

تأثير مراحل خلق المعرفة التنظيمية بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران على الإبداع التنظيمي SECI The Impact Of The Stages In The Creation Of Organizational knowledge Accotding To "SECI" On Organizational Innovation At ALgerie Telecom

بركان مامة.

المركز الجامعي تيسمسيلت

الجزائر

berkane.mag@gmail.com

الملخص:

معلومات المقال

تهدف هذه الدراسة لقياس مدى تأثير عملية خلق المعرفة التنظيمية بمراحلها الأربعة (التنشئة - التجسيد - التركيب - التدوير) على الإبداع التنظيمي باتصالات الجزائر فرع وهران، وتوصلنا لوجود تأثير جد قوي لمراحل خلق المعرفة التنظيمية الثلاثة (التنشئة - التجسيد - التركيب) على الإبداع التنظيمي، أما المرحلة الرابعة أي التدوير فلا تأثير لها عليه، لذا نوصي الفرع محل الدراسة بزيادة الاهتمام بعملية خلق المعرفة التنظيمية بمراحلها الأربعة وجعلها أداة رئيسية للوصول للإبداع التنظيمي، كما نلفت انتباه أفرادها بأن إدراك المعارف الجديدة واستيعابها لا يكفي بل عليهم توظيفها في تعزيز الإبداع التنظيمي.

تاريخ الإرسال: 05 سبتمبر 2017
تاريخ القبول: 23 ديسمبر 2017

الكلمات المفتاحية:

- ✓ خلق المعرفة التنظيمية
- ✓ التنشئة، التجسيد، التركيب
- ✓ التدوير، الإبداع، التنظيمي

Abstract :

Article info

Notre étude pour but de mesurer l'impact des étapes de la création des connaissances organisationnelle selon « SECI » (La socialisation, L'externalisation, La combinaison et L'extériorisation) sur l'innovation organisationnelle chez Algérie Telecom d'Oran, parmi les résultats les plus importants auxquels nous somme arrivés, il existe un fort impact des étapes de la création des connaissances organisationnelles selon « SECI » sur l'innovation organisationnelle chez Algérie Telecom d'Oran.

Ces résultats auxquels nous avons abouti appellent l'entreprise à mieux donner de l'importance à la création des connaissances et ses quatre étapes au processus de l'innovation organisationnelle, ses travailleurs peuvent également s'intéresser par l'intériorisation pour favoriser cette démarche.

Received 05 September 2017
Accepted 23 Décembre 2017

Keywords:

- ✓ La création des connaissances
- ✓ La socialisation
- ✓ L'extériorisation
- ✓ La combinaison
- ✓ L'intériorisation
- ✓ l'innovation organisationnelle.

إننا نعيش اليوم في عصر المعرفة، الأمر الذي جعل المنظمات تعي أكثر فأكثر أهمية المعارف التي تمتلكها، ومن أهم مميزات هذا العصر، عدم انتظار المنظمة اكتساب المعرفة بل القيام بتوليدها داخل المنظمة، حيث تعتبر هذه الخطوة أولى عمليات إدارة المعرفة، حيث وضع كل من (Nonaka & Takeuchi 1995) نموذجا متكاملًا يشرح كيفية خلق المعرفة التنظيمية من خلال أربع مراحل (مرحلة التنشئة - مرحلة التجسيد - مرحلة التركيب - مرحلة التدوين) يسمى SECI.

من المفاهيم المعاصرة أيضا التي تهتم بها المنظمات وتعتبرها أساس اكتسابها للميزة التنافسية، الإبداع الذي أصبح في مقدمة الأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها، ولعل الإبداع من أهم المفاهيم التي لها علاقة وطيدة بإدارة المعرفة عامة وخلق المعرفة التنظيمية خاصة.

