	المعرفة التشاركية في المنظمة تساعد على اكتساب الخبرة	0.651 **	0.000
7	امتلاك المعرفة لدى العاملين يزيد من نقاط القوة في المنظمة	0.592 **	0.000

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

1- ** أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات بعد الخبرة ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها دالة إحصائياً، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى الدلالة 0.01 في جميع عبارات بعد الخبرة مما يدل على أنها صادقة ومتسقة داخلياً.

الجدول رقم (5): يمثل معامل ارتباط بيرسون لبعء الحوافز

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	المنظمة توفر الوسائل الأساسية لتشارك المعارف بين الأفراد العاملين	0.698 **	0.000
2	تتميز المنظمة بمحيط محفز لتشارك المعارف بين العاملين	0.834 **	0.000
3	توفر المنظمة حوافز مادية للأفراد الذين يساهمون في تشارك المعارف	0.648 **	0.000
4	هناك دوافع تساعد العاملين قصد تطوير معارفهم التشاركية	0.701 **	0.000
5	أرى أن زملائي في العمل يتمتعون بدرجة عالية من الأداء الوظيفي	0.660 **	0.000
6	تحرص المنظمة على ضرورة العمل الجماعي بين العاملين	0.708 **	0.000

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

1- ** أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات بعد الحوافز ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها دالة إحصائياً، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى الدلالة 0.01 في جميع عبارات بعد الحوافز مما يدل على أنها صادقة ومتسقة داخليا.

الجدول رقم (6): يمثل معامل ارتباط بيرسون لبعث الاتصالات

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	هناك جلسات نقاش لتشارك المعرفة داخل المنظمة	0.620 **	0.000
2	وسائل الاتصال الالكترونية في المنظمة تساعد العاملين على تبادل المعرفة	0.482 **	0.000
3	المعرفة التشاركية في المنظمة تتم حسب الاتصالات غير الرسمية	0.609 **	0.000
4	ضرورة الالتزام بالهيكل التنظيمي عند القيام بعملية الاتصال	0.516 **	0.000
5	تحتاج المنظمة إلى استحداث وسائل الاتصال وطرق التنظيم	0.426 **	0.000
6	تعتبر الاجتماعات في المنظمة مصدر الأفكار الجديدة	0.741 **	0.000
7	قاعدة البيانات الخاصة بالمنظمة تتسم بالبساطة ويسهل الوصول إليها عند الضرورة	0.534 **	0.000

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

1- ** أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات بعد الاتصالات ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها دالة إحصائياً، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها تتراوح من متوسطة إلى قوية، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى الدلالة 0.01 في جميع عبارات بعد الاتصالات مما يدل على أنها صادقة ومتسقة داخلياً.

- الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: التطوير الابتكاري

الجدول رقم (7): يوضح معامل الارتباط بيرسون لبعيد الابتكار الإداري

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	الهيكل التنظيمية في المنظمة تتجدد باستمرار عن طريق إجراء تغييرات عليها	0.751**	0.000
2	تحرص المنظمة على تطوير أنظمة الإعلام الآلي في الإدارة	0.729**	0.000
3	تضع المنظمة مجموعة من البرامج هدفها مساعدة العاملين على فهم طريقة عمل الإدارة	0.867**	0.000
4	تمنح المنظمة الحرية المطلقة للعاملين في حل المشاكل المتعلقة بتقديم الخدمات	0.593**	0.000
5	المنظمة توفر مجموعة من الإجراءات تساعد على التواصل ومشاركة المعارف لدى الأفراد	0.791**	0.000
6	تمتلك المنظمة إستراتيجية فعالة ومبتكرة تتعلق بتقديم الخدمات	0.777**	0.000
7	وضعت المؤسسة سياسات جديدة في مجال التحفيز والمكافئات	0.764**	0.000
8	قامت المنظمة بتطوير خدماتها ومركزها السوقي باعتماد إجراءات وسياسات مبتكرة	0.740**	0.000

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

1- ** أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات بعد الابتكار الإداري ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها دالة إحصائياً، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى الدلالة 0.01 في جميع عبارات بعد الابتكار الإداري مما يدل على أنها صادقة ومتسقة داخلياً.

الجدول رقم (8): يوضح معامل الارتباط بيرسون لبعء الابتكار التقني

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	المنظمة تستحدث باستمرار خدماتها تماشياً مع نوعية التقنيات الجديدة	0.797**	0.000
2	تم تحسين الخدمات المقدمة للزبائن باستخدام طرق وأساليب متجددة	0.906**	0.000
3	تعمل الشركة على تحسين خدماتها بتطبيق أفكار جديدة وأساليب عمل مبتكرة	0.900**	0.000
4	قامت المنظمة بإدخال تقنيات جديدة في العمل من أجل زيادة خدماتها والاستحواذ على السوق	0.878**	0.000
5	تزيد المنظمة من ابتكاراتها الخدمائية انطلاقاً من براءات الاختراع التي تحصلت عليها	0.817**	0.000

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

1- ** أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلا مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات بعد الابتكار التقني ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها دالة إحصائياً، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى الدلالة 0.01 في جميع عبارات بعد الابتكار التقني مما يدل على أنها صادقة ومتسقة داخلياً.

الجدول رقم (9): يوضح معامل الارتباط بيرسون لبعد الابتكار الإضافي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	المنظمة تقوم بإحداث تعديلات على أساليب عملها بناء على معرفة رضا الزبون اتجاهها	0.829**	0.000
2	تطور المنظمة خدماتها انطلاقاً من الآراء والشكاوي المقدمة من الزبائن	0.892**	0.000
3	تسعى المنظمة إلى زيادة عدد المتعاملين من خلال تقديم بعض العروض المجانية لهم	0.563**	0.000
4	المنظمة تضيف بعض الخدمات المميزة مقارنة بالمنافسين في السوق	0.820**	0.000
5	تضع المؤسسة خطط مبتكرة لتحسين خدماتها وزيادة جلب الزبائن	0.853**	0.000
6	تبحث المنظمة عن طرق لتحديد التوجهات المستقبلية للمستهلكين بمساعدة مراكز استشارية	0.736**	0.000
7	تشجع المنظمة العاملين على روح الإبداع والابتكار لديهم	0.789**	0.000

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

1- ** أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلاً مع بعدها ومستوى الدلالة 0.01.

2- * أمام الرقم تعني أن الفقرة متناسقة فعلاً مع بعدها ومستوى الدلالة 0.05.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن جميع عبارات بعد الابتكار الإضافي ترتبط مع الدرجة الكلية مما يعني أن عباراتها دالة إحصائياً، وأن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراتها قوية، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى الدلالة 0.01 في جميع عبارات بعد الابتكار الإضافي مما يدل على أنها صادقة ومتسقة داخلياً.

4-1 ثبات الدراسة: الهدف منه هو مدى إمكانية الحصول على نفس النتائج أو نتائج متقاربة لو أعيد البحث في ظروف مشابهة باستخدام الأداة نفسها حيث تم استخدام معامل "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات فقرات الاستبيان، وذلك بتحديد 0.60 فأكثر لقبول أداة المقياس وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يوضح نتيجة اختبار ثبات أداة القياس

البيان	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات "ألفا"
--------	---------	--------------	---------------------

كرونباخ"			
0.725	8	الثقة	المحور الأول: المعرفة التشاركية
0.799	7	الخبرة	
0.791	6	الحوافز	
0.638	7	الاتصالات	
0.901	28		الثبات الكلي للمحور الأول
0.883	8	الابتكار الإداري	المحور الثاني: التطوير الابتكاري
0.908	5	الابتكار التقني	
0.871	7	الابتكار الإضافي	
0.956	20		الثبات الكلي للمحور الثاني
0.959	48		الثبات الكلي للاستبانة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن النتيجة الإجمالية لمعامل الثبات الكلي للاستبانة تقدر ب (0.954) وهي تفوق القيمة المقدر ب (0.60) مما يدل على أنها تتمتع بدرجة ثبات عالية مناسبة لموضوع الدراسة.

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

من أجل الإجابة على أسئلة البحث واختبار صحة فرضياته، تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والمتمثلة في:

- معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha) وذلك لقياس ثبات أداة البحث.
- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures): وذلك لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه، بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات، والإجابة على أسئلة البحث وترتيب متغيرات البحث حسب أهميتها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل الارتباط بيرسون للتأكد من صدق الأداة ولقياس علاقة ارتباط العبارات مع محاورها.
- معامل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
- تحليل التباين (One Way Anova) لمعرفة الفروق في آراء عينة الدراسة.

❖ **المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة المتوصل إليها ومناقشتها وتحليلها**

سيتم في هذا المبحث بتحليل نتائج الاستبانة التي تم توزيعها وجمعها من أفراد عينة الدراسة وهي مرتبة كالآتي:

المطلب الأول: نتائج التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة

أولاً: التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية:

بعد اختيار عينة الدراسة تم توزيعها حسب الخصائص الشخصية والوظيفية والمتمثلة في الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المستوى العلمي، سنوات الخدمة، وفيما يلي توضيح لخصائص أفراد العينة محل الدراسة

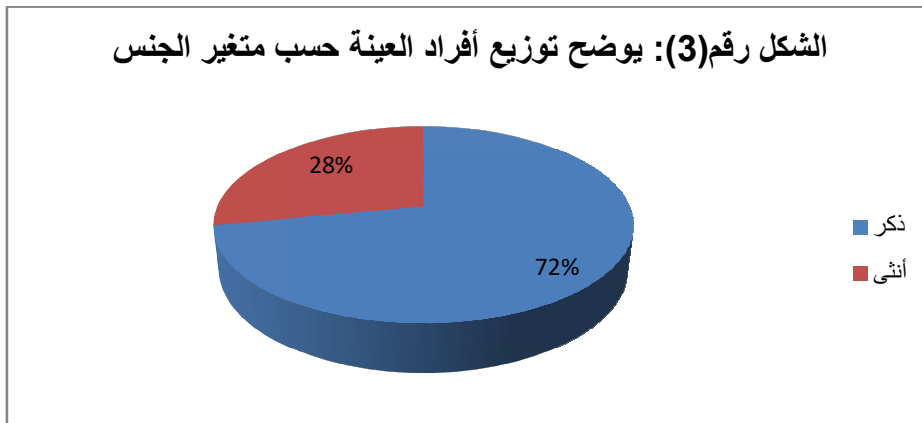
1- توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس:

الجدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	النوع
72%	36	ذكر
28%	14	أنثى

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (11) أن غالبية المبحوثين كانوا ذكورا، حيث بلغت نسبتهم (72%) في حين بلغت نسبة الإناث (28%) من المجموع الكلي للعينة، وعليه يمكن القول أن معظم الوظائف الإدارية بمؤسسة اتصالات الجزائر يشغلها نسبة كبيرة من الذكور، وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

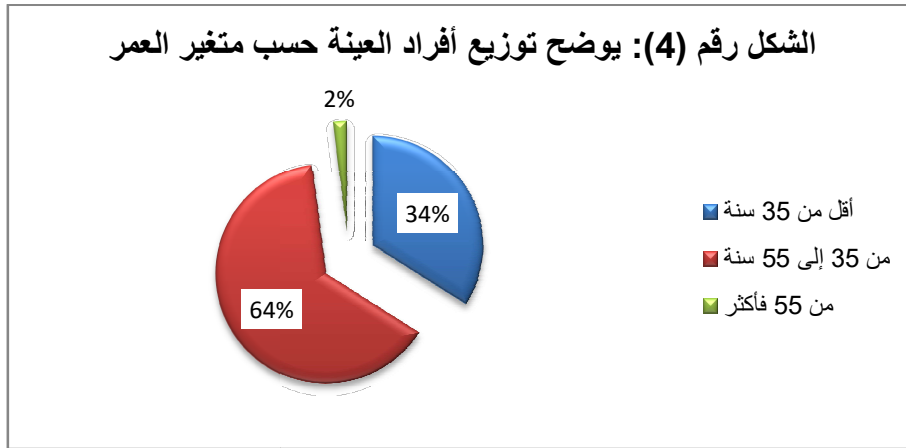
2- توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر:

الجدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 35 سنة	17	34%
من 35 إلى 55 سنة	32	64%
من 55 فأكثر	1	2%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يمكن توضيح بيانات الجدول من خلال الشكل التالي:



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من خلال الجدول رقم (12) والشكل رقم (4) أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (35 سنة و55 سنة) وذلك بنسبة (64%) يليها الذين تقل أعمارهم عن (35 سنة) بنسبة (34%) وأخير الذين تفوق أعمارهم (55 سنة) بنسبة (2%) على التوالي، وهذا ما يدل على أن مؤسسة اتصالات الجزائر تهتم بفئة الشباب ويتم الاعتماد عليهم في التجديد والتطوير.

3- توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة:

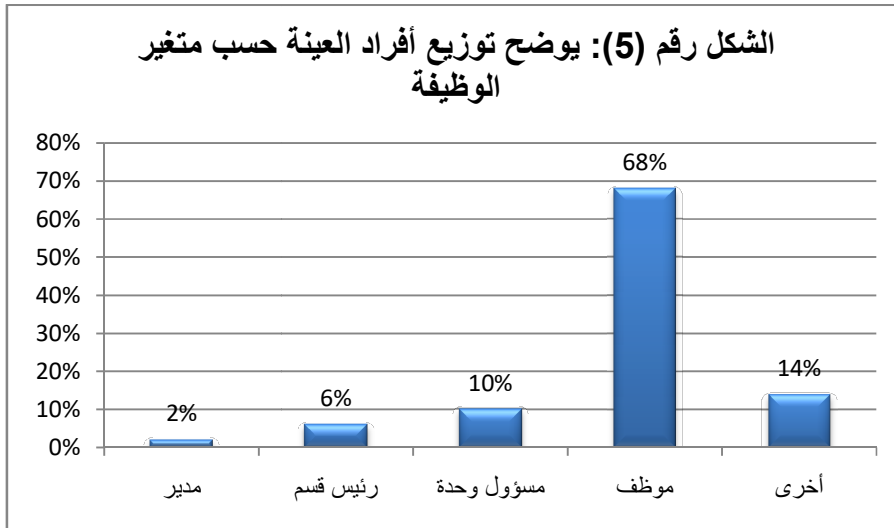
الجدول رقم (13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
مدير	1	2%

رئيس قسم	3	6%
مسؤول وحدة	5	10%
موظف	34	68%
أخرى	7	14%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يمكن توضيح بيانات الجدول في الشكل الموالي:



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) والشكل أعلاه رقم (5) أن غالبية المبحوثين يشغلون وظيفة موظف بنسبة (68%) كأعلى نسبة، تليها وظيفة أخرى بنسبة (14%) والتي تتكون من متربصين وحراس في المؤسسة، ثم يأتي بعدها وظيفة مسؤول وحدة بنسبة (10%)، وفي الأخير تأتي وظيفة رئيس قسم بنسبة (6%)، ومدير بنسبة (2%).

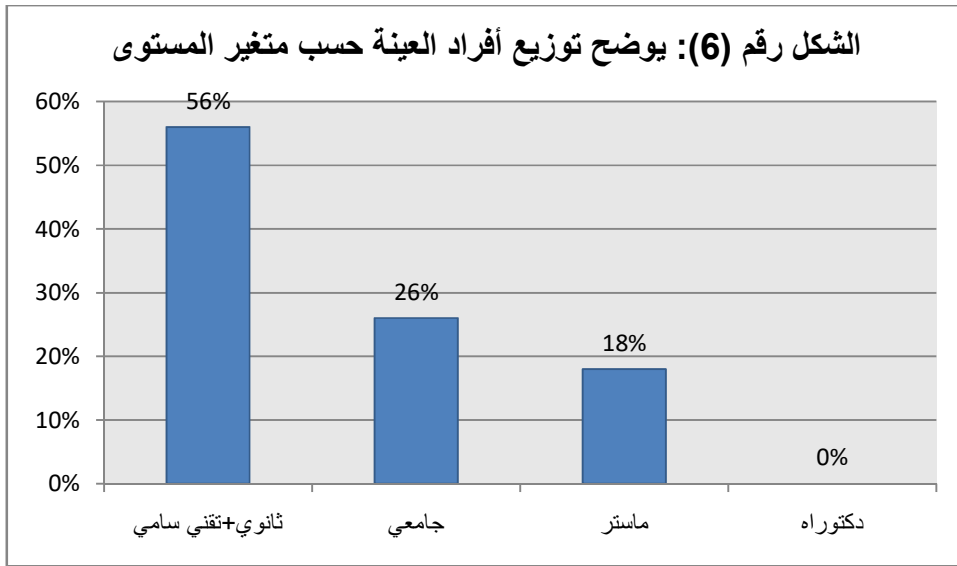
4- توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى

الجدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
56%	28	ثانوي+تقني سامي

26%	13	جامعي
18%	9	ماستر
/	0	دكتوراه
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من الجدول رقم (14) والشكل البياني رقم (6) أن غالبية عينة الدراسة مستواهم التعليمي ثانوي وتقني سامي بنسبة (56%)، يليها أفراد العينة الذين مستواهم التعليمي جامعي بنسبة (26%)، بالإضافة إلى (18%) بالنسبة لمستوى ماستر، وأخير مستوى الدكتوراه بنسبة (0%)، مما يبين أن المؤسسة تستند إلى فئة المكونين في المعاهد بنسبة كبيرة بالإضافة إلى أن المؤسسة لا تستند إلى مستويات تعليمية عليا بل تفتح المجال لجميع المستويات حسب حاجتها.

5- توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة:

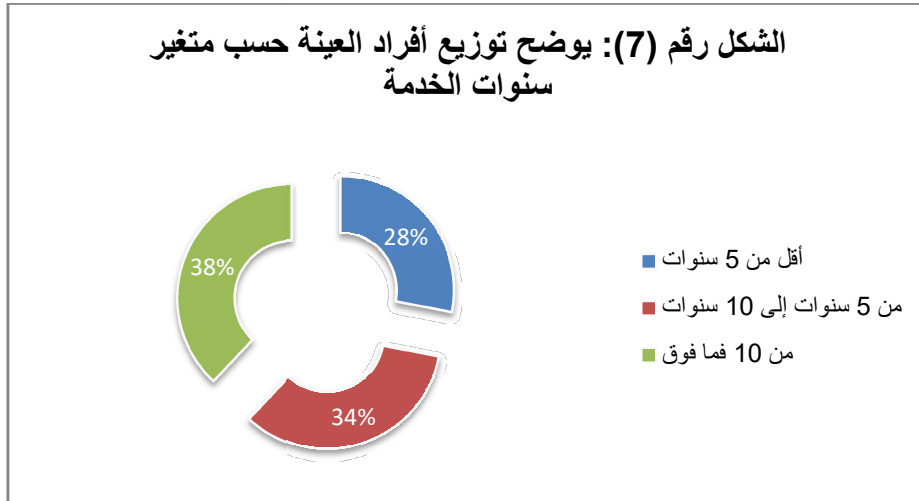
الجدول رقم (15): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخدمة
28%	14	أقل من 5 سنوات
34%	17	من 5 إلى 10 سنوات

من 10 فما فوق	19	38%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يمكن توضيح بيانات الجدول في الشكل التالي:



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يلاحظ من الجدول رقم (15) والشكل رقم (7) أن غالبية المبحوثين ينتمون إلى الفئة من 10 فما فوق سنة بنسبة (38%)، تلتها فئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (34%)، وأخيرا فئة الأقل من 5 سنوات بنسبة مئوية بلغت (28%)، مما يدل على أن أغلبية أفراد العينة لديهم خبرات تفوق 10 سنوات، كما يتضح أن المؤسسة تتوفر على أفراد تمتلكون خبرات بمستوى مرتفع يتم الاعتماد على توقعاتهم.

