

أثر مشاركة المعرفة على أداء العاملين - دراسة حالة المديرية الجهوية للميزانية بورقلة
The impact of knowledge sharing on the performance of workers, a case study at the Regional
Directorate of Budget in Ouargla

عنتره خمقاني^{1*}، الحاج عرابية²

¹ مخبر الجامعة والتنمية المحلية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة (الجزائر)

(khemgani.ant@ univ-ouargla.dz)

² مخبر التطبيقات الكمية في العلوم الاقتصادية والمالية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة (الجزائر)

(araba.hadj@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2020/09/17؛ تاريخ المراجعة: 2020/09/21؛ تاريخ القبول: 2020/10/26

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر مشاركة المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة، حيث يعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم إستمارة إستبيان وزعت على عينة عشوائية بلغت 36 موظفا. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الإجتماعية SPSS، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة، كما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعدي نقل وتبادل المعرفة على أداء العاملين، وهناك أثر ذو دلالة إحصائية لبُعدي تحويل المعرفة على أداء العاملين. وعلى ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة تشجيع وتحفيز العاملين ال ذين يتشاركون معارفهم مع زملائهم ماديا ومعنويا، و توفير وسائل الاتصال الحديثة بشكل كاف لضمان نجاح عملية مشاركة المعرفة بين الموظفين.

الكلمات المفتاح: مشاركة المعرفة؛ نقل المعرفة، تبادل المعرفة، تحويل المعرفة، أداء العاملين.

تصنيف JEL : L32 ؛ M54

Abstract: This study aims to know the effect of knowledge sharing on the performance of employees in the Regional Directorate of Budget in Ouargla. The researchers relied on the descriptive analytical approach, and to achieve the objectives of the study, a questionnaire was designed and distributed to a random sample of 36 employees. The data were analyzed using the SPSS statistical analysis program. The study indicates that there is no statistically significant effect of knowledge sharing on the performance of employees in the regional budget directorate in Ouargla, and no statistically significant effect of the two dimensions of knowledge transfer and exchange on the performance of workers, and there is a statistically significant effect of the knowledge transfer dimension on the performance of workers, and in light of these results the study recommended to encourage and motivate workers who share their knowledge with their colleagues financially and morally, and provide adequate modern means of communication to ensure the success of the process of knowledge sharing among employees.

Keywords: Knowledge sharing; Knowledge transfer, knowledge exchange, knowledge transfer, employee performance..

Jel Classification: L32 ; M54

* عنتره خمقاني ، antara.khemgani@gmail.com

I - تمهيد :

في ضوء المتغيرات السريعة التي يشهدها عالم الأعمال اليوم، وزيادة أهمية المعلومة والمعرفة بالنسبة للمنظمات المختلفة لمواجهة التحديات التنافسية، ازدادت حاجة هذه الأخيرة - مهما كان حجمها أو نوع نشاطها- لتطبيق المفاهيم الإدارية المعاصرة التي تمكنها من البقاء والمنافسة في هذا المحيط المتقلب. ومن أبرز هذه المفاهيم مفهوم إدارة المعرفة والذي أصبحت المنظمات تتبناه في مختلف عملياتها وأنشطتها، وأبرز مكون لإدارة المعرفة هو مشاركة المعرفة التي تتيح للموظفين نقل وتبادل المعارف فيما بينهم بأشكال مختلفة على نحو يمكنهم من أداء أعمالهم بشكل أفضل، وإنجاز المهام الفردية والجماعية بشكل جيد، بما يضمن تحقيق الأداء الفعال للمنظمة ككل.

1_ الإطار العام للدراسة:

1 1 إشكالية الدراسة:

كما سبق يمكننا طرح إشكالية دراستنا هاته على النحو التالي:

ما أثر مشاركة المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة؟

وبناء على هذه الإشكالية الرئيسية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

__ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يُبعد نقل المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة؟

__ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يُبعد تبادل المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة؟

__ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يُبعد تحويل المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة؟

1 2 فرضيات الدراسة: للإجابة على الإشكالية الرئيسية للدراسة والأسئلة الفرعية سيتم الاعتماد على الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمشاركة المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

__ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يُبعد نقل المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة؛

__ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يُبعد تبادل المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة؛

__ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية يُبعد تحويل المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة.

1 3 أهمية الدراسة:

تنبع أهمية البحث إعتبارا من أن المواضيع المرتبطة بإدارة المعرفة وكذا أداء العاملين من أكثر المواضيع الهامة بالنسبة للمنظمات وخاصة العمومية الجزائرية، نظرا لازدياد الحاجة لتحسين أداء الموارد البشرية في هذه المؤسسات، وبسبب ضعف قدرتها على مواكبة المفاهيم الإدارية المعاصرة كإدارة المعرفة وعملياتها خاصة مشاركة المعرفة.

1-4 أه داف الدراسة: نسعى من خلال دراستنا إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على الإطار المفاهيمي لمشاركة المعرفة وأداء العاملين؛

- تحديد العلاقة والأثر بين مشاركة المعرفة وأداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛

- معرفة واقع مشاركة المعرفة في إحدى الإدارات العمومية الجزائرية؛

- تقديم التوصيات اللازمة للمؤسسة محل الدراسة في ضوء ما تفرزه نتائج البحث.

1 4 الدراسات السابقة:

1_ دراسة (بوطالب جهيد، نجيمي عيسى، 2020)

بعنوان : (أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية بالشركة الإفريقية للزجاج، الجزائر)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري بالشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل الجزائر، إعتد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في توضيح الجانب النظري والتطبيقي للدراسة، وتم الإعتداد على أداة الإستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات اللازمة من عينة الدراسة والبالغ عددها 31 إطارا، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها وجود مستوى مرتفع لكل من ثقافة التشارك المعرفي والإبداع الإداري بالشركة، بالإضافة إلى وجود أثر إيجابي لثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري ناتج عن بُعد الرؤية المشتركة في المؤسسة محل الدراسة، ولا يوجد أثر لكل من الثقة وثقافة الجماعة في الإبداع الإداري بالشركة.