تلعب عملية خلق المعرفة التنظيمية دورا هاما في الإبداع التنظيمي، وذلك من خلال تدريب العاملين وإكسابهم معارف جديدة تحول لقدرات إبداعية تجسد في المنظمة في شكل إبداع تنظيمي، ولكي نبين مدى تأثير خلق المعرفة التنظيمية حسب نموذج SECI على الإبداع التنظيمي بالمنظمات الجزائرية، قمنا بدراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران والذي يضم مديرتين عمليتين، ومنه يمكن صياغة الإشكالية التالية: هل تعزز مراحل عملية خلق المعرفة التنظيمية SECI الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران؟

للإجابة على الإشكالية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمراحل عملية خلق المعرفة التنظيمية على الإبداع التنظيمي حسب نظرة أفراد عينة الدراسة بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمرحلة التنشئة على الإبداع التنظيمي حسب نظرة أفراد عينة الدراسة بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمرحلة التجسيد على الإبداع التنظيمي حسب نظرة أفراد عينة الدراسة بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمرحلة التركيب على الإبداع التنظيمي حسب نظرة أفراد عينة الدراسة بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمرحلة التدوين على الإبداع التنظيمي حسب نظرة أفراد عينة الدراسة بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران.

أهداف الدراسة

يتجلى الهدف من هذا البحث في إظهار الدور الجلي الذي تلعبه عملية خلق المعرفة التنظيمية في تبني المنظمة للإبداع عامة والإبداع التنظيمي الخاصة، الأمر الذي يشكل لها مصدرا للميزة التنافسية وقوة دافعة للتحويل لمنظمة مبدعة في مجال التنظيم.

منهج الدراسة

لقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، من خلال جمع المعلومات العلمية من مختلف المصادر حول موضوع البحث، ثم إسقاطها ميدانيا للخروج بنتائج مختلفة وتحليلها.

أدوات الدراسة

إن الأداة الأكثر ملائمة لإجراء هذه الدراسة هي الاستبيان، حيث اعتمدنا في تحليله على البرنامج الإحصائي المسمى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V 20)، وذلك باستعمال عدة اختبارات إحصائية (معامل ألفا كرونباخ، الانحدار البسيط، الانحدار المتعدد).

عناصر الدراسة

- مدخل إلى المعرفة التنظيمية
- مراحل خلق المعرفة التنظيمية SECI
- الإبداع التنظيمي
- تقديم عام لمؤسسة اتصالات الجزائر
- دراسة ميدانية حول تأثير مراحل عملية خلق المعرفة التنظيمية على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران.

الجانب النظري

1- مدخل إلى المعرفة التنظيمية

حسب Nonaka & Takeuchi المعرفة التنظيمية "مجموعة من التصورات الذهنية والكفاءات والمهارات وأيضا الخبرات تظهر عبر المنتجات من سلع وخدمات"¹

حسب Davenport & Prusak المعرفة التنظيمية "تدفق يضم مختلف الخبرات القيم المعلومات والآراء في بيئة معينة لخلق اطار لتقييم واستقبال خبرات معلوماتية جديدة، وأخيرا يتم إنشاء المعرفة في العقل والروح من الأفراد الذين يعطون معنى لهذا التدفق."²

تبرز أهمية المعرفة التنظيمية في تحويل المنظمة لمنظمة متعلمة مبنية على اقتصاد المعرفة.³ والمعرفة التنظيمية

نوعان:

المعرفة الصريحة: "تشمل كل البيانات والمعلومات التي يمكن الحصول عليها وتخزينها"⁴
المعرفة الضمنية: "هي المعرفة التي يختزنها أفراد المنظمة في عقولهم ولا يصرحون بها"⁵

2- مراحل خلق المعرفة التنظيمية SECI

يرى Nonaka & Takeuchi بأن المعرفة يتم خلقها من خلال التفاعل بين المعرفة الصريحة، والمعرفة الضمنية، ويدعى التفاعل بـ "حلزونية المعرفة"⁶، حيث أن هناك أربع تحولات للمعرفة تعبر عن مراحل خلق المعرفة التنظيمية هي:⁷

- **التنشئة (المعرفة المشتركة، الاجتماعية):** تعني تحول المعرفة الضمنية إلى معرفة ضمنية جديدة من خلال التفاعل الاجتماعي للأفراد في بيئة العمل بين أفراد المنظمة فيما بينهم أو بين الأفراد والزبائن أو الموردين... الخ، فهي العملية التي يتم خلالها خلق معرفة ضمنية عن طريق تبادل الخبرات والأفكار والمهارات الفنية بين الأفراد اما بصفة شخصية أو عن طريق فرق العمل ومن أهم وسائل انتقالها، الملاحظة والتقليد والمشاركة في تجارب العمل وممارسة المهام التطبيقية و التقنية ضمن سياق تنظيمي محدد.