ثانيا: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

في هذا الجزء سنقوم بعرض النتائج الإحصائية لاستجابات أفراد الدراسة المتعلقة بالمتغيرين المستقل المعرفة التشاركية والتابع التطوير الابتكاري

1- تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد عينة الدراسة لأبعاد المعرفة التشاركية:

لمعرفة واقع المعرفة التشاركية في مؤسسة اتصالات الجزائر سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد الدراسة لمتغير المعرفة التشاركية بأبعاده الأربعة كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (16): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة نحو المتغير المستقل المعرفة التشاركية

الدرجة	الترتيب حسب المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم
عالية	4	0.497	3.57	البعد الأول: الثقة	
عالية	2	0.714	4.02	أداء المنظمة مرتبط بدرجة التشارك المعرفي بين أفرادها	1
عالية	3	0.718	3.88	هناك نمو متزايد للثقة بين الأفراد العاملين داخل المنظمة	2
عالية	1	0.853	4.08	يتمتع العاملون داخل المنظمة بثقافة تشارك المعارف	3
عالية	6	0.925	3.40	تحمي المنظمة أفرادها من أي ضرر قد ينتج عن مشاركة المعرفة	4
عالية	5	0.732	3.44	يتشارك الأفراد العاملين في المنظمة في اتخاذ القرارات	5
عالية	4	0.836	3.56	تلتزم المنظمة أفرادها بمشاركة ما يملكونه من معارف فيما بينهم	6
متوسطة	7	0.776	3.36	يتشارك العاملون في المنظمة معارفهم من أجل زيادة ولائهم	7
متوسطة	8	1.154	2.88	يكتسب الأفراد في المنظمة معارفهم بالاعتماد على أنفسهم	8
عالية	1	0.505	3.94	البعد الثاني: الخبرة	
عالية	6	0.581	3.78	تتميز المعرفة المراد مشاركتها بين العاملين بالوضوح والدقة	9
عالية	3	0.769	3.98	يوجد داخل المنظمة أفراد مؤهلين يتم الاعتماد على أفكارهم وتوقعاتهم	10
عالية	5	0.808	3.86	تقيم المنظمة دورات تكوينية تهدف لتعزيز تشارك المعرفة	11
عالية جدا	1	0.763	4.22	لا أجد مانعا في حل المشاكل بالاعتماد على خبرة الزملاء	12
عالية	3	0.769	3.98	تواكب المنظمة تطوير المعارف لدى الأفراد وتشجعهم على ابتكار معارف جديدة	13
عالية	2	0.739	4.06	المعرفة التشاركية في المنظمة تساعد على اكتساب الخبرة	14
عالية	4	0.739	3.94	امتلاك المعرفة لدى العاملين يزيد من نقاط القوة في المنظمة	15
عالية	3	0.572	3.68	البعد الثالث: الحوافز	
عالية	4	0.828	3.74	المنظمة توفر الوسائل الأساسية لتشارك المعارف بين الأفراد العاملين	16
عالية	3	0.825	3.82	تتميز المنظمة بمحيط محفز لتشارك المعارف بين العاملين	17
متوسطة	5	0.779	3.38	توفر المنظمة حوافز مادية للأفراد الذين يساهمون في تشارك	18

المعارف					
عالية	2	0.707	3.90	19	هناك دوافع تساعد العاملين قصد تطوير معارفهم التشاركية
متوسطة	6	1.038	3.32	20	أرى أن زملائي في العمل يتمتعون بدرجة عالية من الأداء الوظيفي
عالية	1	0.682	3.94	21	تحرص المنظمة على ضرورة العمل الجماعي بين العاملين
عالية	2	0.435	3.76	البعد الرابع: الاتصالات	
عالية	3	0.798	3.88	22	هناك جلسات نقاش لتشارك المعرفة داخل المنظمة
عالية	2	0.565	4.08	23	وسائل الاتصال الالكترونية في المنظمة تساعد العاملين على تبادل المعرفة
عالية	6	0.908	3.46	24	المعرفة التشاركية في المنظمة تتم حسب الاتصالات غير الرسمية
متوسطة		0.830	3.38	25	ضرورة الالتزام بالهيكل التنظيمي عند القيام بعملية الاتصال
عالية	5	0.735	3.70	26	تحتاج المنظمة إلى استحداث وسائل الاتصال وطرق التنظيم
عالية	1	0.762	4.10	27	تعتبر الاجتماعات في المنظمة مصدر الأفكار الجديدة
عالية	4	0.783	3.72	28	قاعدة البيانات الخاصة بالمنظمة تتسم بالبساطة ويسهل الوصول إليها عند الضرورة
عالية	/	0.416	3.74	المعرفة التشاركية	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة تتجه نحو الموافقة في غالبية عبارات محور المعرفة التشاركية بأبعاده (الثقة، الخبرة، الحوافز، الاتصالات)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (3.74) بانحراف معياري قدر ب (0.416)، مما يعني أن العاملين داخل مؤسسة اتصالات الجزائر يمارسون التشارك المعرفي فيما بينهم.

سنقوم بتوضيح النتائج المرتبطة بكل بعد بشكل مفصل كما يلي:

- **الثقة:** تشير بيانات الجدول رقم (16) إلى أن بعد الثقة جاء بالترتيب الرابع من حيث المتوسط، حيث أظهرت النتائج اتجاهها عاما نحو الموافقة، وهذا ما يفسره المتوسط الحسابي المقدر ب (3.57) وانحراف معياري قدره (0.497)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (3.40 - 4.20)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (4.08) و (2.88)، ويدل هذا على أن توفر عامل الثقة ضروري لتبادل المعارف داخل التنظيم.

- **الخبرة:** يلاحظ أن بعد الخبرة جاء بالترتيب الأول من حيث المتوسط، حيث أظهرت اتجاهات مفردات عينة البحث اتجاهها عاما نحو الموافقة، بمتوسط حسابي قدره (3.94) وانحراف معياري ب(0.505)، حيث يتموقع المتوسط ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (3.40 - 4.20)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (4.22) و (3.78)، وهذا يدل على أن العاملين داخل المنظمة يكتسبون خبراتهم انطلاقا من الأفراد المؤهلين في المجال بالاعتماد على أفكارهم.

- **الحوافز:** من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن بعد الحوافز جاء بالترتيب الثالث حسب المتوسط، حيث أظهرت اتجاهات مفردات عينة البحث اتجاهها عاما نحو الموافقة، وهذا ما يفسره المتوسط الحسابي المقدر ب (3.68) وانحراف معياري (0.572)، حيث يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (3.40 - 4.20)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (3.94 - 3.32)، ويفسر هذا على وجود اتفاق حول توفر حوافز بدرجة عالية داخل المؤسسة.

- **الاتصالات:** يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات بعد الاتصالات بلغت درجة الموافقة، بمتوسط حسابي قدر ب (3.76) وانحراف معياري بلغ (0.435)، مما يدل على أن أغلب إجابات أفراد العينة إيجابية ومنسجمة في أغلب العبارات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (4.10 - 3.46)، ويدل أيضا على أن العاملين داخل المنظمة تزيد معارفهم التشاركية انطلاقا من الاتصالات الرسمية وغير الرسمية فيما بينهم.

2- تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد عينة الدراسة لإبعاد التطوير الابتكاري:

في هذا المحور، نحاول دراسة المتغير التابع للمعرفة التشاركية ألا وهو التطوير الابتكاري لدى مؤسسة اتصالات الجزائر، وذلك من خلال ثلاث أبعاد، بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتمثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17): يوضح استجابة أفراد مجتمع الدراسة نحو المتغير التابع التطوير الابتكاري

الدرجة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارات
	حسب			

المتوسط

عالية	3	0.559	3.8050	البعد الأول: الابتكار الإداري
عالية	3	0.689	3.88	1 الهياكل التنظيمية في المنظمة تتجدد باستمرار عن طريق إجراء تغييرات عليها
عالية	1	0.684	4.02	2 تحرص المنظمة على تطوير أنظمة الإعلام الآلي في الإدارة
عالية	2	0.654	3.98	3 تضع المنظمة مجموعة من البرامج هدفها مساعدة العاملين على فهم طريقة عمل الإدارة
متوسطة	7	0.886	3.30	4 تمنح المنظمة الحرية المطلقة للعاملين في حل المشاكل المتعلقة بتقديم الخدمات
عالية	3	0.689	3.88	5 المنظمة توفر مجموعة من الإجراءات تساعد على التواصل ومشاركة المعارف لدى الأفراد
عالية	5	0.870	3.76	6 تمتلك المنظمة إستراتيجية فعالة ومبتكرة تتعلق بتقديم الخدمات
عالية	6	0.803	3.74	7 وضعت المؤسسة سياسات جديدة في مجال التحفيز والمكافآت
عالية	4	0.718	3.88	8 قامت المنظمة بتطوير خدماتها ومركزها السوقي باعتماد إجراءات وسياسات مبتكرة
عالية	1	0.635	4.01	البعد الثاني: الابتكار التقني
عالية	1	0.707	4.10	1 المنظمة تستحدث باستمرار خدماتها تماشياً مع نوعية التقنيات الجديدة
عالية	1	0.707	4.10	2 تم تحسين الخدمات المقدمة للزبائن باستخدام طرق وأساليب متجددة
عالية	2	0.684	4.02	3 تعمل الشركة على تحسين خدماتها بتطبيق أفكار جديدة وأساليب عمل مبتكرة
عالية	4	0.762	3.90	4 قامت المنظمة بإدخال تقنيات جديدة في العمل من أجل زيادة خدماتها والاستحواذ على السوق
عالية	3	0.842	3.94	5 تزيد المنظمة من ابتكاراتها الخدمائية انطلاقاً من براءات الاختراع التي حصلت عليها
عالية	2	0.594	3.8086	الابتكار الإضافي
عالية	2	0.788	3.90	1 المنظمة تقوم بإحداث تعديلات على أساليب عملها بناء على

معرفة رضا الزبون اتجاهها					
2	تطور المنظمة خدماتها انطلاقاً من الآراء والشكاوي المقدمة من الزبائن	3.84	0.738	4	عالية
3	تسعى المنظمة إلى زيادة عدد المتعاملين من خلال تقديم بعض العروض المجانية لهم	3.44	1.127	7	عالية
4	المنظمة تضيف بعض الخدمات المميزة مقارنة بالمنافسين في السوق	3.78	0.648	5	عالية
5	تضع المؤسسة خطط مبتكرة لتحسين خدماتها وزيادة جلب الزبائن	3.88	0.627	3	عالية
6	تبحث المنظمة عن طرق لتحديد التوجهات المستقبلية للمستهلكين بمساعدة مراكز استشارية	3.74	0.777	6	عالية
7	تشجع المنظمة العاملين على روح الإبداع والابتكار لديهم	4.08	0.723	1	عالية
التطوير الابتكاري		3.85	0.563	/	عالية

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة تتجه نحو الموافقة في غالبية عبارات المحور (التطوير الابتكاري)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (3.85) بانحراف معياري قدر ب (0.546)، مما يعني أن الأفراد العاملين داخل المؤسسة يسعون إلى تفعيل روح الإبداع والابتكار فيما بينهم.

