

مهارات بحثية

المهمة رقم ٦

اعداد / فهد المبارك

خلفية الدراسة

تتناول الدراسة موضوعًا هامًا في إدارة المعرفة، إذ تركز على كيفية تحول المؤسسات اليابانية من نموذج يعتمد على معالجة المعلومات إلى نموذج يركز على خلق المعرفة. يستند هذا التحول إلى استخدام استراتيجيات متقدمة من قبل مديري الإدارة الوسطى لتمكين الابتكار المعرفي داخل المؤسسة. يسعى الباحثون إلى فهم العلاقة بين تدفقات المعلومات في بيئات الأعمال اليابانية، ودور الإدارة الوسطى في تعزيز وتوجيه هذه المعرفة نحو الابتكار المستدام الذي يعزز من كفاءة الأداء العام للمؤسسة.

جمع ووصف البيانات

جمع البيانات

تم جمع البيانات من عينة مكونة من المديرين والعاملين في الإدارة الوسطى داخل عدة شركات يابانية كبرى، والتي تعتمد في أنظمتها على تعزيز مشاركة المعلومات وخلق المعرفة. لجمع البيانات، تم استخدام استبيانات تحتوي على أسئلة متعلقة بأساليب إدارة المعرفة وأنماط القيادة وتنظيم العمل اليومي المتعلق بالتفاعل وتبادل المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة. كما استُخدمت مقابلات عميقة مع بعض المديرين، لتوفير فهم متكامل للأدوار التي تؤديها الإدارة الوسطى في تيسير نقل المعرفة. هذا النهج المختلط في جمع البيانات أتاح للباحثين جمع بيانات كمية ونوعية تساعد في تحقيق شمولية أكبر في تحليل النتائج.

عرض البيانات

تم عرض البيانات باستخدام جداول ورسوم بيانية لتوضيح تكرار المتغيرات، وكيفية توزيعها بين المشاركين. على سبيل المثال، عرضت البيانات المتغيرات الرئيسية مثل مستوى خبرة المديرين، وكفاءة استخدامهم لأدوات

نقل المعرفة، وأسلوب اتخاذ القرارات. استخدمت الرسوم البيانية الشريطية "Bar Charts" لتوضيح توزيع خصائص العينة من حيث التخصصات والخبرات، والرسوم الدائرية "Pie Charts" لعرض نسب الفئات المختلفة داخل العينة. هذه الرسوم ساعدت على تبسيط البيانات وجعلها واضحة ومفهومة للقراء، مما يسهل عملية تحليل النتائج.

المقاييس الوصفية المستخدمة في الدراسة

المتوسط الحسابي (Mean)

أحد المقاييس الرئيسية المستخدمة هو المتوسط الحسابي، الذي يوضح المعدل العام لتكرار بعض السلوكيات أو السمات المعرفية بين المديرين. فمثلاً، تم حساب المتوسط لمتغيرات مثل عدد المرات التي يُستخدم فيها نظام معين لمشاركة المعلومات، أو عدد الاجتماعات الشهرية التي تهدف إلى خلق بيئة تعليمية وتعاونية. ساعد المتوسط الحسابي الباحثين في تحديد سلوكيات وأنماط عامة ضمن العينة.

الوسيط (Median)

تم استخدام الوسيط لتحديد القيمة الوسطى للبيانات، خاصةً عند تحليل المتغيرات المتعلقة بالفروق الفردية بين مستويات الإدارة. فمثلاً، يُظهر الوسيط مستوى الخبرة الإداري الأكثر شيوعاً بين المديرين في الشركات المدروسة، وهو مقياس مفيد للتغلب على أي قيم متطرفة قد تؤثر على المتوسط الحسابي وتُشوِّش النتائج. يُستخدم الوسيط بشكل خاص مع البيانات المرتبة، مما يساعد على تقديم صورة دقيقة لمستوى الأداء العام وخصائص العينة في ظل التنوع الوظيفي داخل المؤسسات.