- **التجسيد (المعرفة الخارجية، المجسدة):** تعني تحول المعرفة الضمنية إلى صريحة والتعبير عنها بمختلف الأشكال الصريحة (الرقمية أو الرمزية) حيث تتحول المعرفة إلى نماذج وفرضيات. تجسيد المعرفة الضمنية وتحويلها إلى معرفة صريحة يتم عن طريق عملية الاتصال الشفوي، باستخدام اللغة في الحوار والتفكير الجماعي (عن طريق العصف الذهني مثلا).

- **الضم (المعرفة التركيبية، الربط):** هي عملية لتحويل المعرفة الصريحة، إلى شكل أكثر تعقيدا ونظامية من المعرفة الصريحة، مثل إجراء البحوث، وإعداد التقارير، حيث تجمع المعرفة الصريحة من مصادر معلومات مختلفة، ثم تظم وتحرر لتشكيل معرفة صريحة جديدة، قابلة للانتشار بين مجموعات متعددة، من خلال آليات تداول الوثائق المكتوبة، والنشر الإلكتروني.

- **التذويب (المعرفة الداخلية، المدمجة):** تمثل هذه المرحلة ظاهرة اكتساب المعرفة، من خلال انتقال المعرفة الصريحة إلى ضمنية، تضاف إلى الرصيد المعرفي للأفراد بالذاكرة الإنسانية وفيها يذوب الأفراد تجاربهم وخبراتهم.

3- الإبداع التنظيمي

يعتبر التسيير والتنظيم الرابطين الأهم بين كافة العمليات والوظائف في المنظمة، وذلك لدورهما في تسيير الإبداعات بكافة أنواعها، كما أن المنظمة بالإضافة لإبداعاتها في المنتجات والعمليات تسعى جاهدة لإيجاد طرق جديدة للتسيير في حد ذاته، من خلال الوصول لأساليب تنظيمية جديدة تحسن من فعالية التنظيم بصفة عامة وتحفز الأفراد بها على الرفع من أدائهم الوظيفي، الأمر الذي يتجلى في تبني الإبداع التنظيمي.

- يعرف Rogers الإبداع التنظيمي على أنه: "كل عملية ينشأ عنها ناتج جديد، نتيجة التفاعل بين الأفراد في المنظمة، باستخدام أسلوب جديد يحقق التميز والتفوق ويعطي مرونة أكبر داخل المنظمة"⁸
- تلعب المتغيرات التنظيمية أساساً يتركز عليه الإبداع التنظيمي، حيث أن هذه المتغيرات هي الدالة عليه من خلال مجموعة من الإجراءات تتخذها المنظمة لإرساء قواعده بالمنظمة، و تتمثل هذه المقومات فيما يلي:⁹
- **البناء التنظيمي:** لكل منظمة بناء تنظيمي، يوضح تقسيم النشاطات والأعمال والواجبات والأقسام والإدارات، هذا ما يحدد مدى مرونتها وعدم تقيدها بالرسميات الروتينية الجامدة.
 - **الثقافة التنظيمية:** هي المعتقدات والافتراضات التي يشترك بها أعضاء المنظمة، والتي تعزز الإبداع مثل تشجيع العاملين على التعلم واكتساب مهارات متخصصة.
 - **أنظمة وإجراءات العمل:** تمثل أنظمة العمل مجموعة السياسات والقواعد والأساليب والإجراءات التي تحكم أنشطة المنظمة لتحقيق أهداف محددة.
 - **نمط القيادة:** تشكل القيادة محورا مهماً تركز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء، فالقيادة الحكيمة والواعية أمراً لا غنى عنه لترشيد سلوك الأفراد وحشد طاقاتهم وتعبئة قدراتهم نحو تحقيق الأهداف والغايات المرجوة.

الجانب التطبيقي

1- تقديم عام لمؤسسة اتصالات الجزائر

مؤسسة عمومية جزائرية ذات أسهم SPA، تأسست عام 2003، تختص بكل ما هو اتصالات سلكية أو لا سلكية، تتفرع لموبيليس وهي التي أوكلت لها مهمة خدمات الأنترنت، آ تي أس ATS وهي التي أوكلت لها مهمة خدمات الاتصالات الفضائية كالأنترنت عن طريق الأقمار الاصطناعية وكل ما يهم تكنولوجيات الفضاء المختلفة. نشأت بموجب قانون فبراير 2000 المرتبط بإعادة هيكلة قطاع البريد والمواصلات لفصل قطاع البريد عن قطاع الاتصالات، وقد دخلت رسمياً في سوق العمل في 1 يناير 2003.