كما تم توضيح النتائج المرتبطة بكل بعد بشكل مفصل كما يلي:

- **الابتكار الإداري:** يلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (17) إلى أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات بعد الابتكار الإداري فاقت المتوسط المرجح لمقياس ليكارت الخماسي (3.40)، وأظهرت اتجاهها عاماً نحو الموافقة بمتوسط حسابي بلغ (3.80) وانحراف معياري (0.559)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (4.02) و (3.30)، وهذا يدل على أن المؤسسة تستحدث بشكل دوري الإجراءات المتعلقة بطرق سير الإدارة وتعمل على تحسينها.

- **الابتكار التقني:** تشير بيانات الجدول رقم (17) إلى أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات بعد الابتكار التقني فاقت المتوسط المرجح لمقياس ليكارت الخماسي (3.40)، وأظهرت اتجاهها عاماً نحو الموافقة وهذا ما يفسره المتوسط الحسابي المقدر ب (4.01) وانحراف معياري قدره (0.635)، تراوحت المتوسطات

الحسابية لعبارات هذا البعد بين (4.10) و (3.90)، مما يدل على أن المؤسسة تهتم بكل ما هو جديد في المجال التقني من ابتكار لمنتجات تواكب عصرنا الحالي وتعمل على تطويرها.

- **الابتكار الإضافي:** من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع عبارات بعد الابتكار الإضافي فاقت المتوسط المرجح لمقياس ليكارت الخماسي (3.40)، حيث أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة وهذا ما يفسره المتوسط الحسابي المقدر ب (3.80) وانحراف معياري قدره (0.594)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (4.08) و (3.44)، وهذا يدل على أن المؤسسة تقدم بعض الخدمات التي تتميز بها مقارنة بالمنافسين في السوق.

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

للتحقق من صحة الفرضية الرئيسية تم الاعتماد على نموذج الدراسة الذي يعبر عن العلاقة ما بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري والمتمثل في العلاقة الخطية لمعادلة مستقيم الانحدار ($Y=ax+b$)

أولاً: اختبار وتفسير الفرضية الرئيسية:

تم استخدام نتائج الانحدار الخطي البسيط لإثبات صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتيميمون عند مستوى دلالة 0.05، ويمكن توضيح نتائج التحليل في الجدول الموالي:

الجدول رقم (18): يوضح نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي البسيط للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار R	10.859	1	10.859	110.368	*0.000
البواقي E	4.723	48	0.098		
المجموع الكلي T	15.582	49			

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتضح ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (110.368) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على أن F المحسوبة أكبر من الجدولية، وعليه يتم قبول الفرضية التي مفادها أن النموذج مناسب لتمثيل العلاقة بين المتغيرتين، بحيث اعتمدنا في ذلك على الانحدار الخطي البسيط، يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي:

الجدول رقم (19): يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة sig	T	B	الثابت	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة
0.356	-0.932	-0.378	الثابت	0.697	0.835	0.000	101.368
0.000	10.506	1.131	المعرفة التشاركية				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ وجود علاقة ارتباط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري خلال فترة الدراسة حيث بلغ معامل الانحدار (1.131) مما يعني أن التغير في المعرفة التشاركية بوحدة واحدة يؤدي إلى التغير في التطوير الابتكاري ب (1.131) بافتراض ثبات العوامل الأخرى على حالها كما أن القيمة الإحصائية ستودنت قدرت ب (10.506) بقيمة احتمالية (0.00) وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد R² فقد بلغت (0.697) مما يعني أن (69.7%) من التغيرات التي حدثت في التطوير الابتكاري يعود سببها إلى المعرفة التشاركية، وهذا ما يفسره معامل الارتباط الموجب الذي بلغت قيمته (0.835) والذي يوضح العلاقة الطردية بين المتغيرين.

وبناء على هاته النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

توجد علاقة ارتباط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

ثانيا: اختبار وتفسير الفرضيات الفرعية:

ويتم ذلك عن طريق تفسير علاقة التأثير بين المتغيرين من خلال تفسير علاقة كل بعد من أبعاد المعرفة التشاركية على التطوير الابتكاري كما يلي:

1- اختبار وتفسير الفرضية الفرعية الأولى:

والتي تنص على أنه:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية لعامل الثقة على التطوير الابتكاري في مؤسسة اتصالات الجزائر -بتيميمون- عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$.

الجدول رقم (20): يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط بين عامل الثقة والتطوير الابتكاري

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة sig	T	B	الثابت	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة
0.008	2.767	1.253	الثابت	0.412	0.642	0.000	33.683
0.000	5.804	0.728	عامل الثقة				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

انطلاقاً من الجدول أعلاه يتبين وجود علاقة ارتباط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري خلال فترة الدراسة حيث بلغ معامل الانحدار (0.728) مما يعني أن التغير في عامل الثقة بوحدة واحدة يؤدي إلى التغير في التطوير الابتكاري ب (0.728) بافتراض ثبات العوامل الأخرى على حالها كما أن القيمة الإحصائية ستودنت قدرت ب (5.804) بقيمة احتمالية (0.00) وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha < 0.05$ ، أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد R^2 فقد بلغت (0.412) مما يعني أن (41.2%) من التغيرات التي حدثت في التطوير الابتكاري يعود سببها إلى عامل الثقة، وهذا ما يفسره معامل الارتباط الموجب الذي بلغت قيمته (0.642) والذي يوضح العلاقة الطردية بين المتغيرين.

وبناء على هاته النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباط بين عامل الثقة والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

توجد علاقة ارتباط بين عامل الثقة والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

2- اختبار وتفسير الفرضية الفرعية الثانية:

والتي تنص على أنه:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية لعامل الخبرة على التطوير الابتكاري في مؤسسة اتصالات الجزائر-بتقييمون- عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

الجدول رقم (21): يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط بين عامل الخبرة والتطوير الابتكاري

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة sig	T	B	الثابت	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة
0.342	0.960	0.377	الثابت	0.625	0.791	0.000	79.963
0.000	8.942	0.882	عامل الخبرة				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ وجود علاقة ارتباط بين عامل الخبرة والتطوير الابتكاري خلال فترة الدراسة حيث بلغ معامل الانحدار (0.882) مما يعني أن التغيير في عامل الخبرة بوحدة واحدة يؤدي إلى التغيير في التطوير الابتكاري ب (0.882) بافتراض ثبات العوامل الأخرى على حالها كما أن القيمة الإحصائية ستودنت قدرت ب (8.942) بقيمة احتمالية (0.00) وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha < 0.05$ ، أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد R^2 فقد بلغت (0.625) مما يعني أن (62.5%) من التغيرات التي حدثت في التطوير الابتكاري يعود سببها إلى عامل الخبرة، وهذا ما يفسره معامل الارتباط الموجب الذي بلغت قيمته (0.791) والذي يوضح العلاقة الطردية بين المتغيرين.

وبناء على هاته النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباط بين عامل الخبرة والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

توجد علاقة ارتباط بين عامل الخبرة والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$

3- اختبار وتفسير الفرضية الفرعية الثالثة:

والتي تنص على أنه:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية لعامل الحوافز على التطوير الابتكاري في مؤسسة اتصالات الجزائر-بتقييمون- عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$.

الجدول رقم (22): يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط بين عامل الحوافز والتطوير الابتكاري

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة sig	T	B	الثابت	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة
0.001	3.700	1.480	الثابت	0.430	0.656	0.000	36.215
0.000	6.018	0.646	الحوافز				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يتضح من خلال الجدول الموضح أعلاه وجود علاقة ارتباط بين الحوافز والتطوير الابتكاري خلال فترة الدراسة حيث بلغ معامل الانحدار (0.646) مما يعني أن التغير في الحوافز بوحدة واحدة يؤدي إلى التغير في التطوير الابتكاري ب (0.646) بافتراض ثبات العوامل الأخرى على حالها كما أن القيمة الإحصائية ستودنت قدرت ب (6.018) بقيمة احتمالية (0.00) وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ ، أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد R^2 فقد بلغت (0.430) مما يعني أن (43%) من التغيرات التي حدثت في التطوير الابتكاري تفسر أو يعود سببها إلى الحوافز، وهذا ما يفسره معامل الارتباط الموجب الذي بلغت قيمته (0.656) والذي يوضح العلاقة الطردية بين المتغيرين.

وبناء على هاته النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباط بين الحوافز والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

توجد علاقة ارتباط بين عامل الحوافز والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

4- اختبار وتفسير الفرضية الفرعية الرابعة:

والتي تنص على أنه:

H_0 : لا توجد علاقة ارتباط نو دلالة إحصائية بين الاتصالات والتطوير الابتكاري في مؤسسة اتصالات الجزائر-بتقييمون- عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

الجدول رقم (23): يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط للاتصالات والتطوير الابتكاري

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة sig	T	B	الثابت الاتصالات	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة
0.512	0.660	0.321	الثابت	0.527	0.726	0.000	53.498
0.000	7.314	0.941	الاتصالات				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V26

يلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاتصالات والتطوير الابتكاري خلال فترة الدراسة حيث بلغ معامل الانحدار (0.941) مما يعني أن التغير في الاتصالات بوحدة واحدة يؤدي إلى التغير في التطوير الابتكاري ب (0.941) بافتراض ثبات العوامل الأخرى على حالها كما أن القيمة الإحصائية ستودنت قدرت ب (7.314) بقيمة احتمالية (0.00) وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، أما القابلية التفسيرية للنموذج والمتمثلة في معامل التحديد R^2 فقد بلغت (0.527) مما يعني أن (52.7%) من التغيرات التي حدثت في التطوير الابتكاري تفسر أو يعود سببها إلى الاتصالات التنظيمية، وهذا ما يفسره معامل الارتباط الموجب الذي بلغت قيمته (0.726) والذي يوضح العلاقة الطردية بين المتغيرين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المؤسسة تعمل على تفعيل دور الاتصالات التنظيمية بين العاملين من أجل تنمية القدرة على الابتكار والمساهمة في التطوير والتحسين المستمر داخل حدودها.

وبناء على هاته النتائج نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباط بين الاتصالات التنظيمية والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتيميمون عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

توجد علاقة ارتباط بين الاتصالات والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتيميمون عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل التعرف على مدى مساهمة المعرفة التشاركية في التطوير الابتكاري لدى العاملين داخل المنظمة في مؤسسة اتصالات الجزائر - بتيميمون - دراسة ميدانية، وتم التطرق فيه إلى مبحثين حيث

حاولنا من خلالهما التعرف على المنهج المتبع ووصف مجتمع الدراسة بالإضافة إلى القيام بتحديد العينة المختارة والتعريف بالأدوات المستخدمة والأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل النتائج.

