

دراسات نقدية - ٣

الباحث
أحمد التميمي



التكليف الخامس:

اختيار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك، تحليل إبداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة المختارة والاقتراحات لبحوث مستقبلية.

عنوان البحث المختار لهذا التكليف

إدارة المعرفة ودورها في تطوير القدرات الابتكارية في المؤسسة
الاقتصادية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه – جامعة مصطفى اسطembولي - معسكر – الجزائر
للباحثة برحوسميحة

أولاً: ملاحظات منهجية وعلمية لتطوير الدراسة المختارة

- الربط بين إدارة المعرفة والقدرات الابتكارية تم بشكل جيد، لكن يمكن تعميق عرض نماذج إدارة المعرفة (مثلاً النماذج التي تم اعتمادها فعلياً في المؤسسات الصناعية الجزائرية وليس فقط النماذج العامة) إبراز أكثر لخصوصية القدرات الابتكارية كمتغير نفسي/سلوكي، وكيف تم تكييف مقاييسها مع السياق الجزائري.
- توضيح مبررات استخدام النموذج اللوجستي بالتحديد (طبيعة المتغير التابع وكيف تم ترميزه كمتغير ثنائي).
- تقديم مزيد من التفاصيل حول طريقة بناء المؤشرات (كيف حُوّلت درجات القدرات الابتكارية إلى موجود/غير موجود في النموذج اللوجستي).
- تعميق تفسير الاختلاف بين المؤسسات الثلاث (طبيعة النشاط، الهيكل، الثقافة التنظيمية، أنظمة التدريب والحوافز... إلخ) في ضوء ما توفره البيانات الميدانية.
- تقديم وصف أكثر تركيباً للعينة (التوزيع حسب الجنس، السن، المؤهل، الخبرة) وربطه صراحةً بالقدرات الابتكارية (مثلاً: هل الشباب أكثر ابتكاراً؟ هل أصحاب الخبرة الأعلى لديهم حساسية مشكلات أعلى؟) في حدود ما تسمح به البيانات الموجودة.
- مناقشة الانحياز الممكن الناتج عن إقصاء الاستبيانات غير الكاملة (14 استمارة ملغاة).
- اقتراح خطوات عملية مختصرة (في حدود ما ورد في الأطروحة) لتفعيل مشاركة المعرفة الضمنية داخل المؤسسات.

ثانيًا: توصيات لتطوير الدراسة

بما أن عمليات إدارة المعرفة (توليد، تشخيص، تخزين، توزيع، تطبيق المعرفة) أثبتت أثرها الإيجابي في الدراسة – ويمكن تعزيز ذلك – بـ:

- ترسيخ هذه العمليات كجزء من الممارسات اليومية وليس كمشروعات ظرفية.
 - التركيز على تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة وتسهيل مشاركتها بين العمال لما لها من أثر في التميز والأداء والابتكار.
 - ضرورة مراجعة الهيكل التنظيمي الذي «يعيق تدفق المعرفة بين الأفراد ويقيد ابتكاراتهم الإدارية».
 - تحسين التكوين والتدريب واستقطاب ذوي الخبرة والمهارات العالية.
 - خلق ديناميكية معرفية (تشجيع العمل الجماعي، مشاركة الخبرات، الحوافز للمشاركة المعرفية).
 - تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار.
 - العمل ضمن فرق.
 - تشجيع المبادرات والأفكار الجديدة.
- كلها عناصر أساسية لرفع مستويات الأصالة، والمرونة، والحساسية للمشكلات، والتحليل والربط لدى الموظفين.

ثالثاً: مقترحات لبحوث مستقبلية

- متطلبات ومحددات تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية كدراسة أعم وأوسع تستكشف: ما الشروط التنظيمية، التقنية، والثقافية الضرورية لتطبيق فعال لإدارة المعرفة في سياقات مشابهة للحالات المدروسة.
- دور الثقافة التنظيمية في دعم عمليات إدارة المعرفة وكيف تؤثر قيم المؤسسة وسلوكيات القيادة وأنماط الاتصال الداخلي على نجاح أو فشل عمليات إدارة المعرفة، ثم انعكاس ذلك على القدرات الابتكارية.
- معوقات تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية تُبرز المعوقات الهيكلية، التكنولوجية، السلوكية، والثقافية التي أشار إليها العمل الحالي ضمناً (مثل الكلفة المادية، ضعف البنية، ضعف الوعي بأهمية المعرفة).

الخاتمة

هذا ما تيسر إيرادہ في هذا التکلیف، وأسعد بملاحظاتكم وتوجيهكم
مع خالص الدعاء والشكر.