2- دراسة ميدانية حول تأثير مراحل عملية خلق المعرفة التنظيمية على الإبداع التنظيمي بمؤسسة

اتصالات الجزائر فرع وهران

في دراستنا التطبيقية، تمثلت عينة الدراسة في رؤساء الأقسام والمصالح والإطارات وعمال التحكم في المديرتين العمليتين لاتصالات الجزائر بوهـران، والبالغ عددهم 100 فرد من مجموع 152 فرد أي ما يمثل نسبة 65.79% من مجتمع الدراسة.

كما قمنا في دراستنا هذه بإعداد استبيانين، كل استبيان يعالج متغيراً من متغيري الدراسة:

- الاستبيان الأول: يضم 20 عبارة، كلها تعالج المتغير المستقل وهو مراحل خلق المعرفة التنظيمية SECI، والذي بدوره يتضمن أربع أبعاد والتي تمثل عمليات خلق المعرفة التنظيمية، كل بعد يضم خمس عبارات كلها ايجابية.
- الاستبيان الثاني: يضم 08 عبارات، سبعة منهم ايجابية وواحدة عكسية، تعالج مختلف العبارات المتغير التابع وهو الإبداع التنظيمي، حيث تمت معالجته من خلال مقوماته الواردة بدراسة (توفيق العجلة، 2009).

استخدمنا مقياس لكرت الخماسي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا) للإجابة على مختلف عبارات الاستبيان.

قمنا بحساب الفاكرونباخ لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل، وحساب ألفاكرونباخ للمتغير التابع، وذلك لقياس مدى ثبات الاستبيان بمتغيريه.

المرحلة	معامل ألفاكرونباخ
مرحلة التنشئة	0.785
مرحلة التجسيد	0.913
مرحلة التركيب	0.881
مرحلة التدوين	0.704
عملية خلق المعرفة التنظيمية حسب SECI	0.882

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على ضوء نتائج البرنامج الإحصائي SPSS (version 20)
نلاحظ من الجدول أن الفاكرونباخ للأبعاد الأربعة يفوق قيمة 0.5، الأمر الذي يجعلنا نتحقق من أن عبارات استبيان المتغير المستقل بأبعاده الأربعة ثابتة.

المتغير	معامل ألفاكرونباخ
الإبداع التنظيمي	0.923

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على ضوء نتائج البرنامج الإحصائي SPSS (version 20)
نلاحظ من الجدول أن الفاكرونباخ للمتغير الثاني يفوق قيمة 0.5، الأمر الذي يجعلنا نتحقق من أن عبارات استبيان المتغير التابع ثابتة. و منه، الاستبيان يتميز بالثبات.
بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيانين، نتقل لدراسة تأثير مراحل خلق المعرفة التنظيمية على الإبداع التنظيمي متجمعة بالانحدار المتعدد ومنفردة بالانحدار البسيط.

المتغيرات المستقلة: مراحل عملية خلق المعرفة التنظيمية حسب SECI					المتغير التابع الإبداع التنظيمي
معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	
0.957	0.915	0.46	256.055	0.00	

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

F المحسوبة تساوي 256.055 و هي أكبر من قيمتها الجدولية ($\alpha=2.64$)، و مستوى الدلالة Sig=0.00 وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة الإحصائية المعتمدة، إذن الفرضية الأولى محققة، أي: يوجد تأثير جد قوي ذو دلالة إحصائية لمراحل عملية خلق المعرفة التنظيمية SECI على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران حسب نظرة أفراد عينة الدراسة.