وكذلك عرض وتحليل النتائج، من خلال تحليل البيانات الشخصية والوظيفية للعينة محل الدراسة باستخدام أساليب إحصائية عديدة، كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة، بعدها قمنا باختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية، وتوصلنا في الأخير إلى قبول الفرضيات البديلة والتي تؤكد على أن للمعرفة التشاركية دور في التطوير الابتكاري لدى العاملين داخل المنظمة، حيث استخلصنا ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.
- توجد علاقة ارتباط بين عامل الثقة والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.
- توجد علاقة ارتباط بين عامل الخبرة والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.
- توجد علاقة ارتباط بين عامل الحوافز والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.
- توجد علاقة ارتباط بين الاتصالات والتطوير الابتكاري بمؤسسة اتصالات الجزائر بتقييمون عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

الجنة

تلعب المعرفة التشاركية دورا هاما في تعزيز تنمية الابتكار لدى العاملين في المنظمة، ويتأتى ذلك من خلال توفير مختلف المهارات والخبرات والمعارف المتبادلة لأداء المهام بالشكل المطلوب وتحقيق الأهداف المسطرة من قبل التنظيم، وذلك نظرا للتكامل الفعال في توليد الأفكار والمعارف الجديدة ومشاركتها بالإضافة إلى تطويرها وتحسينها مما يترتب عنه تجديد في بيئة المنظمة تماشيا مع متطلبات وعصرنة السوق.

حاولنا في هذه الدراسة ميدانيا الوصول إلى إجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في دور المعرفة التشاركية في التطوير الابتكاري لدى العاملين داخل المنظمة بمؤسسة اتصالات الجزائر -بتيميمون- من خلال طرحنا للإشكالية التي تنص على:

فيما يتمثل دور المعرفة التشاركية في التطوير الابتكاري لدى العاملين داخل مؤسسة اتصالات الجزائر -بتيميمون-؟، وتؤكد الاختبارات التي تم إجرائها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (Spss) إلى وجود علاقة ارتباط سببية موجبة وذات أهمية عالية بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري تتجلى في مساهمة المعرفة التشاركية في تفعيل القدرة على التطوير الابتكاري داخل المنشأة وتطبيقها مباشرة لكسب التميز والإنفراد في السوق.

أولاً: نتائج الدراسة

1- نتائج الجزء النظري:

تم التوصل من خلال الدراسة النظرية إلى العديد من النتائج فيما يخص دور المعرفة التشاركية في التطوير الابتكاري إلى ما يلي:

- تعد المعرفة التشاركية أهم عنصر فعال داخل المنظمات من خلال إسهامها في تفعيل وتنشيط العلاقات التنظيمية بين العاملين.
- تساهم المعرفة التشاركية في تقاسم المعارف وتبادل الخبرات مما يؤدي إلى تنمية القدرة على الابتكار.
- يساعد التشارك في المعرفة إلى حل المشاكل واتخاذ القرارات الصائبة.
- يعتبر التطوير الابتكاري من الأسس الهامة التي تسهل تدفق المهارات وبناء الكفاءات عن طريق تسهيل التعاون الداخلي والخارجي بين الأفراد.
- يؤدي التطوير الابتكاري دورا فعالا في المؤسسات لذا يجب على الأفراد والمنظمات الإهتمام به.

2- نتائج الجزء التطبيقي:

تم التوصل من خلال الدراسة التطبيقية إلى النتائج التالية:

- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن هناك تطبيق للمعرفة التشاركية بدرجة عالية في المؤسسة وهذا راجع لاهتمام هذه الأخيرة بمبادئ التشارك في المعرفة من خلال المساهمة في تمتيتها بزيادة الثقة بين العاملين وتقوية الاتصالات وكذلك اكتساب الخبرات.
- كما أوضحت الدراسة أن العاملين في المؤسسة يحرصون على الابتكار في المؤسسة محل الدراسة ويسعون إلى تطويره، وذلك راجع إلى أسباب تتماشى مع عصرنا الحالي.
- أشارت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين المعرفة التشاركية بأبعادها والتطوير الابتكاري بمختلف أبعاده بمؤسسة اتصالات الجزائر -تيميمون- عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.
- كما أوضحت الدراسة إلى أنه يوجد أثر لكل بعد من أبعاد المعرفة التشاركية على التطوير الابتكاري بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ثانياً الاقتراحات:

- بعد استخلاص النتائج من هذه الدراسة يمكن تقديم بعض الاقتراحات والتي نوجزها كما يلي:
- بما أن نتائج الدراسة أظهرت أن هناك تطبيق فعلي للمعرفة التشاركية في المؤسسة محل الدراسة فيجب عليها المحافظة على هذا المستوى من التطبيق والعمل على تقويتها بالتطوير الابتكاري بين العاملين بصفة عامة.
 - يجب على المنظمة أن تحسن استغلال الطاقات المعرفية والسعي لتطوير قدراتهم المعرفية وذلك من خلال تشجيع كل الأفراد داخل المنظمة على مشاركة المعرفة والإبداع وتقديم آرائهم واقتراحاتهم.
 - وضع نظام تحفيزي مرتبط بالتميز في ممارسة التشارك المعرفي لتشجيع الأفراد على تبادل ومشاركة ما يملكونه من معارف داخل المؤسسة.
 - التأكيد على مشاركة قيادات وإدارات المؤسسة في مختلف التظاهرات العلمية الوطنية وحتى الدولية لتعزيز العلاقات وتبادل المعارف.

ثالثا: آفاق الدراسة:

لإثراء هذا الموضوع وتكملة لمسار الدراسة يمكن اقتراح بعض المواضيع التي قد ترتبط بين موضوع بحثنا ومواضيع أخرى يمكن ذكرها فيما يلي:

- المعرفة التشاركية ودورها في تحسين الأداء داخل المنظمة.
- دور المعرفة التشاركية في تقوية الاتصالات التنظيمية.
- مساهمة المعرفة التشاركية في تعزيز الثقافة التنظيمية.
- التشارك المعرفي كأحد الركائز لتحسين الرضا الوظيفي.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

📖 الكتب:

- 1- أبو النصر مدحت. (2004). تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمؤسسة. مصر: مجموعة النيل العربية.
- 2- أحمد سيد مصطفى. (2002). إدارة البشر (الأصول والمهارات). مصر: دون ذكر دار النشر.
- 3- رضا خلاصي. (2016). مروج إدارة المعرفة. الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع.
- 4- زيد منير عبوي. (2006). الاتجاهات الحديثة في المنظمات الحديثة. عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 5- صلاح الدين الكبيسي. (2005). إدارة المعرفة (المجلد الأولي). مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 6- عبود نجم نجم. (2003). إدارة الابتكار (المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة) (المجلد 01). عمان "الأردن": دار وائل للنشر والتوزيع.
- 7- علي السلمي. (2004). إدارة المعرفة. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.
- 8- محمد إبراهيم عبيدات. (2002). سلوك المستهلك (مدخل استراتيجي) (المجلد 02). عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- 9- مصباح خضر، و إسماعيل طيطي. (2010). إدارة المعرفة "التحديات والتقنيات والحلول" (المجلد الأولي). دار حامد للنشر والتوزيع.

📖 الرسائل الجامعية:

- 1- أحمد حسن إسماعيل القادري. (1442هـ/2021م). دور إدارة المواهب البشرية في تحسين مستوى الابتكار التنظيمي -دراسة ميدانية على وزارة التنمية الاجتماعية "المحافظات الجنوبية"، أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في القيادة والإدارة. غزة، كلية الإدارة والتمويل، قيادة القيادة، فلسطين: جامعة الأقصى-غزة-، عمادة الدراسات العليا.

2- بسمة بن صالح. (2012). آراء المتكويين حول مدى تأثير الخبرة المهنية لإطارات مؤسسة سونلغاز كمكويين على فعالية التكوين "مذكرة ماجستير". أم البواقي، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر.

3- طيب محمد آرده وان. (2016). أثر الحوافز على مستوى أداء العاملين "دور معدل الفاعلية لنظام الحوافز" مذكرة ماجستير. كلية الدراسات العليا جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

4- عبد الوهاب بوبعة. (00 00, 2012). دور الابتكار في دعم الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف النقال -موبيليس-) مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية. قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير-جامعة منتوري، الجزائر.

5- محمد الطاهر بوياية. (2004). دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية التنظيمية (رسالة دكتوراه غير منشورة). قسنطينة، معهد علم النفس/ جامعة منتوري، الجزائر.

6- محمد سليمان. (2007). الابتكار التسويقي وأثره على تحسين أداء المؤسسة "رسالة ماجستير". المسيلة، جامعة المسيلة، الجزائر.

7- حمد مالكي. (00 00, 2020). أثر الهيكل التنظيمي على المعرفة التشاركية في المنظمات -دراسة ميدانية في جامعة بشار - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه "LMD". أدرار، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، قسم علوم التسيير، تخصص مقاولاتية، الجزائر.

المجلات العلمية (الدوريات):

1- إبراهيم الخليل فارسي، و بوعيسى كريم. (06, 2019). إدارة الإبداع والابتكار ودور البحث والتطوير في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة مجمع صيدال). مجلة التمكين الاجتماعي والتنمية المستدامة في البيئة الصحراوية (جامعة الأغواط)، 01 (02)، صفحة 102.

2- إسماعيل الشويخي، و خالد رواسكي. (18, 01, 2018). أثر الثقة بين الشركاء على مشاركة المعرفة في المشاريع المشتركة من وجهة نظر عمال المشروع المشترك. مجلة البحث العدد (الثاني).