2_ دراسة (عادل بن عمرة، أحمد دربان، 2020)**بعنوان: (أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة إنجاز القنوات " قنغاز" ببومرداس)**

سعت ه هذه الدراسة لمعرفة أثر التشارك المعرفي بأبعاده (تبادل المعرفة، تدريب العاملين، فرق العمل) في تعزيز التعلم التنظيمي في مؤسسة إنجاز القنوات (قنغاز) ببومرداس الجزائر، إستخدم الباحثين المنهج الوصفي والتحليلي بالإستعانة بأداة الإستبيان التي تم توزيعها على عينة بلغت (82) فردا تم استرجاع منها (72) إستبانة صالحة للتحليل الإحصائي، توصلت الدراسة لعدة نتائج منها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتشارك المعرفي وأبعاده (تدريب العاملين، وفرق العمل) في تعزيز التعلم التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لُبعد تبادل المعرفة في تعزيز التعلم التنظيمي في ذات المؤسسة.

3_ دراسة (بوطالب جهيد، نجيمي عيسى، 2020)**بعنوان: (أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية****وعلوم التسيير بجامعة جيجل الجزائر)**

تناولت ه هذه الدراسة موضوع جودة الحياة الوظيفية وأثرها على التشارك المعرفي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل الجزائر، تم الإستعانة بأداة الإستبيان لجمع البيانات من أفراد العينة البالغ عددهم (35) أستاذا والتي حددت بطريقة العينة غير العشوائية الهدافية، توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها أن لجودة الحياة الوظيفية أثر إيجابي في التشارك المعرفي في الكلية محل الدراسة، وك ذلك خلصت الدراسة إلى أنه لا يوجد أثر إيجابي للعدالة التنظيمية في التشارك المعرفي بالكلية، بالإضافة إلى عدم وجود أثر إيجابي لكل من التمكين والأمن الوظيفي في التشارك المعرفي بالكلية محل الدراسة.

4_ دراسة (سماح مؤيد المولى، حسين علي المحافظ، 2019)**بعنوان: (تأثير التشارك المعرفي ودوره في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة، العراق)**

تناولت ه هذه الدراسة موضوع التشارك المعرفي ودوره في تعزيز الالتزام الوظيفي بالمديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة ببغداد، وإنطلقت من إشكالية ضعف إلتزام الموظف من حيث الأداء أو الإلتزام بأوقات العمل الرسمية أو الإلتزام بالقوانين والتعليمات، وبالتالي هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير التشارك المعرفي ودوره في تعزيز الإلتزام الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها وجود الدافعية لدى القيادات الإدارية في المديرية وتشجيعهم للموظفين وحثهم على التشارك بالمعرفة لغرض اكتسابهم المعلومات والمهارات التي تحسن وتطور من أدائهم الوظيفي، كما إستنتجت الدراسة عدم إمتلاك موظفي الدائرة الدافعية العالية لنبذل أقصى الجهود من أجل تحقيق النجاح في العمل.

5_ دراسة (سلمان جودي داود، 2019)**بعنوان: (التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة وعلاقته بالأداء، بالعراق)**

هدفت ه هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة، وواقع سياسة الإدارة نحو التشارك المعرفي عند الموارد البشرية، والوسائل المستخدمة من قبلهم في التشارك المعرفي، وعلى مستوى إسهام التشارك المعرفي في أداء الموارد البشرية، وعلى عقبات التشارك المعرفي، بالإضافة إلى الكشف عن طبيعة علاقات الارتباط بين خصائص الموارد البشرية وممارستهم للتشارك المعرفي، وعلى طبيعة الإرتباط بين سياسة الإدارة نحو التشارك المعرفي وممارسة الموارد البشرية له، وعلى طبيعة علاقات الارتباط بين مستوى ممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي وأدائهم الشخصي. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها، تهتم إدارة مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة بموضوع التشارك المعرفي، والموارد البشرية في المكتبة محل الدراسة يمارسون بدرجة جيدة التشارك المعرفي،

وتُعدّ الاجتماعات واللقاءات أثناء العمل وإستخدام الشبكة الداخلية في المكتبة من أبرز الوسائل المستخدمة في عملية التشارك المعرفي، ويرتبط كل من التشارك المعرفي والأداء الشخصي للموارد البشرية بعلاقة معنوية مع كل بُعد من أبعاد الأداء الشخصي (أداء العمل، التطوير الوظيفي، الإبداع) إلا أنه لم تظهر لممارسة الموارد البشرية للتشارك المعرفي علاقة معنوية مع كل من بُعد روح فريق العمل، وبُعد تطوير مكان العمل.

6_ دراسة (سمية خليفي، عبد الرزاق سلام، 2019)

بعنوان : (أثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة المديرية العمالية للإتصالات بولاية المدية)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين داخل المديرية العمالية للإتصالات بولاية المدية، الجزائر، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثين بتصميم إستبانة تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت 53 مفردة، كما تم الإعتماد على برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الإجتماعية (SPSS)، أظهرت النتائج أن إتجاه عينة الدراسة حول عمليات إدارة المعرفة وأداء العاملين بالمديرية كان مرتفعا، حيث قدر المتوسط لمحور عمليات إدارة المعرفة بـ 3.75 بدرجة موافقة مرتفعة، وقدر المتوسط لمحور أداء العاملين بـ 3.75 كذلك بدرجة موافقة مرتفعة. كما أثبتت الدراسة أن هناك أثر واضح لعمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين وه ذا لأهمية المعرفة كمورد للثروة.