المتغير التابع الإبداع التنظيمي	المتغير المستقل: مرحلة التشيئة			
	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة
	0.375	0.14	0.578	15.996
				0.00
				Sig
				الدلالة
				مستوى

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

F المحسوبة تساوي 15.996 و هي أكبر من قيمتها الجدولية ($\alpha=3.94$)، غير أن مستوى الدلالة Sig=0.00 وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة الإحصائية المعتمدة، إذن الفرضية الثانية محققة، أي: يوجد تأثير ضعيف ذو دلالة إحصائية لمرحلة التشيئة من عملية خلق المعرفة التنظيمية على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران حسب نظرة أفراد عينة الدراسة

المتغير التابع الإبداع التنظيمي	المتغير المستقل: مرحلة التجسيد			
	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة
	0.949	0.90	1.394	880.392
				0.00
				Sig
				الدلالة
				مستوى

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

F المحسوبة تساوي 880.392 وهي أكبر من قيمتها الجدولية ($\alpha=3.94$)، ومستوى الدلالة Sig=0.00 وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة الإحصائية المعتمدة، إذن الفرضية الثالثة محققة، أي: يوجد تأثير جد قوي ذو دلالة إحصائية لمرحلة التجسيد من عملية خلق المعرفة التنظيمية على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران حسب نظرة أفراد عينة الدراسة

المتغير التابع الإبداع التنظيمي	المتغير المستقل: مرحلة التركيب			
	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة
	0.923	0.852	1.431	562.914
				0.00
				Sig
				الدلالة
				مستوى

F المحسوبة تساوي 562.914 و هي أكبر من قيمتها الجدولية ($\alpha=3.94$)، ومستوى الدلالة Sig=0.00 وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة الإحصائية المعتمدة، إذن الفرضية الرابعة محققة، أي: يوجد تأثير جد قوي ذو دلالة إحصائية لمرحلة التركيب من عملية خلق المعرفة التنظيمية على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات

الجزائر فرع وهران حسب نظرة أفراد عينة الدراسة

المتغير التابع الإبداع التنظيمي	المتغير المستقل: مرحلة التدوير			
	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة
	0.153	0.023	0.262	2.354
مستوى الدلالة Sig				0.128

*الارتباط غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

F المحسوبة تساوي 2.354 وهي أقل من قيمتها الجدولية ($\alpha=3.94$)، و مستوى الدلالة Sig=0.128 وهو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة الإحصائية المعتمدة، إذن الفرضية الخامسة غير محققة، أي: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمرحلة التدوير من عملية خلق المعرفة التنظيمية على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران حسب نظرة أفراد عينة الدراسة.

الخاتمة

من خلال التحليل الإحصائي السابق الذي قمنا به يمكننا القول أننا توصلنا للنتائج التالية:

- يوجد تأثير قوي لمراحل خلق المعرفة التنظيمية الأربعة SECI على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران.
- يوجد تأثير جد قوي لمرحلي التجسيد و التركيب على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران.
- يوجد تأثير جد ضعيف لمرحلة التنشئة على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران.
- لا يوجد تأثير لمرحلة التدوير على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران

بمقارنة النتائج المتحصل عليها بما رأيناه نظريا سنجد أن هناك تقارب كبير لحد ما، غير أن الاختلاف يرجع لطبيعة المنظمات اليابانية التي تهتم بالمعارف الضمنية اهتماما كبيرا يضاهي إن لم نقول يفوق اهتمامها بالمعارف الصريحة، هذا ما يجعل كل من المراحل الأربعة لها تأثيرها القوي على الإبداع التنظيمي، على عكس المنظمات الجزائرية التي تهتم فقط بالمعارف الظاهرة و الصريحة، مما جعل مرحلي التنشئة والتدوير القائمتين على المعارف الضمنية لا يكون لهما الأثر الكافي على الإبداع التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع وهران.

- ¹ Nonaka I, Takeuchi H., « The Knowledge-Creating Company », Oxford, Oxford University Press, New York, 1995. P12.
- 2 عبد اللطيف محمود مطر، إدارة المعرفة والمعلومات، دار كنوز المعرفة العلمية، عمان، الأردن، 2007، ص 5.
- 3 السلمي علي، دارة التميز: نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة، دار غريب، القاهرة، 2002، ص 14.
- 4 سعود أبو خضير إيمان، تطبيق إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي " أفكار وممارسات"، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2009، ص 8.
- 5 Djeflat A., « L'économie fondée sur la connaissance : état des lieux et perspectives pour l'Algérie », Collection Maghtech, Edition Dar El Adib, 2006.p12.
- 6 Nonaka I, Toyama R, Konno N., « SECI, Ba and leadership: A unified model of dynamic knowledge creation », Long Range Planning, 2000. P48.
- 7 Nonaka I, Takeuchi H., «La connaissance créatrice. La dynamique de l'entreprise entreprenante», De Boeck Université, 1997.P 51
- 8 حمداوي وسيلة، الإبداع الإداري والتنظيمي في المؤسسة الاقتصادية، الملتقى العلمي الدولي حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والابتكار في ظل الألفية الثالثة، جامعة قلمة، الجزائر، 2008، ص 115.
- 9 العجلة توفيق، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع " دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، كلية التجارة، قسم إدارة أعمال، تخصص إدارة موارد بشرية، رسالة ماجستير، غزة، فلسطين، 2009، ص 31.