- 3- الحوامدة، صالح نضال، القوالة، و عبد السلام أروى. (2006). أثر المشاركة المدركة والمرغوبة في بلورة التماثل التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. المجلة الأردنية لإدارة الأعمال ، 2 (3)، 382-369.
- 4- باديس بوخلوه، طاهر بن عمارة، و خالد رجم. (2020, 12 30). أثر تكنولوجيا المعلومات في مشاركة المعرفة. مجلة الباحث الإقتصادي (الثاني).
- 5- دونيس بيدار، و جون ببيير بيشار. (2010, 07 19). الابتكار في التعليم العالي. ترجمة وتحقيق محمد القريني . المملكة العربية السعودية، كلية العلوم الإنسانية، المملكة العربية السعودية: الدار العربية للعلوم ناشرون.
- 6- رشيد فراح، و عادل قنور. (2017, 12 00). إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الابتكار لدى منظمات الأعمال -دراسة نظرية-. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية (08)، صفحة 00.
- 7- عادل بن عمرة. (2020, 01 30). أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي -دراسة ميدانية بمؤسسة إنجاز القنوات قنغازي-. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال ، 06 (03).
- 8- عائشة عطيه، و ربيع الفايدي. (2021, 10 02). مشاركة المعرفة والعمل الإداري -مراجعة علمية-. المجلة العربية للنشر العلمي ، 04 (36)، صفحة 00.
- 9- عباس سعيد، و محمد حسين. (2015). تأثير نظرية السلوك المخطط في الأداء التنظيمي عبر مشاركة المعرفة، بحث استطلاعي لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المأمون الجامعة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، 7 (13)، صفحة 362.
- 10- عبد القادر صافي. (2021). مساهمة الابتكار في تطوير وترقية المؤسسات الناشئة. مجلة المدبر "جامعة الجزائر 3" ، 08 (01)، صفحة 279.
- 11- عتيقة باجي، و رزقي خليفي. (2018, 05 10). ممارسة عمليات إدارة المعرفة ودورها في تنمية القدرة على الابتكار في المنظمة. مجلة المستقبل الإقتصادي (السادس)، صفحة 180.
- 12- عزيز دحماني، و نفيسة ناصري. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على التشارك المعرفي في الجامعة الجزائرية مقارنة باستخدام نماذج المعدلات البدائية. مجلة البحث ، 19 (الأول)، صفحة 355.

- 12- علي السيد جمعة أبو حشيش. (10 00, 2021). أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة -دراسة ميدانية-. مجلة البحوث المالية والتجارية ، 22 (الرابع).
- 13- محمد بن عبد الرحمان، و عبد الغاني بوشري. (04 08, 2021). دور المعرفة التشاركية في تعزيز التوجه الريادي. مجلة الإقتصاد وإدارة الأعمال ، 05 (01 مكرر)، الصفحات 138-160.
- 14- نوال شيشة. (00 00, 2017). أثر التغيير التنظيمي على الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة-. مجلة الاقتصاد الجديد-جامعة خميس مليانة ، 02 (17)، صفحة 139.
- 15- نور الهدى بن الدين، و هواري بن ديدة. (00 12, 2018). أثر التشارك المعرفي على تطوير الكفاءات -دراسة حالة شركة الإسمنت بني صاف- SCIBS. مجلة نور للدراسات الإقتصادية ، 04 (07).

📌 مقابلات:

- 1- برشيد الهاشمي، مدير الوكالة التجارية لاتصالات الجزائر بتيميمون، "تقديم معلومات حول مؤسسة اتصالات الجزائر"، تيميمون، (2022/02/20).
- 2- بحاجي عبد الحميد، رئيس الوحدة العملياتية لاتصالات الجزائر بتيميمون، "تقديم معلومات حول مؤسسة اتصالات الجزائر بالإضافة إلى المساعدة في تعديل أسئلة الإستبيان"، (2022/03/05).

📌 مؤتمرات:

- 1- أبو خضير، و إيمان سعود. (من 1-4 نوفمبر 2009). تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، بحث مقدم للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، نحو أداء متميز في القطاع الحكومي المنعقد بمعهد الإدارة العامة، (صفحة 13). المملكة العربية.
- 2- صالح بن سليمان الرشيد. (2004). نحو بناء إطارا منهجيا للإبداع وتميز الأعمال في المؤسسات العربية(بحث مقدم ضمن المؤتمر). المؤتمر العربي السنوي الخامس في الإدارة"الإبداع والتجديد" (صفحة 39). شرم الشيخ/مصر: المؤسسة العربية للتنمية الإدارية.
- 3- عزاوي، و وآخرون. (08-09 مارس 2005). الإبداع كأسلوب لتحقيق الميزة التنافسية. المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير، جامعة ورقلة، (صفحة 489). ورقلة"الجزائر".

مصادر إلكترونية:

- 1- اتصالات الجزائر algeriatelecom .(16 03 ,2022). تم الاسترداد من موقع اتصالات الجزائر على الأنترنت: <https://www.algeriatelecom.dz/ar/page/le-groupe-p2>
- 2- العربي تيفاوي. (18-19 05 ,2011). موسوعة الاقتصاد والتمويل الاسلامي. تاريخ الاسترداد 15 01 ,2022 من [iefpedia: https://iefpedia.com/arab/?p=27452](https://iefpedia.com/arab/?p=27452)
- 3- سهيل جوعانة، و رزان حنانيا. (00 00 ,2013). التفكير الابداعي والابتكار والتجديد. تاريخ الاسترداد 08 01 ,2022، من منصة إدراك: [/https://www.edraak.org/programs/course-v1:Edraak+CI100+2018_T2](https://www.edraak.org/programs/course-v1:Edraak+CI100+2018_T2)

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Andreja, I. S., & Maruska, S. k. (2020, 12 30). Mentoring dimensions in knowlodge and innovation development.
- 2- C, J. (1995). L'ASSURANCE QUALITE,- LES NORMES ISO 9000 EN PRATIQUE –ED . ECONOMICA. PARIS.
- 3- Eglantina, H., & Egl, M. (2020, 07 06). The Entrepreneurs Role in innovation : developed versus Developing Countries. IBANESS Congress Series on Economics, Business and Management (XIV).
- 4- Farhan, A., & Muhaimin, K. (2019, 00 00). Impacts of knowledge sharing a review and direction for future research. Journal of Workplace learning , 31 (03), pp. 207-230.
- 5- Jackson, & Klobas. (2008). building knowledge in practical application of social constructivism to information system development. international journal of project management (26), p. 76.
- 6- Joanna Oleśków, S., Agnieszka, t., glaya, B., & Marek, F. (27-30/06/2017). The level of innovation in SMEs, the determinants of innovation. 27th International Conference on Flexible Automation and Intelligent Manufacturing, FAIM2017,, (pp. 2203-2210). Italy.
- 7- Mashrab, F., & Sirojiddin, k. (2018). Challenges of innovative Development within the national economy. طاجكستان.
- 8- Odell, & Grayson. (1998). I' if only we know what we know. the free press , 56.
- 9- Ruth Alas, W. S. (2008, 01 16). Connections Between types of Innovation types of organizational change and levels of learning :A study of Chinese organizations». China Inights today , 01 (01), p. 208.
- 10- Sharabati, M. M. (2018, 06 00). The impact of knowlodge sharing through Social Network Students Acedemic Porformance. International Journal of Business and Information , 13/ Number 02 . Palestine, Department of Business Management § Electronic Commerce Palestine Technical University-kdoorie, Tulkarem, Palestine.

الملاحق



كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص ماستر إدارة أعمال

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

الإمضاء	الدرجة العلمية	لقب واسم الأستاذ	الرقم
	أستاذ التعليم العالي	ساوس الشيخ	01

الملحق رقم (02): استبانة الدراسة



جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة الأعمال

استبانة البحث

لكم أصدق التحايا والسلام

ثم تصميم هذا الإستبيان الذي بين أيديكم كأداة للبحث العلمي والمسمى ب (المعرفة التشاركية ودورها في التطوير الابتكاري لدى العاملين داخل المنظمة دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر " تيميمون") دراسة ميدانية، والذي نسعى من خلاله إلى التعرف على آرائكم ومقترحاتكم والقيمة المفيدة حول الفقرات التي يتضمنها الاستبيان.

لذا يرجى من سيادتكم التكرم والتفضل علينا بالإجابة على الأسئلة الواردة في الاستبيان لنتمكن من إجراء التحليل البحث العلمي المطلوب واستكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير مع التأكيد بأنه سيتم التعامل مع الإجابات بالسرية التامة ولكم خالص تقديراتنا واحتراماتنا.

المحور الأول: البيانات الشخصية

ضع إشارة (X) في المربع المناسب لاختيارك

<input type="checkbox"/> أنثى	<input type="checkbox"/> ذكر	الجنس
-------------------------------	------------------------------	-------

العمر	أقل من 35 سنة <input type="checkbox"/>	من 35-55 سنة <input type="checkbox"/>	من 55 فأكثر <input type="checkbox"/>
المسمى الوظيفي	مدير <input type="checkbox"/>	رئيس قسم <input type="checkbox"/>	مسؤول وحدة <input type="checkbox"/>
المستوى العلمي	ثانوي+تقني سامي <input type="checkbox"/>	جامعي <input type="checkbox"/>	ماجستير <input type="checkbox"/>
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/>	من 5 إلى 10 سنوات <input type="checkbox"/>	من 10 فما فوق <input type="checkbox"/>
			دكتوراه <input type="checkbox"/>
			أخرى <input type="checkbox"/>

المحور الثاني: محاور الدراسة

الرجاء وضع علامة (X) أمام العبارة التي تتناسب مع درجة الموافقة

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة	رقم
أولاً: المعرفة التشاركية						
البعد الأول: الثقة						
					أداء المنظمة مرتبط بدرجة التشارك المعرفي بين أفرادها	1
					هناك نمو متزايد للثقة بين الأفراد العاملين داخل المنظمة	2
					يتمتع العاملون داخل المنظمة بثقافة تشارك المعارف	3
					تحمي المنظمة أفرادها من أي ضرر قد ينتج عن مشاركة المعرفة	4
					يتشارك الأفراد العاملين في المنظمة في اتخاذ القرارات	5
					تلتزم المنظمة أفرادها بمشاركة ما يملكونه من معارف فيما بينهم	6
					يتشارك العاملون في المنظمة معارفهم من أجل زيادة ولائهم	7
					يكتسب الأفراد في المنظمة معارفهم بالاعتماد على أنفسهم	8
البعد الثاني: الخبرة						
					تتميز المعرفة المراد مشاركتها بين العاملين بالوضوح والدقة	1
					يوجد داخل المنظمة أفراد مؤهلين يتم الاعتماد على أفكارهم وتوقعاتهم	2
					تقيم المنظمة دورات تكوينية تهدف لتعزيز تشارك المعرفة	3
					لا أجد مانعا في حل المشاكل بالاعتماد على خبرة الزملاء	4