7_ دراسة (ضرغام علي مسلم العميدي، 2018)

بعنوان : (دوافع مشاركة المعرفة وتأثيرها في الإلتزام التنظيمي: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة) 2018

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه دوافع مشاركة المعرفة في تعزيز الإلتزام التنظيمي، و ذلك من خلال إستثمار الإمكانيات المتاحة لدى المنظمات لتحسين وتطوير أدائها. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج إستندت عليها إستنتاجات البحث والتي أشارت إلى أن دوافع مشاركة المعرفة يمكن أن تساهم في تعزيز مستويات الإلتزام التنظيمي، كما بينت الدراسة بأن الموظفين في المنظمة المبحوثة يسعون إلى تطبيق الإلتزام التنظيمي في أعمالهم من خلال مشاركة معارفهم مع الآخرين، بالإضافة إلى تسجيل قلة المكافآت المادية الممنوحة للموظفين في المنظمة محل الدراسة أثرت بشكل سلبي على عمليات مشاركة المعرفة.

1-5- التعليق على الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية:

من خلال عرضنا لمجموعة الدراسات السابقة لاحظنا وجود تباين فيما بينها، حيث نجد أن دراستنا تتفق في بُعد واحد وهو تبادل المعرفة مع دراسة (عادل بن عمرة، و أحمد دربان) في حين ركزت الدراسات الأخرى على مجموعة مختلفة من الأبعاد، كما تتفق دراستنا مع أغلب الدراسات السابقة في إستخدام أداة البحث وهي الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتتفق دراستنا الحالية مع دراسة (بوطالب جهيد،

و نجيمي عيسى 2020) بخصوص طبيعة العينة التي كانت في القطاع العام، وبصفة عامة فإن ه ذه الدراسة من الدراسات القليلة في حدود إطلاع الباحثين التي تناولت التشارك المعرفي لدى الموظفين العاملين بالمؤسسة المكلفة بالميزانية.

II الأدبيات النظرية لمشاركة المعرفة وأداء العاملين:

1.II- مشاركة المعرفة :

1.II-1 مفهوم وأهمية مشاركة المعرفة :

أ- مفهوم مشاركة المعرفة: يشير (Usoro A, et Al, 2007) إلى أن مشاركة المعرفة تمثل التفاعل بين إثنين أو أكثر من المشاركين الذين تشملهم عملية نقل المعرفة، هذه العملية تتضمن مخزوننا معرفيا متاحا لدى مصدر المعرفة ومن خلال الإتصال مع متلقي المعرفة فإن مخرجات هذه العملية تمثل خلقا لمعرفة جديدة. (Usoro . A, 2007, P 199, 212)

ويرى (الكبيسي، 2002، ص 76) بأن المشاركة بالمعرفة هي عملية تتطلب التحول من العمل الفردي إلى الجماعي من خلال إستخدام الوثائق والنشرات الداخلية والتي تتلاءم مع المعرفة الصريحة، فضلا عن إستخدام أساليب التدريب والحوار والتي تتلاءم مع نشر المعرفة الضمنية (الكبيسي صلاح الدين عواد، 2002)

في حين يرى (Rusly, et Al, 2014) إلى أن مشاركة المعرفة هي العملية التي تحول فيها المعرفة الفردية إلى المعرفة التنظيمية، وفي الحالة المثالية فإن مشاركة المعرفة تمكن الأفراد من التعلم وإكتساب المزيد من المعرفة، وبالتالي تساهم في تعزيز مهارات الموظفين. (Rusly, 2014, P687)

وعليه فمشاركة المعرفة تعتبر مكون أساسي ومهم من مكونات إدارة المعرفة، وتتمثل في عمليات نقل وتحويل المعارف بين الموظفين داخل المنظمة، وكذا تبادلهم للخبرات والمعارف المهنية على نحو يمكن الموظفين من أداء أعمالهم ومهامهم بشكل أفضل، وأكثر فعالية.

ب- أهمية مشاركة المعرفة:

إن مشاركة المعرفة بين الموظفين يعد أمرا مهما لأن الموظفين يمثلون مصدر كل من المعرفة الصريحة والضمنية، لذلك ينبغي على الموظفين تبادل الخبرات والمعرفة مع الموظفين الآخرين الذين هم في أمس الحاجة إليها من أجل إنجاز المهام بشكل جيد، فضلا عن ذلك ينبغي أن يتم مشاركة المعرفة مع مرور الوقت في المكان المناسب وفي الوقت المناسب من أجل الحصول على أقصى قيمة من المعرفة. (Hassan, et al 2016, P13)

كما حدد (Gurteen, 1999) أهمية مشاركة المعرفة فيما يلي: (Norizzati et Al, 2011, P 143)

- خلق وتوليد معارف جديدة تؤدي إلى إكتساب الميزة التنافسية؛

- دوران المعرفة بين جميع الأفراد يضمن استمراريتها وبقيائها في المؤسسة، وبالتالي عدم فقدانها في حالة خروج بعض الكفاءات.

1.II-2 عمليات مشاركة المعرفة :

تركز الدراسة الحالية على الأبعاد الثلاثة لمشاركة المعرفة وهي الأبعاد التي حددها (حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، 2015) وتمثل عمليات تشارك المعرفة في تبادل المعرفة، نقل المعرفة، تحويل المعرفة:

1.II-2-1 تبادل المعرفة: يضم تبادل كل من الأفراد الذين يتبحون معارفهم لغيرهم وكذا الأفراد الذين يبحثون عن المعارف من غيرهم (Sheng Wang, Raymond, Noe, 2010) أي أنها عملية تبادلية للمعرفة تتوقف على طرفين.

1.II-2-2 نقل المعرفة: تتم عملية نقل المعرفة من خلال عملية الاتصالات التي تتضمن فهم وتطبيق المعرفة بين مصدر ومستقبل المعرفة (William R, King, 2008, p 213)، إن نقل المعرفة يعكس عملية إيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب، في الوقت المناسب، بالشكل المناسب، وبالتكلفة المناسبة.