الانحراف المعياري (Standard Deviation)

استُخدم الانحراف المعياري كمقياس لتحديد مدى تشتت البيانات حول المتوسط. يمكن أن يكون هذا المقياس مفيداً لفهم تباين مستوى مشاركة المديرين في أنشطة خلق المعرفة وتحديد درجة الاتساق في هذه الأنشطة. أظهرت النتائج أن هناك تبايناً كبيراً بين مستويات المشاركة، مما يشير إلى وجود اختلافات في تبني سياسات نقل المعرفة داخل المؤسسة.

النسب المئوية (Percentages)

النسب المئوية استُخدمت بشكل كبير لعرض التوزيع النسبي للمشاركين وفقاً لمتغيرات مختلفة مثل الخبرة، واستخدام الأنظمة المعرفية، والمشاركة في الاجتماعات المخصصة للتخطيط والتطوير. ساعدت النسب المئوية في توضيح انتشار بعض السمات داخل العينة، حيث تم عرض نسبة المديرين الذين يشاركون بفعالية في أنشطة نقل المعرفة ونسبة من يساهمون في عمليات الابتكار.

الأساليب المستخدمة في تحليل البيانات

تحليل التكرار (Frequency Analysis)

من الأساليب الأساسية التي استخدمها الباحثون هي تحليل التكرار، الذي يوفر نظرة شاملة على توزيع البيانات داخل العينة. يساعد تحليل التكرار في فهم مدى شيوع بعض السلوكيات أو المتغيرات داخل العينة، كاستخدام منصات نقل المعرفة ومدى التزام المديرين بعمليات تبادل المعلومات. يُعد هذا التحليل مفيداً لتقديم نظرة عامة على مدى انتشار السلوكيات بين المشاركين ويساعد على إبراز الأنماط السلوكية الشائعة.

تحليل التباين (ANOVA)

استُخدم تحليل التباين (Analysis of Variance – ANOVA) لاختبار الفروق بين الفئات المختلفة في العينة. إذ أتاح هذا الأسلوب للباحثين مقارنة أداء المديرين فيما يتعلق بتبادل المعرفة داخل المؤسسة وفقاً لمستويات مختلفة من الخبرة والتخصصات. ساعد ANOVA في توضيح إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأقسام المختلفة داخل الشركات المدروسة، مما يُظهر تأثير المتغيرات الشخصية والتنظيمية على عملية خلق المعرفة.

التحليل التكراري متعدد المتغيرات

تم استخدام التحليل التكراري متعدد المتغيرات الذي يساعد في استكشاف العلاقات المتداخلة بين المتغيرات المختلفة وتحليل التأثيرات المتبادلة بينها. ساعد هذا التحليل في تحديد كيفية تفاعل العوامل التنظيمية المختلفة، مثل مشاركة المعلومات بين الإدارات، مع أداء المديرين وقدرتهم على قيادة الابتكار. وبهذا الشكل، استطاع الباحثون استنتاج كيفية تأثير مستوى الخبرة وأسلوب القيادة على نجاح استراتيجية خلق المعرفة.

الاستنتاج

أُتاحَت المقاييس الوصفية والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة للباحثين جمع بيانات شاملة حول الأدوار التي تؤديها الإدارة الوسطى في دعم ونقل المعرفة داخل المؤسسات. تم استخدام مجموعة من الأدوات لعرض البيانات بطريقة تسهل تفسيرها، مثل الرسوم البيانية والجداول. أما المقاييس الوصفية، فقد ساعدت في تقديم صورة دقيقة حول تكرار المتغيرات وتوزيعها، بينما ساهمت الأساليب الإحصائية في تحليل العلاقات المتداخلة بين المتغيرات وفهم الفروق بين الفئات المختلفة في العينة.

المراجع

- Nonaka, I., Umemoto, K., & Senoo, D. (١٩٩٦). From information processing to knowledge creation: A paradigm shift in business management. *Technology in Society*, 18(٢), ٢٠٣-٢١٨. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0160791X96000112>