					تواكب المنظمة تطوير المعارف لدى الأفراد وتشجعهم على ابتكار معارف جديدة	5
					المعرفة التشاركية في المنظمة تساعد على اكتساب الخبرة	6
					امتلاك المعرفة لدى العاملين يزيد من نقاط القوة في المنظمة	7
البعد الثالث: الحوافز						
					المنظمة توفر الوسائل الأساسية لتشارك المعارف بين الأفراد العاملين	1
					تتميز المنظمة بمحيط محفز لتشارك المعارف بين العاملين	2
					توفر المنظمة حوافز مادية للأفراد الذين يساهمون في تشارك المعارف	3
					هناك دوافع تساعد العاملين قصد تطوير معارفهم التشاركية	4
					أرى أن زملائي في العمل يتمتعون بدرجة عالية من الأداء الوظيفي	5
					تحرص المنظمة على ضرورة العمل الجماعي بين العاملين	6
البعد الرابع: الاتصالات						
					هناك جلسات نقاش لتشارك المعرفة داخل المنظمة	1
					وسائل الاتصال الالكترونية في المنظمة تساعد العاملين على تبادل المعرفة	2
					المعرفة التشاركية في المنظمة تتم حسب الاتصالات غير الرسمية	3
					ضرورة الالتزام بالهيكل التنظيمي عند القيام بعملية الاتصال	4
					تحتاج المنظمة إلى استحداث وسائل الاتصال وطرق التنظيم	5
					تعتبر الاجتماعات في المنظمة مصدر الأفكار الجديدة	6
					قاعدة البيانات الخاصة بالمنظمة تتسم بالبساطة ويسهل الوصول إليها عند الضرورة	7
ثانيا: التطوير الابتكاري						
البعد الأول: الابتكار الإداري						
					الهيكل التنظيمية في المنظمة تتجدد باستمرار عن طريق إجراء تغييرات عليها	1
					تحرص المنظمة على تطوير أنظمة الإعلام الآلي في الإدارة	2
					تضع المنظمة مجموعة من البرامج هدفها مساعدة العاملين على فهم طريقة عمل الإدارة	3
					تمنح المنظمة الحرية المطلقة للعاملين في حل المشاكل المتعلقة بتقديم الخدمات	4
					المنظمة توفر مجموعة من الإجراءات تساعد على التواصل ومشاركة المعارف لدى الأفراد	5

					تمتلك المنظمة إستراتيجية فعالة ومبتكرة تتعلق بتقديم الخدمات	6
					وضعت المؤسسة سياسات جديدة في مجال التحفيز والمكافآت	7
					قامت المنظمة بتطوير خدماتها ومركزها السوقي باعتماد إجراءات وسياسات مبتكرة	8
البعد الثاني: الابتكار التقني						
					المنظمة تستحدث باستمرار خدماتها تماشياً مع نوعية التقنيات الجديدة	1
					تم تحسين الخدمات المقدمة للزبائن باستخدام طرق وأساليب متجددة	2
					تعمل الشركة على تحسين خدماتها بتطبيق أفكار جديدة وأساليب عمل مبتكرة	3
					قامت المنظمة بإدخال تقنيات جديدة في العمل من أجل زيادة خدماتها والاستحواذ على السوق	4
					تزيد المنظمة من ابتكاراتها الخدمائية انطلاقاً من براءات الاختراع التي تحصلت عليها	5
البعد الثالث: الابتكار الإضافي						
					المنظمة تقوم بإحداث تعديلات على أساليب عملها بناء على معرفة رضا الزبون اتجاهها	1
					تطور المنظمة خدماتها انطلاقاً من الآراء والشكاوي المقدمة من الزبائن	2
					تسعى المنظمة إلى زيادة عدد المتعاملين من خلال تقديم بعض العروض المجانية لهم	3
					المنظمة تضيف بعض الخدمات المميزة مقارنة بالمنافسين في السوق	4
					تضع المؤسسة خطط مبتكرة لتحسين خدماتها وزيادة جلب الزبائن	5
					تبحث المنظمة عن طرق لتحديد التوجهات المستقبلية للمستهلكين بمساعدة مراكز استشارية	6
					تشجع المنظمة العاملين على روح الإبداع والابتكار لديهم	7

شكراً لاهتمامكم وتعاونكم معنا

الملحق رقم (03): مخرجات برنامج Spss v26

➤ نتائج اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ

الجزء الأول: المعرفة التشاركية

1- ألفا كرونباخ لفقرات البعد الأول الثقة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	8

2- ألفا كرونباخ لفقرات البعد الثاني الخبرة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	7

3- ألفا كرونباخ لفقرات البعد الثالث الحوافز

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

4- ألفا كرونباخ لفقرات البعد الرابع الاتصالات

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.638	7

5- معامل ألفا كرونباخ الكلي لمحور المعرفة التشاركية

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.901	28

الجزء الثاني: التطوير الابتكاري

1- ألفا كرونباخ لفقرات البعد الأول الابتكار الإداري

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.883	8

2- ألفا كرونباخ لفقرات البعد الثاني الابتكار التقني

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.908	5

3- ألفا كرونباخ لفقرات البعد الثالث الابتكار الإضافي

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.871	7

4- معامل ألفا كرونباخ لمحور التطوير الابتكاري

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.956	20

5- الثبات الكلي للإستبانة

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	48

➤ نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون لأبعاد المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري

الجزء الأول: المعرفة التشاركية

Corolation

1- اختبار معامل الارتباط بيرسون لبعد الثقة

		الثقة ¹ البعد الأول
البيد الأول ¹ الثقة	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50
أداء المنظمة مرتبط بدرجة التشارك المعرفي بين أفرادها	Pearson Correlation	.319*
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	50
هناك نمو متزايد للثقة بين الأفراد العاملين داخل المنظمة	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
يتمتع العاملون داخل المنظمة بثقافة تشارك المعارف	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تحمي المنظمة أفرادها من أي ضرر قد ينتج عن مشاركة المعرفة	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
يتشارك الأفراد العاملين في المنظمة في اتخاذ القرارات	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تلتزم المنظمة أفرادها بمشاركة ما يملكونه من معارف فيما بينهم	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
يتشارك العاملون في المنظمة معارفهم من أجل زيادة ولائهم	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
يكتسب الأفراد في المنظمة معارفهم بالاعتماد على أنفسهم	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2- اختبار معامل الارتباط بيرسون لبعء الخبرة

الخبرة 2 البعد الثاني		
البعد الثاني 2 الخبرة	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50
تتميز المعرفة المراد مشاركتها بين العاملين بالوضوح والدقة	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
يوجد داخل المنظمة أفراد مؤهلين يتم الاعتماد على أفكارهم وتوقعاتهم	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تقيم المنظمة دورات تكوينية تهدف لتعزيز تشارك المعرفة	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
لا أجد مانعا في حل المشاكل بالاعتماد على خبرة الزملاء	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تواكب المنظمة تطوير المعارف لدى الأفراد وتشجعهم على ابتكار معارف جديدة	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
المعرفة التشاركية في المنظمة تساعد على اكتساب الخبرة	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
امتلاك المعرفة لدى العاملين يزيد من نقاط القوة في المنظمة	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3- اختبار معامل الارتباط بيرسون لبعء الحوافز

الحوافز 3 البعد الثالث		
البعد الثالث 3 الحوافز	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50
المنظمة توفر الوسائل الأساسية لتشارك	Pearson Correlation	.698**

المعارف بين الأفراد العاملين	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تتميز المنظمة بمحيط محفز لتشارك المعارف	Pearson Correlation	.834**
بين العاملين	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
توفر المنظمة حوافز مادية للأفراد الذين يساهمون في تشارك المعارف	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
هناك دوافع تساعد العاملين قصد تطوير معارفهم التشاركية	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
أرى أن زملائي في العمل يتمتعون بدرجة عالية من الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تحرص المنظمة على ضرورة العمل الجماعي بين العاملين	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4- اختبار معامل الارتباط بيرسون لبعده الاتصالات

الاتصالات4البعدهالرابع		
البعدهالرابع4الاتصالات	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50
هناك جلسات نقاش لتشارك المعرفة داخل المنظمة	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
وسائل الاتصال الالكترونية في المنظمة تساعد العاملين على تبادل المعرفة	Pearson Correlation	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
المعرفة التشاركية في المنظمة تتم حسب الاتصالات غير الرسمية	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
ضرورة الالتزام بالهيكل التنظيمي عند القيام بعملية الاتصال	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

تحتاج المنظمة إلى استحداث وسائل الاتصال	Pearson Correlation	.426**
وطرق التنظيم	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50
تعتبر الاجتماعات في المنظمة مصدر الأفكار	Pearson Correlation	.741**
الجديدة	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
قاعدة البيانات الخاصة بالمنظمة تتسم بالبساطة	Pearson Correlation	.534**
ويسهل الوصول إليها عند الضرورة	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الجزء الثاني: التطوير الابتكاري

Corolation

1- اختبار معامل الارتباط بيرسون لبعء الابتكار الإداري

الابتكار الإداري ¹ البعءالأول		
البعءالأول ¹ الابتكار الإداري	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50
الهيكل التنظيمية في المنظمة تتجدد باستمرار	Pearson Correlation	.751**
عن طريق إجراء تغييرات عليها	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تحرص المنظمة على تطوير أنظمة الإعلام	Pearson Correlation	.729**
الآلي في الإدارة	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تضع المنظمة مجموعة من البرامج هدفها	Pearson Correlation	.867**
مساعدة العاملين على فهم طريقة عمل الإدارة	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تمنح المنظمة الحرية المطلقة للعاملين في حل	Pearson Correlation	.593**
المشاكل المتعلقة بتقديم الخدمات	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
المنظمة توفر مجموعة من الإجراءات تساعد	Pearson Correlation	.791**
على التواصل ومشاركة المعارف لدى الأفراد	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تمتلك المنظمة إستراتيجية فعالة ومبتكرة تتعلق	Pearson Correlation	.777**
بتقديم الخدمات	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
وضعت المؤسسة سياسات جديدة في مجال	Pearson Correlation	.764**

التحفيز والمكافئات	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
قامت المنظمة بتطوير خدماتها ومركزها	Pearson Correlation	.740**
السوقي باعتماد إجراءات وسياسات مبتكرة	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2- اختبار معامل الارتباط بيرسون لبعد الابتكار التقني