1.II-2-3 تحويل المعرفة: إضافة إلى كل من عمليتي التبادل والنقل المعرفي، يمكن كذلك تشارك المعرفة من خلال مجموعة العمليات الفرعية المتعلقة بتحويل المعرفة، والتي حددها كل من (H, Tackuchi, I Nonaka) عن طريق نموذج التدرج المعرفي وهي: التفاعل الاجتماعي، الإخراج (التجسيد)، الإدخال (الذاتية)، التركيب. (حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس، 2015، 247، 249)

1.II-3 دوافع مشاركة المعرفة :

هناك مجموعة من العوامل التي تدفع بالموظفين إلى مشاركة ما يمتلكون من معارف ضمنية مع زملائهم، يتعين على الإدارة مراعاتها، وبالتالي فهي دوافع تحفز العاملين على مشاركة المعرفة مع الآخرين من هذه العوامل ما ذكره (welschen, 2014)، وهي الكفاءة الذاتية، الحوافز اللفظية، المكافآت المادية، السمعة، الموقف من مشاركة المعرفة:

أ_ الكفاءة الذاتية: Self-efficacy

إن الكفاءة الذاتية تعتبر حافزا جوهريا هاما للغاية لمشاركة المعرفة والتي تتمثل بالقدرة على تنفيذ سلوك معين، وهو ما يعني أن شعور الفرد بالكفاءة الذاتية يكون أكثر ثقة بأنه قادر على تنفيذ سلوك معين، فالأفراد الذين ينظرون إلى كفاءتهم الذاتية على أنها ضعيفة، فمن المرجح أنهم سوف يقدمون جهدا أقل عكس الأفراد الذين يرون الكفاءة الذاتية لديهم قوية، فإنهم يفضلون المزيد من الجهود لإتقان المهام الصعبة.

ب- الحوافز اللفظية: Verbal rewards

أشارت العديد من الدراسات إلى أن الحوافز اللفظية قد تكون حافزا لمشاركة المعرفة، وتظهر الأدبيات وعلم النفس وعلم النفس التنظيمي أن الحوافز اللفظية مثل الثناء وردود الفعل هي أحد المحفزات الخارجية، ويمكن أن يتلقى الموظف من خلال مشاركة المعرفة ردود الفعل والثناء والتقدير التي تكون محفزة من خلال منح الأفراد الشعور بالكفاءة ورفع قدرات احترام الذات، كما أن الحوافز اللفظية مثل الثناء أو التعليقات على السلوك والحوافز التي يمكن إطلاع باقي الموظفين كيف فعلوا أو إذا فعلوا جيدا، يمكن أن تساعد في زيادة مشاعر الكفاءة والثقة بالنفس، يشار إلى أن المديح وكلمات الشكر من الرؤوساء ينظر إليها على أنها عوامل محفزة لمشاركة المعرفة. (ضرغام علي العميدي، 2018، 140).

ج- المكافآت المادية: Tangible Rewards

يؤكد (Chennamaneni et al, 2012) أن المكافآت المادية تعد عاملا رئيسيا يؤثر على مشاركة المعرفة ومن الأمثلة على المكافآت المادية هي الزيادات في الأجور والمكافآت وفرص الترقية والأمن الوظيفي، وقد تناول العديد من الباحثين أهمية نظم المكافآت لتشجيع مشاركة المعرفة، إذ أنهم يعتقدون أن الأفراد يجب أن يكافئوا على الجهود التي يبذلونها عند مشاركة معارفهم. كما أشار (Bartol & Srivastava) أن المكافآت النقدية يمكن أن تكون أداة فعالة لتحفيز الموظفين على مشاركة المعرفة، وه ذا قد يجعل من الممكن تقديم التقييم حول أداء الفرد فيما يتعلق بمشاهدة المعرفة على مدى فترة من الزمن، (Bartol & Srivastava, 2002, P 64، 76).

د- السمعة: Reputation

يؤكد (Mallasi & Ainin, 2015) وفقا لنظرية التبادل الاجتماعي أن الأفراد يشاركون في التفاعل الاجتماعي نظرا لتوقعهم بأن تنتهي بالمكافآت الاجتماعية مثل حالة الاحترام والسمعة حيث تعتبر السمعة واحدة من العوامل غير المادية التي تساهم في زيادة مشاركة المعرفة بين الأفراد.

ويبين (welschen,2014) أن تعزيز السمعة تعد حافزا خارجيا كبيرا لمشاركة المعرفة إذ أن السمعة الطيبة يمكن أن تكون رصيذا هاما للموظفين، ويمكن أن تعطي لهم الاحترام وربما تكون عاملا مهما للأمن والتقدم الوظيفي. يشار إلى أن السمعة الطيبة ليست شيئا يمكن الحصول عليه بين يوم أو ليلة، فالأفراد الذين يدركون ذلك قد يكونوا أكثر ميلا للإخراط في عملية مشاركة المعرفة على المدى الطويل، وه ذا قد يتطلب تغييرا دائما في الموقف تجاه مشاركة المعرفة.

5- الموقف من مشاركة المعرفة: Attitude Towards Knowledge Sharing

يبين (welschen,2014) بأن الموقف يعد المتغير الأساس الذي يؤثر في السلوك، ويشير الموقف إلى تقييم الفرد بإيجابية أو سلبية نحو ما يدور حوله، كما ينظر إلى الموقف بمثابة الإستعداد العام في حد ذاته والذي لا يؤدي بالضرورة إلى أداء الفرد لسلوك معين. (العميدي، 2018، 140)

II.2- أداء العاملين :

حظي موضوع أداء العاملين بإهتمام واسع من طرف علماء الإدارة والباحثين نظرا لأهميته الكبيرة في تحقيق أهداف المؤسسة وكذا أهداف العاملين على حد سواء، وستتناول في ه ذا العنصر مفهوم أداء العاملين، ومحدداته، وعناصره.