الملاحق: الملحق رقم 01 الاستبيان

ب	ن	أ	غ	د	العبارة
الاستبيان الأول: مراحل خلق المعرفة التنظيمية					
					تقومون بتبادل التجارب و الخبرات مع بعضكم البعض
					من السهل عليكم استيعاب المهام والمهارات التقنية المتعلمة من أفراد المنظمة الآخرين
					هناك انسجام و تفاهم تام بينك وبين باقي أفراد المنظمة.
					من السهل عليك التأقلم مع أفراد المنظمة الجدد مادام ذلك في صالح العمل.
					لا تتردد في ملاحظة عمل أفراد المنظمة الآخرين من أجل القيام بعمل أفضل.
مرحلة التنشئة					
					لديكم الحرية التامة في التعبير عن أفكارك المهنية عند حضورك لاجتماع لحل مشكلة ما.
					تقومون بالمشاركة في اتخاذ القرار (في حدود منصبك واختصاصك و مسؤولياتك)
					تقومون بتدوين مختلف المعارف والمعلومات التي تخص مهامكم.
					تتقاسم المعارف التنظيمية مع باقي أفراد المنظمة عن طريق وثائق مكتوبة ومسجلة.
					حفظ المعلومات والمعارف وتسجيلها مهمة إجبارية في منظمتمكم.
مرحلة التجسيد					
					تمتلكون نظام معلومات فعال، يسمح بنشر المعارف و المعلومات بين أفراد المنظمة.
					تستخدمون عدة وسائل اتصال لضمان وضوح المعلومة و وصولها بالشكل المناسب.
					الاجتماعات تشكل لكم فرصة لتبادل المعارف والكفاءات، والوصول لمعارف جديدة لم تكن من قبل.
					تستخدمون المكالمات الهاتفية كوسيلة للحصول على المعلومة من باقي أفراد المنظمة.
					تقومون بحضور ملتقيات ودورات تكوينية، لتحديد معارفكم والحصول على معارف جديدة تنقلونها لباقي أفراد المنظمة كل حسب اختصاصه.
مرحلة التركيب					
					تطبقون النظام الداخلي للمنظمة، دون الحاجة للرجوع إليه في كل مرة.
					لديكم القدرة على استيعاب المعارف الجديدة واستخدامها في حدود اختصاصاتكم.
					يسهل عليكم تبني طرق وتقنيات تنظيمية جديدة ما دام ذلك في صالح عملكم.
					تغيرون من سلوكياتكم المهنية باكتسابكم معارف جديدة من دورات تكوينية وتدريبية.
					تدركون جيدا حدود عملكم والمهام المطلوبة منكم، لدرجة أنكم لا تحتاجون لقائمة المهام.
مرحلة التدوير					
الاستبيان الثاني: الإبداع التنظيمي					
					تتمتع منظمتمكم بهيكل تنظيمي محكم، يسمح بانسياب المعارف ونشرها بين أفراد المنظمة.
					يتسم العمل في منظمتمكم باللامركزية وتفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات.
					تتميز قواعد وإجراءات العمل في منظمتمكم بالجمود والتعقيد وعدم الوضوح.
					يعمل رؤسائكم على تشجيع قدراتكم الإبداعية ودعمها وتطويرها.

					تعتبر وظيفة الاتصال من الوظائف الحيوية بمنظمتكم، والتي تضمن تدفق المعارف ووصولها في الوقت والشكل المناسبين.
					تحرص منظمتكم على إنجاز بعض الأعمال ضمن فرق عمل جماعية.
					لديكم مساحة من المرونة والحرية في القيام بالمهام المطلوبة منكم.
					تتمتع منظمتكم بوسائل للتعبير عن الآراء والحوار مثل صندوق الأفكار والمقترحات.