الإبتكار التقني2 البعد الثاني		
البعد الثاني للإبتكار التقني	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50
المنظمة تستحدث باستمرار خدماتها تماشياً مع نوعية التقنيات الجديدة	Pearson Correlation	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تم تحسين الخدمات المقدمة للزبائن باستخدام طرق وأساليب متجددة	Pearson Correlation	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تعمل الشركة على تحسين خدماتها بتطبيق أفكار جديدة وأساليب عمل مبتكرة	Pearson Correlation	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
قامت المنظمة بإدخال تقنيات جديدة في العمل من أجل زيادة خدماتها والاستحواذ على السوق	Pearson Correlation	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تزيد المنظمة من ابتكاراتها الخدمائية انطلاقاً من براءات الاختراع التي تحصلت عليها	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3- اختبار معامل الارتباط بيرسون لبعد الابتكار الإضافي

البعد الثالث للإبتكار الإضافي		
البعد الثالث للإبتكار الإضافي	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50
المنظمة تقوم بإحداث تعديلات على أساليب	Pearson Correlation	.829**

عملها بناء على معرفة رضا الزبون اتجاهها	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تطور المنظمة خدماتها انطلاقاً من الآراء	Pearson Correlation	.892**
والشكاوي المقدمة من الزبائن	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تسعى المنظمة إلى زيادة عدد المتعاملين من	Pearson Correlation	.563**
خلال تقديم بعض العروض المجانية لهم	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
المنظمة تضيف بعض الخدمات المميزة مقارنة	Pearson Correlation	.820**
بالمنافسين في السوق	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تضع المؤسسة خطط مبتكرة لتحسين خدماتها	Pearson Correlation	.853**
وزيادة جلب الزبائن	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
تبحث المنظمة عن طرق لتحديد التوجهات	Pearson Correlation	.736**
المستقبلية للمستهلكين بمساعدة مراكز	Sig. (2-tailed)	.000
استشارية	N	50
تشجع المنظمة العاملين على روح الإبداع	Pearson Correlation	.789**
والابتكار لديهم	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

➤ وصف خصائص العينة (البيانات الشخصية)

		نوع الجنس			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ذكر	36	72.0	72.0	72.0
	أنثى	14	28.0	28.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

		العمر			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنة 35 من أقل	17	34.0	34.0	34.0

سنة 55 إلى 35 من	32	64.0	64.0	98.0
فأكثر 55 من	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

المستوى العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي	28	56.0	56.0	56.0
جامعي	13	26.0	26.0	82.0
ماستر	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

المسمى الوظيفي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid مدير	1	2.0	2.0	2.0
قسم رئيس	3	6.0	6.0	8.0
وحدة مسؤول	5	10.0	10.0	18.0
موظف	34	68.0	68.0	86.0
أخرى	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

سنوات الخدمة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنوات 5 من أقل	14	28.0	28.0	28.0
سنوات 10 إلى 5 من	17	34.0	34.0	62.0
فوق فما 10 من	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

➤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1- تحليل فقرات المتغير المستقل

Statistics

	ع1	ع2	ع3	ع4	ع5	ع6	ع7	ع8	البيدالاول والثقة
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.0200	3.8800	4.0800	3.4000	3.4400	3.5600	3.3600	2.8800	3.5775

الملاحق

Std. Deviation	.71400	.71827	.85332	.92582	.73290	.83690	.77618	1.15423	.49737
Variance	.510	.516	.728	.857	.537	.700	.602	1.332	.247
Sum	201.00	194.00	204.00	170.00	172.00	178.00	168.00	144.00	178.88

Statistics

		ع9	ع10	ع11	ع12	ع13	ع14	ع15	البعد الثاني 2 الخيرة
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.7800	3.9800	3.8600	4.2200	3.9800	4.0600	3.9400	3.9450
Std. Deviation		.58169	.76904	.80837	.76372	.76904	.73983	.73983	.50518
Variance		.338	.591	.653	.583	.591	.547	.547	.255
Sum		189.00	199.00	193.00	211.00	199.00	203.00	197.00	197.25

Statistics

		ع16	ع17	ع18	ع19	ع20	ع21	البعد الثالث 3 الحوافز
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.7400	3.8200	3.3800	3.9000	3.3200	3.9400	3.6833
Std. Deviation		.82833	.82536	.77959	.70711	1.03884	.68243	.57267
Variance		.686	.681	.608	.500	1.079	.466	.328
Sum		187.00	191.00	169.00	195.00	166.00	197.00	184.17

Statistics

		ع22	ع23	ع24	ع25	ع26	ع27	ع28	البعد الرابع 4 الاتصالات
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8800	4.0800	3.4600	3.3800	3.7000	4.1000	3.7200	3.7600
Std. Deviation		.79898	.56569	.90824	.83029	.73540	.76265	.78350	.43526
Variance		.638	.320	.825	.689	.541	.582	.614	.189
Sum		194.00	204.00	173.00	169.00	185.00	205.00	186.00	188.00

2- تحليل فقرات المتغير التابع

Statistics

		ع1	ع2	ع3	ع4	ع5	ع6	ع7	ع8	البعد الأول 1 الابتكار الإداري
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8800	4.0200	3.9800	3.3000	3.8800	3.7600	3.7400	3.8800	3.8050

الملاحق

Std. Deviation	.68928	.68482	.65434	.88641	.68928	.87037	.80331	.71827	.55968
Variance	.475	.469	.428	.786	.475	.758	.645	.516	.313
Sum	194.00	201.00	199.00	165.00	194.00	188.00	187.00	194.00	190.25

Statistics

		ع9	ع10	ع11	ع12	ع13	البعد الثاني 2 الابتكار التقني
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1000	4.1000	4.0200	3.9000	3.9400	4.0120
Std. Deviation		.70711	.70711	.68482	.76265	.84298	.63556
Variance		.500	.500	.469	.582	.711	.404
Sum		205.00	205.00	201.00	195.00	197.00	200.60

Statistics

		ع14	ع15	ع16	ع17	ع18	ع19	ع20	البعد الثالث 3 الابتكار الإضافي
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9000	3.8400	3.4400	3.7800	3.8800	3.7400	4.0800	3.8086
Std. Deviation		.78895	.73845	1.12776	.64807	.62727	.77749	.72393	.59402
Variance		.622	.545	1.272	.420	.393	.604	.524	.353
Sum		195.00	192.00	172.00	189.00	194.00	187.00	204.00	190.43

➤ اختبار الفرضيات

1- اختبار الفرضية الرئيسية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.691	.31367

a. Predictors: (Constant), المعرفة التشاركية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.859	1	10.859	110.368	.000 ^b
	Residual	4.723	48	.098		
	Total	15.582	49			

a. Dependent Variable: التطوير الابتكاري

b. Predictors: (Constant), المعرفة التشاركية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.378	.406		-.932	.356
	المعرفة التشاركية	1.131	.108	.835	10.506	.000

a. Dependent Variable: التطوير الابتكاري

1-2- اختبار الفرضية الفرعية الأولى

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.400	.43676

a. Predictors: (Constant), الثقة 1 البعد الاول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.425	1	6.425	33.683	.000 ^b
	Residual	9.156	48	.191		
	Total	15.582	49			

a. Dependent Variable: التطوير الابتكاري

b. Predictors: (Constant), الثقة 1 البعد الاول

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.253	.453		2.767	.008
	الثقة 1 البعد الاول	.728	.125	.642	5.804	.000

a. Dependent Variable: التطوير الابتكاري

2-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.617	.34895

a. Predictors: (Constant), الخبرة2البعداثاني

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.737	1	9.737	79.963	.000 ^b
	Residual	5.845	48	.122		
	Total	15.582	49			

a. Dependent Variable: التطوير الابتكاري

b. Predictors: (Constant), الخبرة2البعداثاني

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	.377	.392		.960	.342
	الخبرة2البعداثاني	.882	.099	.791	8.942	.000

a. Dependent Variable: التطوير الابتكاري

2-3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.418	.43014

a. Predictors: (Constant), الحوافز3البعداثالث

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.701	1	6.701	36.215	.000 ^b
	Residual	8.881	48	.185		
	Total	15.582	49			

a. Dependent Variable: التطوير الابتكاري

b. Predictors: (Constant), الحوافز3البعداثالث

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	1.480	.400		3.700	.001

التطوير الابتكاري	.646	.107	.656	6.018	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: التطوير الابتكاري

2-4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.517	.39181

a. Predictors: (Constant), الاتصالات4البعدالرابع

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.213	1	8.213	53.498	.000 ^b
	Residual	7.369	48	.154		
	Total	15.582	49			

a. Dependent Variable: التطوير الابتكاري

b. Predictors: (Constant), الاتصالات4البعدالرابع

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.321	.487		.660	.512
	الاتصالات4البعدالرابع	.941	.129	.726	7.314	.000

a. Dependent Variable: التطوير الابتكاري

المعرفة التشاركية ودورها في التطوير الابتكاري لدى العاملين داخل المنظمة

دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر-بتيميمون-

The General Organization for Hospitals in innovative development and its role in development

A field study of the vocabulary of Algeria Telecom -Timimoun-

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الدور الذي تلعبه المعرفة التشاركية في التطوير الابتكاري لدى العاملين داخل المنظمة في مؤسسة اتصالات الجزائر -بتيميمون-، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إسقاط هذه الدراسة ميدانيا واستجواب عدد من العاملين على عينة بلغ عددها 50 مفردة، كما تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحليل بيانات الاستبانة بالاعتماد على مجموعة من الأدوات الإحصائية أهمها: معامل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة علاقة الارتباط بين المعرفة التشاركية والتطوير الابتكاري.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

- وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية ذات دلالة معنوية بين المعرفة التشاركية بأبعادها والتطوير الابتكاري بأبعاده في مؤسسة اتصالات الجزائر -بتيميمون-.

الكلمات المفتاحية: المعرفة التشاركية، التطوير، الابتكار، العاملين داخل المنظمة.

Abstract

This study aimed to determine the role that participatory knowledge plays in the innovative development of workers within the organization at the Algeria Telecom Corporation -Timimoun-. For Social Sciences (SPSS) to analyze the questionnaire data based on a set of statistical tools, the most important of which are: the simple linear regression coefficient to know the correlation between participatory knowledge and innovative development.

The study reached a set of results, the most important of which are:

- There is a positive direct correlation with a moral significance between the participatory knowledge in its dimensions and the innovative development in its dimensions in the Algeria Telecom Corporation - Timimoun -.

Keywords: participatory knowledge, development, innovation, workers within the organization.