II-2-1 مفهوم الأداء:

تطلق كلمة الأداء على عدة إعتبارات منها ما يشير إلى إلتزام الموظف بواجبات وظيفته، وقيامه بالمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته، وتحمله للأعباء والمسؤوليات الوظيفية والإلتزام بالأخلاق الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والإلتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والإنصراف (الزهراني حسن، 1999، 16) و يرى (الشوابكة، 2008) أن الفكر الإداري التنظيمي إهتم بموضوع الأداء الوظيفي نظرا لإرتباطه بكفاءة وفاعلية المنظمات في تحقيق أهدافها والوصول إلى ما تصبو إليه من رؤى وأهداف، وأن نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى أداء أفرادها وكفاءتهم. (الشوابكة محمد، 2008، 41)

أما أداء العاملين فهو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن تقيس أداء الفرد وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، ونمط الأداء. (عاشور صقر، 2005، 26)

وعليه فأداء العاملين يشير إلى قيام الأفراد بالمنظمة للمهام الموكلة إليهم على نحو يحقق أهداف المنظمة والوصول إلى ما تصبو إليه.

II-2-2 محددات أداء العاملين: يميز بعض الباحثين بين ثلاثة محددات لأداء العاملين وهي على النحو التالي: (راوية حسن، 1999، 216)

- **الجهد:** حيث يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الحسومية والفعالية التي يبذلها الفرد لأدائه مهمته؛
- **القدرات:** وهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، والتي لا تتغير خلال فترة زمنية قصيرة؛
- **إدراك الدور أو المهمة:** يشير إلى الإتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء.

II-2-3 عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر والتي أشار إليها (Yilmaz, 2015) وهي المعرفة بمتطلبات الوظيفة، نوعية عمل الفرد، كمية العمل المنجز، المثابرة في العمل، ويمكن توضيحها على النحو التالي: (Yilmaz, 2015, P 3)

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المهارات الفنية والمعاف العامة، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة المرتبطة بها؛
- **نوعية عمل الفرد:** وتمثل في مدى ما يدركه عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء؛
- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع العامل إنجازها في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- **المثابرة في العمل:** وتشمل الجدية والتفاني وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجته للإرشاد والتوجيه.

III - الطريقة والأدوات :**1 - عرض موجز عن المؤسسة محل الدراسة :**

المديرية الجهوية للميزانية بولاية بئر عجمية أنشئت سنة 1991 بموجب المرسوم (91-496) المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المحدد للمصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية، أما المرسوم التنفيذي رقم 11-75 المؤرخ في 16 فبراير 2011 المتعلق بالمصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية وتنظيمها وسيرها فقد حدد عدد المديريات الجهوية على المستوى الوطني بسبعة (07) مديريات جهوية من بينها ورقلة، والتي يدخل تحت اختصاصها الإقليمي ست (06) ولايات وهي: ورقلة، الوادي، غرداية، بسكرة، تلمنغست، إيليزي، وحدد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 جوان 2011 هيكلها التنظيمي والذي نص على إنشاء ثلاث (03) مديريات فرعية (بها ثلاث مكاتب) ومكتبين ملحقين مباشرة بالمدير، حيث تختص المديرية الجهوية للميزانية بولاية بئر عجمية على الخصوص بمهمة من المهام، منها الوصايا الجهوية على جميع هيئات الرقابات المتواجدة بإقليمها الذي يمتد جنوبا من المقاطعة الإدارية عين قزام، إلى حدود ولاية بسكرة شمالا، وشرقا من ولاية الوادي إلى حدود ولاية غرداية غربا (يمثل 51% من التراب الوطني)، وتشرف على 38 رقابة مالية بلدية، و 6 رقابات مالية ولائية. ويبلغ عدد موظفي المديرية الجهوية للميزانية بولاية بئر عجمية 728 موظف (2017/12/31) من بينهم 178 مسؤول، (38 منهم في مناصب عليا برتب الوظائف العليا) وتوظف 51 موظف بمقر المديرية الجهوية، منهم 15 مسؤولا، وتقدر ميزانيتها العمومية للتسيير بـ 870 مليون دينار جزائري (سنة 2018)

2- منهج الدراسة:

يهدف الإجابة على الإشكالية المطروحة وأسئلتها الفرعية التي علينا الموضوع المعالج، تم استخدام الأسلوب الوصفي والتحليلي، وهو المنهج الأكثر ملائمة لهذا النوع من الدراسات، وهو أسلوب مناسب لمعرفة العلاقة بين متغيرين (متغير مستقل، ومتغير تابع)، وفي دراستنا سنركز على معرفة أثر مشاركة المعرفة كمتغير مستقل على أداء العاملين كمتغير تابع.

3- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين بمقر المديرية الجهوية للميزانية بورقلة، والبالغ عدد 51 موظفا، من جميع الأصناف والرتب الإدارية، وتجدر الإشارة أن هناك صنفين من الأسلاك، أسلاك مشتركة، وأسلاك خاصة (تقنية)، حيث بلغ حجم العينة 36 موظفا، أي ما يمثل 70.58 % وهي نسبة جيدة ويمكن تعميم نتائجها على بقية مجتمع الدراسة، كما نشير إلى أنه قبل توزيع الإستيبيان على العينة المدروسة تم عرضه على أساتذة محكمين مختصين.

4- أداة الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الإستيبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من العينة المدروسة، حيث تم توزيع 45 إستمارة تم إسترداد منها 36 إستمارة صالحة للتحليل، وقد تضمنت الإستبانة ثلاثة محاور أساسية:

- المحور الأول: يشمل المتغير المستقل وهو المحور المتعلق بمشراكة المعرفة حيث يضم:

البعد الأول: نقل المعرفة تناول العبارات من 1 إلى 5؛

البعد الثاني: تبادل المعرفة وخصصت له العبارات من 6 إلى 11؛

البعد الثالث: تحويل المعرفة وجاء من العبارة 12 إلى 16.

- المحور الثاني: يتمثل في المتغير التابع أداء العاملين، وقد ضم 11 عبارة.

5- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة و إختبار فرضياتها تم إستخدام العديد من الأساليب الإحصائية من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) نسخة (24)، ومنه تم الإعتماد على التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، والمعرفة المتوسط العام لأفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة تم إستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وللتأكد من ثبات أداة الدراسة إستخدمنا معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، كما تم إستخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لقياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

6- ثبات أداة الدراسة:

من الملاحظ المرفقة يتضح أن معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كان مرتفعا بشكل عام وقد بلغ 75,3 % وبالتالي فهو يفوق 60%، كما تشير النتائج لوجود درجة مرتفعة من الثبات في البيانات التي تم جمعها من العينة المبحوثة، وعليه يمكن الاعتماد عليها وتحليلها وتفسير نتائجها وتعميمها على مجتمع الدراسة.

IV - النتائج ومناقشتها:

سنتناول في ه ذا الجزء من الدراسة عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة بالإضافة إلى معالجة واختبار الفرضيات التي تم طرحها في بداية ه البحث.

1- الخصائص العامة لعينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة على مجموعة من الموظفين العاملين بمقر المديرية الجهوية للميزانية بورقلة والبالغ عددها 36 مفردة، من بينهم 21 موظفا من جنس ذكر بنسبة 58,3 %، و 15 موظفة من جنس أنثى بنسبة 41,7 %، و ما يلاحظ من عينة الدراسة أن 69,4 % من موظفي المديرية محل الدراسة يحوزون على مؤهل الماستر. بمختلف التخصصات، في حين أشارت الدراسة أن ما نسبته 52,8 % من أفراد العينة المبحوثة لديهم خبرة تزيد عن 5 سنوات، و ما تم تسجيله أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 39 سنة أي بنسبة 75 % من إجمالي

الموظفين، في حين جاءت الفئة العمرية من 40 إلى 49 سنة في المرتبة الثانية بنسبة 13%، أما الفئة العمرية أقل من 30 سنة فجاءت في المرتبة الأخيرة بنسبة 11.10%، وهو ما يفسر أن غالبية أفراد العينة المبحوثة من فئة الشباب.

2- المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة وأداء العاملين:

وفقا للملاحق المرفقة أدناه نلاحظ بأنه لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمتغيرات (العمر، الخبرة، المستوى التعليمي). بمستويات دلالة إحصائية على التوالي: 0.560 لمتغير الجنس 0.709 لمتغير العمر، و 0.631 لمتغير الخبرة، و 0.339 لمتغير المؤهل العلمي. وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المعياري: 0.05 وهذا ما يؤكد عدم وجود فروق بين إجابات العاملين تبعا لمتغيرات (العمر والخبرة والمستوى التعليمي) بالنسبة لأداء العاملين.

3- اختبار فرضيات الدراسة:

سوف نقوم في ه ذا الجزء بإختبار الفرضيات التي تم إعتماها لمعالجة إشكالية الدراسة، وذلك من خلال قبول أو رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة، مع العلم أن درجة الثقة المعتمدة في الدراسة هي 95%، وعليه فالفرضيات هي:

- قبول فرضية العدم H_0 إذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05؛
- رفض فرضية العدم H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 إذا كان مستوى الدلالة الإحصائية أقل أو يساوي 0.05 .

1-3 الفرضية الرئيسية:

تشير ه ذه الفرضية إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسة مشاركة المعرفة بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة على أداء العاملين، و لإختبار ه ذه الفرضية ومعرفة مدى تأثير مشاركة المعرفة على أداء العاملين، تم إستخدام إختبار تحليل الإنحدار البسيط، وقد كانت النتيجة: أن مشاركة المعرفة تفسر ما نسبته 22% من التباين الحاصل في أداء العاملين، وهذا حسب قيمة مربع الارتباط، وبما أن T تساوي 0.871 وهي غير دالة إحصائيا، حيث مستوى الدلالة الإحصائية يساوي 0.390 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه نقبل الفرضية H_0 ، ومنه ليس هناك تأثير بين مشاركة المعرفة وأداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

2-3 الفرضية الفرعية 1:

تنص هذه الفرضية على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنقل المعرفة على أداء العاملين، ومن أجل اختبار هذه الفرضية ومعرفة مدى تأثير بُعد نقل المعرفة على أداء العاملين تم استخدام اختبار تحليل الإنحدار المتعدد وقد توصلت الدراسة إلى أن: T تساوي -1.567 وهي أقل من T الجدولية وبالتالي هي غير دالة إحصائيا، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية يساوي 0.127 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه نقبل الفرضية H_0 ، وعليه ليس هناك تأثير لبعد نقل المعرفة على أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

3-3 الفرضية الفرعية 2:

تشير هذه الفرضية على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتبادل المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة، ومن أجل اختبار هذه الفرضية ومعرفة مدى تأثير تبادل المعرفة على أداء العاملين، تم إستخدام اختبار تحليل الإنحدار المتعدد، وقد أوضحت النتائج المدرجة أن: T تساوي 0.120 وهي أقل من T الجدولية وبالتالي هي غير دالة إحصائيا، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية يساوي 0.905 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه نقبل الفرضية H_0 ، وعليه ليس هناك تأثير لبعد تبادل المعرفة على أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

4-3 الفرضية الفرعية 3:

تنص هذه الفرضية على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد تحويل المعرفة على أداء العاملين، ولإختبار هذه الفرضية ومعرفة مدى تأثير تحويل المعرفة على أداء العاملين، تم استخدام اختبار تحليل الإنحدار المتعدد، وأسفرت النتائج على الآتي:

إن مستوى الدلالة الإحصائية يساوي 0.046 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، ومنه نقبل الفرضية H_1 ، وعليه هناك تأثير لبعد تحويل المعرفة على أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، حيث نلاحظ أن تحويل المعرفة تفسر ما نسبته 33.4% من التباين الحاصل في أداء العاملين.

V - الخلاصة :

حاولنا من خلال هذه الدراسة معرفة أثر مشاركة المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة، وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- ليس هناك أثر لمشاركة المعرفة على أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة
- ليس هناك أثر لبعده نقل المعرفة على أداء العاملين بالمديرية الجهوية للميزانية بورقلة؛
- ليس هناك تأثير لبعده تبادل المعرفة على أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛
- هناك تأثير لبعده تحويل المعرفة على أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛
- لا توجد فروق بين إجابات الباحثين فيما يتعلق بالجنس، العمر، عدد سنوات العمل، والمؤهل العلمي؛
- ليس هناك تعاون واضح بين الموظفين فيما بينهم في مجال نقل المعرفة؛
- غياب المشاركة الفعلية للمعرفة بين الموظفين في الإدارة محل الدراسة؛
- نقص التعاون بين الموظفين وغياب التواصل الفعال على شكل فرق العمل بالمؤسسة محل الدراسة؛
- تتحدد مشاركة المعرفة بعدة أبعاد على غرار نقل المعرفة، تحويل المعرفة، تبادل المعرفة؛
- لا توفر المؤسسة محل الدراسة وسائل الاتصال الحديثة التي تساعد على مشاركة المعرفة بشكل كاف؛

بناء على النتائج السابقة تقدم التوصيات التالية

- ضرورة توفير وسائل الاتصال الحديثة بشكل كاف لضمان نجاح عملية مشاركة المعرفة بين الموظفين؛
- ضرورة العمل والتنسيق الجماعي على شكل فرق العمل لتحقيق مشاركة المعرفة بين الموظفين؛
- ضرورة توفير بيئة تنظيمية تسودها الثقة والإحترام والتعاون بين جميع الموظفين حتى يكون هناك تفاعل إجتماعي بين الموظفين لزيادة التشارك المعرفي؛
- ضرورة تشجيع وتحفيز العاملين الذين يتشاركون معارفهم مع زملائهم ماديا ومعنويا؛
- إنشاء شبكة معلومات داخلية (إنترانت) لزيادة مشاركة المعرفة بين الموظفين؛
- إعطاء مزيد من الحرية للموظفين للوصول إلى المعلومات والوثائق التي يحتاجونها في عملهم؛
- تدريب الموظفين على استخدام التطبيقات التكنولوجية الحديثة التي تعزز مشاركة المعرفة.

- ملاحق :

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.753	27

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	21	58.3	58.3	58.3
2.00	15	41.7	41.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

العمر

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	4	11.1	11.1	11.1
	2.00	27	75.0	75.0	86.1
	3.00	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

الخبرة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	7	19.4	19.4	19.4
	2.00	19	52.8	52.8	72.2
	3.00	7	19.4	19.4	91.7
	4.00	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

مؤهل

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	2	5.6	5.6	5.6
	2.00	7	19.4	19.4	25.0
	3.00	25	69.4	69.4	94.4
	5.00	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير التابع أداء العامل	Hypothèse de variances égales	.346	.560	-.329	34	.744	-.02684	.08146	-.19239	.13871
	Hypothèse de variances inégales			-.340	33.140	.736	-.02684	.07893	-.18740	.13372

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.041	2	.020	.348	.709
Intra-groupes	1.940	33	.059		
Total	1.980	35			

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.103	3	.034	.582	.631
Intra-groupes	1.878	32	.059		
Total	1.980	35			

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.195	3	.065	1.164	.339
Intra-groupes	1.786	32	.056		
Total	1.980	35			

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
يحرص موظفي المديرية على نقل المعرفة فيما بينهم	36	2.1944	.85589
هناك شعور بالارتياح للمساعدة المتبادلة بين الموظفين في مجال نقل المعرفة	36	2.4167	.73193
يظهر الموظفون تعاونا واضحا فيما بينهم من خلال المعرفة المتاحة لديهم	36	2.2222	.83190
نقل المعرفة بنوعها الضمنية والظاهرة دافع لكسب الموظفين التميز وتحقيق الذات في المديرية	36	2.5833	.64918
هناك فرصة لاكتساب الموظف خبرات ومعارف جديدة من خلال عمليات نقل المعرفة مع زملائه	36	2.6111	.59894
تستخدم المديرية وسائل الاتصال الحديثة التي تسمح بتبادل المعرفة بين الموظفين	36	2.3333	.79282
يصل الموظفون بالمديرية بحرية إلى غالبية المعلومات والوثائق التي يحتاجونها في عملهم	36	2.3889	.72812
تستخدم التكنولوجيا المتاحة للمشاركة والتعلم في التطبيقات الجديدة	36	2.2222	.83190
يتبادل الموظفون إرادتهم الخبرة الفردية والدراسة للمعلومات والمعرفة التي يحصلون عليها	36	2.3889	.83761
يتعاون الموظفون ويتواصلون على شكل فرق عمل لتبادل المعلومات والمعرفة داخل المديرية	36	1.9167	.80623
تتيح أنظمة الإدارة وقواعد العمل الداخلية حرية وسهولة التواصل وتبادل المعلومات والمشاركة بالمعرفة	36	2.1944	.82183
يتفاعل الموظفون من حين لآخر فيما بينهم لتحويل المعلومات التي يمتلكونها	36	2.5000	.73679
يتم تحويل المعرفة بين الموظفين من خلال النشاطات اليومية المختلفة	36	2.3611	.83333
أثناء اجتماعات العمل يتم تحويل المعرفة من ضمنية إلى ظاهرة	36	2.5278	.69636
بواسطة مخازن المعرفة المتوفرة بالمديرية يمكن تحويل المعارف الظاهرة إلى ضمنية	36	2.2222	.79682
من خلال التدريب الذي تلقته يمكن تحويل معارف الضمنية إلى ظاهرة	36	2.6389	.59295
تساعدني مشاركة المعرفة في زيادة الأعمال الكفاءة والفعالية المطلوبة	36	2.9444	.23231
تساعدني مشاركة المعرفة في زيادة المهام طبقا لمعايير الجودة المطلوبة	36	2.8056	.46718
سأهت مشاركتي للمعرفة في إنجاز المهام في الوقت المحدد	36	2.8611	.42445
سأهت مشاركتي للمعرفة في زيادة جودة العمل الذي أقوم به	36	2.8889	.31873
سأهت مشاركتي للمعرفة في القضاء على الملل والروتين في العمل	36	2.7222	.51331
من خلال مشاركتي للمعرفة أصبحت لدي المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة مني	36	2.8333	.50709
سأهت مشاركتي للمعرفة في اتخاذ القرارات الفعالة	36	2.7778	.54043
بعد مشاركتي للمعرفة أصبحت أمتلك نبرا على زملائي	36	2.6111	.49441
سأهت مشاركتي للمعرفة في التعبير عن أفكار الجديدة بثقة	36	2.8333	.44721
بعد مشاركتي للمعرفة أصبح لدي الشجاعة للقيام بأعمال إبداعية	36	2.6944	.46718
بعد مشاركتي للمعرفة أصبح لدي الرغبة في تقديم مقترحات وأساليب جديدة في العمل	36	2.7222	.56625
نقل المعرفة	36	2.4056	.54403
تبادل المعرفة	36	2.2407	.47717
تحويل المعرفة	36	2.4500	.44944
المتغير المستقل مشاركة المعرفة	36	2.3654	.35307
المتغير التابع أداء العاملين	36	2.7904	.23788
N valide (listwise)	36		

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	.043	1	.043	.758	.390 ^a
Résidu	1.937	34	.057		
Total	1.980	35			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل المتغير

b. Variable dépendante : المتغير التابع المتغير

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	2.555	.273		9.351	.000
المتغير المستقل مشاركة المعرفة	.099	.114	.148	.871	.390

variable dépendante : المتغير التابع أداء العاملين

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.7187	2.8535	2.7904	.03513	36
Résidu	-.77063-	.24927	.00000	.23527	36
Erreur Prévision	-2.042-	1.797	.000	1.000	36
Erreur Résidu	-3.228-	1.044	.000	.986	36

a. Variable dépendante : المتغير التابع أداء العاملين

Variables exclues^b

Modèle	Bêta dans	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité
					Tolérance
1 نقل المعرفة	-.284 ^a	-1.567-	.127	-.263-	.765
تبادل المعرفة	.020 ^a	.120	.905	.021	.972

a. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes), المعرفة تحويل

b. Variable dépendante : المتغير التابع أداء العاملين

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.357	.213		11.066	.000
تحويل المعرفة	.177	.086	.334	2.067	.046

a. Variable dépendante : المتغير التابع أداء العاملين

- Al, N. A. (2011). Knowledge sharing among workers: a study on their contribution through informal communication in cyber Java Malaysian. *Knowledge Management and E - Learning, an International Journal*, 02, 143.
- Bartol, K. &. (2002). Encouraging Knowledge sharing: the role of organizational reward systems. *journal of leadership and organization studies*, 9, 64, 76.
- Hassan, M. A. (2016). knowledge sharing behavior of business reachers of bakistani universities: An Empirical testing of theory of planned behavior. *European Scientific Journal, ESJ*, 12, 13.
- Rusly, F. Y.-T. (2014). the impact of change readiness on the knowledge sharing process for professional service firms. *18*, 687, 709.
- Usoro . A, e. a. (2007). Trust as an antecedent to knowledge sharing in virtual communities of practice. *Usoro . A , et al.2007. Trust as an antecedent to knowl knowledge Management Research & Practice*, 05, .199-212.
- Yilmaz, O. (2015). Revisiting the Impact of Perceived Empowerment on Job Performance: Results from Front-Line Employees. *Turizam*, 19, 34-46.
- الزهراني حسن. (1999). خصائص الوظيفة وأثرها في أداء العاملين: دراسة مسحية على عينة من ضباط الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. المملكة العربية السعودية: جامعة الرياض.
- الشوابكة خالد محمد. (2008). العلاقة بين الحكومة الإلكترونية والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية من خلال اتجاهات موظفي الدوائر الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية الإدارة العامة. رسالة ماجستير غير منشورة. المملكة الأردنية الهاشمية : الجامعة الأردنية.
- الكبيسي صلاح الدين عواد. (2002). إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي: دراسة إستطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط. بغداد العراق: الجامعة المستنصرية، بغداد.
- بوطالب جهيد، عيسى نجيمي. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل الجزائر، مجلة الاستراتيجية والتنمية، 10.
- بوطالب جهيد، نجيمي عيسى. (2020). أثر ثقافة التشارك المعرفي في الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية بالشركة الإفريقية للزجاج. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 06.
- حسين الطيب بورغدة، ناريمان بشير دريس. (2015). أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة وحدة إنتاج التلفاز والمستقبل الرقمي التابعة لمؤسسة كوندور للإلكترونيك بالجزائر،. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 11، 247، 249.
- راوية حسن محمد،. (1999). إدارة الموارد البشرية. جمهورية مصر العربية: المكتب الجامعي الحديث.
- سلمان جودي داود. (2019). التشارك المعرفي عند الموارد البشرية في مكتبة ودار مخطوطات العتبة العباسية المقدسة وعلاقته بالأداء. *مجلة آداب البصرة*، 90.
- سماح مؤيد المولى، حسين علي حافظ،. (2019). تأثير التشارك المعرفي ودوره في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة تطبيقية في المديرية العامة لتربية الرصافة الثالثة. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، 42.
- سمية خليفي، عبد الرزاق سلام. (أكتوبر 2019). أثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة المديرية العمالية للإتصالات بولاية المدية،. *المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 11.
- ضرغام علي مسلم العميدي. (2018). دوافع مشاركة المعرفة وتأثيرها في الإلتزام التنظيمي: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، السنة الحادي والأربعون.
- عادل بن عمرة، أحمد دربان. (2020). أثر التشارك المعرفي في تعزيز التعلم التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة إنجاز القنوات " قنغاز " بومرداس. *مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال*، 06.
- عاشور أحمد صقر. (2005). السلوك الإنساني في المنظمات. جمهورية مصر العربية: دار المعرفة الجامعية.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

عنتره خمقاني، الحاج عرابية، (2021). أثر مشاركة المعرفة على أداء العاملين- دراسة حالة المديرية الجهوية للميزانية بورقلة ، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 08(العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 29-44.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.
Algerian Review of Economic Development is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.